CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 1186
Unité des mécaniciens de machines fixes et techniciens en mécanique du bâtiment

DURÉE
du 20 décembre 2023 au 30 avril 2026

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	But et juridiction de la convention	1
Article 2	Droits de la direction	4
Article 3	Régime syndical et retenues syndicales	4
Article 4	Représentation syndicale	5
Article 5	Semaine régulière de travail, heures régulières de travail, temps supplémentaire	8
Article 6	Jours fériés, congés sociaux et autres congés	16
Article 7	Congés parentaux	27
Article 8	Vacances annuelles	42
Article 9	Ancienneté	46
Article 10	Mesures disciplinaires	53
Article 11	Procédure de règlement des griefs et mésententes	54
Article 12	Arbitrage	56
Article 13	Salaires et autres avantages	58
Article 14	Régimes d'assurances collectives, régime de retraite et programme surcomplémentaire de retraite	62
Article 15	Santé et sécurité	64
Article 16	Uniformes et outils	65
Article 17	Absence pour service public	66
Article 18	Régime de retenue-épargne	67
Article 19	Sports	67
Article 20	Fermeture de l'établissement	67
Article 21	Perfectionnement	67
Article 22	Cours de culture - cours au conjoint, aux enfants à charge et aux retraités	70
Article 23	Indemnité pour usage de voiture personnelle	73
Article 24	Rétroactivité	74
Article 25	Validité et durée de la convention	75

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTES 78

Annexe A Échelle de classification 79

Annexe B Remboursement des frais de stationnement 82

Annexe C Conditions de travail des personnes salariées temporaires 83

Annexe D L'organisation du travail à la Direction des immeubles concernant les mécaniciens en tuyauterie-plomberie/chauffage (MT) et les techniciens en mécanique du bâtiment (TMB) 87

Annexe E Description de fonctions 103

Annexe F Horaire de travail – Centrale thermique 105

Annexe G Horaire de travail – Équipe mobile 106

Annexe H Horaire de travail – Assistants opérateurs affectés à la centrale thermique pour la période d'hiver (chauffage) 107

Annexe I Avancement à la catégorie I (groupe technique) 108

Entente no 1 Situations spéciales 110

Entente no 2 Application de la clause 11.02 111

Entente no 3 Programme d'apprentissage et de compagnonnage ..... **Erreur ! Signet non défini.**

Entente no 4 Régime de congé à traitement anticipé et différé 113

Entente no 5 Partage des coûts – Croix Bleue 123

Entente no 6 Publication de la convention collective 124

INDEX

A

Absence pour service public 67
Accident du travail....25
Activités syndicales - absences du travail 5
Affaires légales 19
Affectation temporaire 50
- centrale thermique....51
- classe inférieure 51
- classe supérieure 50
- poste d'encadrement administratif 50
Affichage....48
Ancienneté....47
Annexes et lettres d'ententes 78
Arbitrage 56
Assurance salaire 19
Assurances 63
Augmentation d'échelon....62
Avancement à la catégorie I....106

B

But de la convention 1

C

Congés
- fériés....16
- maladie....21
- perfectionnement....70
- personnels....27
- sans traitement....27
- sociaux 17
- traitement différé et anticipé....111
Congés parentaux....28
Congés parentaux
- maternité....29
Conjoint....2
Cours de culture....71

D

Décès 18
- beau-frère, belle-soeur 18
- beau-père, belle-mère 18
- bru, gendre 18
- conjoint 18
- enfant....18
- frère du conjoint, soeur du conjoint 18
- frère, soeur 18
- grands-parents 18
- neveu, nièce 18

- père du conjoint, mère du conjoint 18
- père, mère 18
- petits-enfants 18
- tante, oncle 18
Définitions 2
Délai de carence 21
Déménagement 19
Démission (pouvoir de l'arbitre) 58
Description de fonction 101
Droits de la direction 4
Durée de la convention collective 76

E

Enfant à charge 2
Essai (période d') 50
Exonération des frais de scolarité - conjoint et enfants à charge 72

F

Fermeture de l'établissement 68
Formation professionnelle 68

G

Grève 76
Grief (procédure de règlement et mésententes) 54

H

Horaire
- de travail 2, 7, 103, 104, 105
- d'été 9
- fin de semaine 13
Horaire de quatre (4) jours 14

I

Indemnité
- voiture 74

J

Jours fériés 16
Juré 19
Juridiction 1

L

Lock-out 76

M

Mariage 18
Mésententes (procédure de règlement des griefs et mésententes) 54
Mesures disciplinaires 54
Mise à pied 48

Mutation 2, 62
O

Outils 67

P

Partage des tâches 87
Perfectionnement 68
Période
- de probation 3, 47, 50
- d'essai 50
Personne salariée
- de l'équipe mobile 3
- de la centrale thermique 3
- du secteur général 3
- en période de probation 3, 47, 50
- régulière à temps complet 3
- temporaire 3, 83
Personne salariée 3
Prime
- de chef d'équipe 60
- de disponibilité 61
- de nuit 60
- de rotation de quarts 63
- de soir 60
- du dimanche 14
- du samedi 13
Probation (période de) 3, 47, 50
Promotion 3, 48, 62
Publication de la convention collective 122

R

Reconnaissance du syndicat 2
Régime de retenue épargne 68
Régime de retraite 63
Remboursement des frais de stationnement 81
Rémunération
- affectation temporaire 50
- jour férié chômé 16
- jour férié travaillé 16
- rappel au travail 13
- samedi et dimanche 13
- samedis et dimanches - période des Fêtes 17
- travail supplémentaire 11
Repas 9
Repos 9
Retenues syndicales 4
Retraite (préparation à la) 65
Rétroactivité 75
Rétrogradation 3, 62

S

Salaires....59
Santé et sécurité....65

T

Témoin....19
Travail supplémentaire....10

U

Uniformes....66
Uniformes et outils....66

V

Vacances....42
Vêtements....66

Article 1 But et juridiction de la convention

1.01 But

La présente convention a pour but :

a. De promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées régies par cette convention.

b. De promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes salariées.

c. D'assurer un rendement de travail adéquat et la protection de la propriété.

d. D'établir des conditions de travail équitables.

e. De favoriser le règlement prompt et équitable de tout grief pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat ou les personnes salariées, pendant la durée de la présente convention.

1.02 Juridiction

a. La présente convention régit tous les mécaniciens de machines fixes, les apprentis mécaniciens de machines fixes et les techniciens en mécanique du bâtiment, salariées au sens du Code du travail, à l'emploi de la Direction des immeubles de l'Université de Montréal, le tout conformément au certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif du travail le 9 janvier 2019.

b. Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

c. Pour être valide, toute entente particulière, postérieure à la signature de la présente convention entre un, plusieurs ou l'ensemble des personnes salariées et l'Employeur, relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, doit recevoir l'approbation écrite du Syndicat.

d. Les personnes exclues de l'unité de négociation ne font pas le travail normalement exécuté par les différentes catégories de personnes salariées régies par la présente convention, ou tout autre travail qui, de par sa nature, pourrait y être intégré, sauf dans les cas suivants :

- cas d'urgence, surcroît de travail ou carence de personnel;
- entraînement des personnes salariées;
- travail d'entraînement pratique pour les étudiants;
- travail effectué par des personnes salariées assujetties ou non à une autre accréditation et faisant normalement le même genre de travail en autant que l'Employeur respecte le texte du certificat d'accréditation.

1.03 Reconnaissance du Syndicat

Aux fins de négociations et d'application de la convention collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique représentant officiel et le seul agent négociateur des personnes salariées incluses dans le certificat d'accréditation.

1.04 Définitions

Pour les fins de la présente convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après, à moins que le contexte ne s'y oppose :

a. Année financière : désigne la période correspondant à l'exercice financier de l'Employeur, soit du 1er mai de l'année courante au 30 avril de l'année subséquente.

b. Conjoint : désigne
   a) la personne liée à la personne salariée par un mariage ou une union civile;
   b) la personne de sexe différent ou de même sexe, qui vit avec la personne salariée et qui sont les parents d'un même enfant;
   c) la personne de sexe différent ou de même sexe, qui vit avec la personne salariée depuis au moins un (1) an.

c. Employeur : désigne l'Université de Montréal.

d. Enfant à charge: aux fins de l'article 22, «enfant à charge» désigne l'enfant légitime, naturel ou adoptif de la personne salariée, ou de son conjoint, qui dépend de la personne salariée pour son soutien.

e. Fonction : désigne un ensemble de tâches décrites et regroupées dans une description, assignées par l'Employeur à une ou plusieurs personnes salariées. La description de fonction apparaît à l'annexe « E ».

f. Grief : désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

g. Heures de travail : désigne la répartition des heures de travail à l'intérieur d'une journée régulière de travail.

h. Horaire de travail : désigne la répartition des journées régulières de travail à l'intérieur d'une semaine régulière de travail.

i. Jour ouvrable : aux fins de l'article 11, l'expression jour ouvrable désigne les journées du lundi au vendredi inclusivement à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés prévus à l'article 6.

j. Mésentente : désigne tout désaccord autre qu'un grief.

k. Mutation : désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de salaire est égal.

l. Personne salariée : désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation et régie par la présente convention.

m. Personne salariée en période de probation : désigne une nouvelle personne salariée qui n'a pas encore complété la période de probation de soixante (60) jours ouvrables travaillés dans l'unité de négociation. Elle reçoit le même taux de salaire qu'une personne salariée régulière.

n. Personne salariée régulière à temps complet : désigne une personne salariée régulière qui travaille le nombre d'heures prévues à l'article 5 et qui a complété la période de probation ci-haut prévue.

o. Personne salariée de la centrale thermique : désigne une personne salariée qui travaille en rotation de quarts et qui est affectée à la centrale thermique.

p. Personne salariée de l'équipe mobile : désigne une personne salariée qui travaille en rotation de quarts et qui dessert le campus.

q. Personne salariée du secteur général : sous réserve des dispositions de la clause 5.01b, désigne une personne salariée qui travaille de 7h30 à 15h45.

r. Personne salariée temporaire : désigne une personne salariée embauchée :

- soit pour parer à un surcroît de travail pour une période n'excédant pas six (6) mois consécutifs;
- soit pour occuper un poste dépourvu temporairement de son titulaire;
- soit pour occuper temporairement un poste vacant pendant le processus d'affichage.

Il va de soi que la personne salariée temporaire sera licenciée lorsque le travail pour lequel elle a été engagée est terminé.

L'Employeur avisera le Syndicat lors de l'engagement d'une personne salariée temporaire en indiquant le statut de la personne salariée. Les seules dispositions qui s'appliquent à la personne salariée temporaire sont celles prévues à l'annexe « C ».

s. Poste : désigne l'ensemble des tâches assignées à une personne salariée, compte tenu des descriptions de fonctions apparaissant à l'annexe « E ».

t. Promotion : désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de salaire est supérieur.

u. Rétrogradation : désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de salaire est inférieur.

v. Syndicat : désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1186.

w. Tâche : désigne une activité afférente à une fonction qui requiert un effort d'ordre physique ou mental, ou les deux, en vue d'atteindre un but déterminé.

1.05 Distribution du travail

a. L'Employeur convient de maintenir le personnel régulier de l'unité de négociation en nombre suffisant pour lui permettre d'effectuer dans des conditions normales, le travail régulier que peuvent requérir les activités des secteurs intéressés.

b. L'Employeur peut, en tout temps, pour des raisons particulières, soustraire à l'unité de négociation, d'une façon temporaire ou permanente, pour la confier à une firme spécialisée, toute fonction alors incluse dans l'unité de négociation, pourvu qu'une telle décision n'entraîne pas de mise à pied parmi les personnes salariées régies par la présente convention ou de mutation à des postes comportant des salaires moindres ou des conditions de travail moins favorables.

c. Les techniciens en mécanique du bâtiment et les mécaniciens de machines fixes effectuent eux-mêmes le travail routinier d'entretien mécanique préventif d'opération tel que le huilage, le graissage, etc. sur l'équipement et l'appareillage connexes aux opérations mécaniques dont ils sont responsables. Ils continuent d'effectuer, après la signature de la présente convention, les tâches qu'ils effectuaient déjà avant.

Article 2 Droits de la direction

2.01 L'Employeur possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses obligations. Les seules considérations qui limitent ses droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention.

Article 3 Régime syndical et retenues syndicales

3.01 Toute personne salariée, membre en règle du Syndicat le 9 janvier 2019, doit comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre en règle pour la durée de la convention.

3.02 Toute nouvelle personne salariée doit, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat. Dans le cas d'une nouvelle personne salariée, les retenues sont effectuées à partir de la première période complète de paie suivant la date de son entrée en fonction.

3.03 Il est convenu que le Syndicat percevra lui-même le montant égal au droit d'entrée de toute nouvelle personne salariée.

3.04 L'Employeur retient sur le salaire de chaque personne salariée la cotisation syndicale fixée à 1,5% du salaire régulier brut et remet mensuellement au trésorier du Syndicat le montant des sommes ainsi perçues avec un état indiquant le montant prélevé à chaque personne salariée et le nom de celle-ci. Si le Syndicat décide de modifier la cotisation syndicale, il en informe par écrit le directeur général des ressources humaines au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date à laquelle le changement doit être effectué sur la paie.

3.05 L'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait expulsée de ses rangs. Cependant, ladite personne salariée reste soumise aux dispositions de la clause 3.04.

3.06 Le Syndicat s'engage à répondre en lieu et place de l'Employeur sur tout recours et toute réclamation qui pourraient être exercés par une personne salariée ou un groupe de personnes salariées résultant de l'application du présent article.

3.07 Une liste des noms des personnes salariées et le montant qui leur a été déduit sera aussi envoyée au Syndicat.

3.08 L'Employeur indique sur les formulaires d'impôt le montant qui a été déduit sur la paie en cotisations syndicales pour chacune des personnes salariées.

3.09 L'Employeur remet au Syndicat, à tous les mois, une liste des noms des nouvelles personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation, ainsi qu'une liste des noms des personnes salariées ayant quitté leur emploi. Ces listes contiennent aussi le titre de la fonction, le statut de la personne salariée, la date d'entrée en fonction ou la date du départ.

Article 4 Représentation syndicale

4.01 L'Employeur convient de libérer, sans perte du salaire régulier, le comité de négociation du Syndicat composé de trois (3) personnes salariées pour assister aux séances de négociation et de conciliation.

4.02 Aux fins de la préparation en vue du renouvellement de la présente convention, l'Employeur accorde aux membres du comité de négociation une banque équivalente à trente (30) jours ouvrables pour l'ensemble des membres du comité de négociation. La demande doit être soumise à la Direction des ressources humaines au moins une (1) semaine à l'avance, à moins d'entente contraire. L'autorisation ne sera pas refusée sans motif valable.

4.03 Aux fins de l'application de la convention collective, l'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner trois (3) représentants syndicaux, soit un (1) président, un (1) vice-président et (1) secrétaire-trésorier-archiviste. Le Syndicat doit signaler à la Direction des ressources humaines tout changement de ses représentants syndicaux.

4.04 S'il devient nécessaire que le président ou son représentant s'absente de son poste de travail pour rencontrer :

- soit un représentant de l'Employeur;
- soit une personne salariée quant à une affaire découlant de l'application de la convention collective;
- soit le représentant permanent du Syndicat,

il doit obtenir l'autorisation préalable de son supérieur immédiat.

S'il devient nécessaire qu'une personne salariée s'absente de son poste de travail pour consulter son représentant syndical quant à une affaire découlant de l'application de la convention collective, il doit obtenir l'autorisation préalable de son supérieur immédiat.

L'autorisation ne sera pas refusée sans motif valable.

4.05 L'Employeur reconnaît que les absences du travail pour fins d'enquête et de discussion de griefs ou pour participation à toute réunion avec les représentants de l'Employeur, n'entraînent aucune diminution du salaire régulier de la personne salariée intéressée.

4.06 L'Employeur convient de reconnaître le comité de griefs du Syndicat composé du président ou de son représentant et de la personne salariée concernée. Dans le cas d'un grief collectif, le groupe est représenté par une personne salariée.

L'Employeur convient de recevoir ce comité de griefs, sur demande, aux lieux et heures convenus entre les parties.

4.07 Les personnes salariées désignées par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail pour participer à des congrès syndicaux, à des cours organisés par la Centrale syndicale ou un de ses corps affiliés ou pour assister à des réunions officielles du Syndicat à l'extérieur de l'établissement. Le nombre maximum des jours payés en vertu de la présente clause pour l'ensemble des personnes salariées régies par la présente convention est de vingt (20) jours par année financière. Une demande écrite comportant le nom de la ou des personnes salariées et les dates d'absences, doit être transmise à la Direction des ressources humaines avec copie à la Direction des immeubles au moins une (1) semaine à l'avance. L'autorisation ne sera pas refusée sans motif valable. Le solde des jours non utilisés au cours d'une année financière donnée peut être reporté à l'année financière subséquente jusqu'à concurrence de cinq (5) jours.

4.08 Aucune personne salariée ne fera l'objet de discrimination de la part de l'Employeur pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.

4.09 Tableaux d'affichage

Le Syndicat peut afficher aux endroits convenus entre les parties, des avis de convocation ou autres avis du même genre. Ces avis doivent être signés par le responsable syndical.

4.10 Communications

Les directives doivent normalement être transmises à la personne salariée par son supérieur immédiat ou son représentant. Lors de l'absence prolongée d'un supérieur immédiat, un avis sera affiché pour informer les personnes salariées visées du nom du remplaçant. L'Employeur convient également d'afficher un avis comportant les noms des substituts habituels lors d'absences brèves.

4.11 L'Employeur convient de maintenir aux mêmes conditions le local actuel avec le même ameublement et ce, pour la durée de la présente convention. L'Employeur se réserve le droit de modifier, si nécessaire, après consultation du Syndicat, le site du local mis à la disposition du Syndicat.

4.12 L'Employeur accorde l'accès sur ses terrains et dans ses bâtisses aux conseillers extérieurs du Syndicat sous réserve des règlements de l'Employeur.

Les conseillers extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres entre les représentants du Syndicat et ceux de l'Employeur.

Si un représentant extérieur du Syndicat, désire rencontrer, durant les heures régulières de travail, une personne salariée régie par la présente convention quant à une affaire découlant de l'application de la convention collective, il en avise le supérieur immédiat de la personne salariée et convient avec lui du moment.

4.13 Une (1) personne salariée désignée par le Syndicat peut s'absenter du travail aux fins de l'administration des affaires du Syndicat à raison d'un maximum d'un (1) jour par période de deux (2) semaines.

La demande d'absence doit être formulée par la personne salariée à son supérieur immédiat, en règle générale, au moins deux (2) jours ouvrables avant la date du début de l'absence, sur le formulaire prévu à cette fin. Cette demande doit comporter la date et la durée de l'absence.

L'Employeur ne refusera pas une telle demande si cette absence n'affecte pas sérieusement la bonne marche des activités du secteur.

L'Employeur facture le Syndicat de l'équivalent du salaire régulier payé à la personne salariée qui s'absente en vertu de la présente clause.

Le Syndicat rembourse l'Employeur du montant réclamé dans les quinze (15) jours ouvrables de la facturation.

4.14 Une (1) personne salariée désignée par le Syndicat peut s'absenter du travail aux fins de l'administration des affaires du Syndicat, sans perte du salaire régulier, pour un maximum de six (6) jours par année financière.

La demande d'absence doit être formulée par la personne salariée à son supérieur immédiat, en règle générale, au moins deux (2) semaines avant la date du début de l'absence, sur le formulaire prévu à cette fin.

L'Employeur ne refusera pas une telle demande sans motif valable.

4.15 Une (1) fois par année, sur avis donné à la Direction des ressources humaines, en règle générale, au moins deux (2) semaines à l'avance, l'Employeur autorise les personnes salariées à s'absenter du travail pendant une période n'excédant pas une heure et trente minutes (1h30), incluant le déplacement, sans perte de salaire régulier, pour assister à une assemblée générale du Syndicat. Une permanence des services doit être assurée.

4.16 L'Employeur permet une rencontre entre la nouvelle personne salariée et son délégué syndical ou, en son absence, son remplaçant. La durée d'une telle rencontre ne doit pas excéder trente (30) minutes. Le moment de cette rencontre doit être convenu avec le supérieur immédiat.

Article 5 Semaine régulière de travail, heures régulières de travail, temps supplémentaire

5.01 Semaine régulière de travail :

a. Bien que la durée de la semaine régulière de travail soit fixée à trente-huit heures et trois quarts (38h¾), les personnes salariées en rotation de quarts travaillent quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours ouvrables de huit (8) heures de travail chacun.

Les quarts sont établis comme suit :

de 6h30 à 14h30
de 14h30 à 22h30
de 22h30 à 6h30

Les personnes salariées en rotation de quarts peuvent être appelées à travailler jusqu'à concurrence de sept (7) jours ouvrables consécutifs. Chaque personne salariée qui travaille en rotation de quarts ou qui est affectée temporairement pour travailler en rotation de quarts bénéficie d'un crédit cumulatif de quinze (15) minutes pour chaque journée effectivement travaillée. Le temps ainsi accumulé est rémunéré au taux du travail supplémentaire applicable conformément à la clause 5.09.

b. La durée de la semaine régulière de travail des personnes salariées qui ne travaillent pas en rotation de quarts ou qui ne travaillent pas à l'opération est de trente-huit heures et trois quarts (38h¾) réparties en cinq (5) jours ouvrables de sept heures et trois quarts (7h¾) de travail chacun de 7h30 à 15h45, sous réserve des dispositions de la clause 5.16. Lorsqu'il est requis de travailler pendant une période n'excédant pas deux (2) mois consécutifs le soir ou la nuit, les heures de travail sont établies comme suit :

de 14h00 à 22h15
de 22h00 à 6h15

La semaine régulière de travail débute le dimanche matin à minuit une minute (00h01), soit immédiatement après minuit le samedi soir.

5.02 Les horaires de travail en vigueur lors de la signature de la présente convention collective apparaissent aux annexes « F », « G » et « H ».

Les horaires sont affichés sept (7) jours à l'avance à la centrale thermique.

Changement à caractère régulier

Les horaires de travail prévus aux annexes « F », « G » et « H » peuvent être modifiés au besoin après entente entre les parties.

À défaut d'entente, l'Employeur donne au Syndicat un préavis écrit de trente (30) jours avant la mise en vigueur du changement. S'il y a désaccord, le Syndicat doit aviser

l'Employeur par écrit dans les cinq (5) jours de l'envoi dudit avis de sa décision de soumettre le cas directement à l'arbitrage. Le mandat de l'arbitre consiste à déterminer si la décision de l'Employeur était raisonnable eu égard aux circonstances.

Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de déterminer le nombre de personnes salariées requises sur chacun des quarts.

Les annexes « F », « G » et « H » ne confèrent aucune garantie de plancher d'emploi ou de travail supplémentaire.

Changement à caractère temporaire

Dans le cas de situations urgentes ou imprévues, les heures régulières de travail d'une personne salariée peuvent être modifiées avec un préavis de vingt-quatre (24) heures. Si ce préavis n'est pas observé, la personne salariée est rémunérée au taux de travail supplémentaire applicable.

5.03 Période de repos et de repas

a. Période de repos

En règle générale, les personnes salariées qui ne travaillent pas en rotation de quarts ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes d'absence du travail, par journée régulière de travail. Les périodes de repos ne peuvent être prises ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongation de la période de temps alloué pour le repas du midi. En règle générale, ces périodes de repos sont prises au milieu de chaque demi-journée de travail.

b. Période de repas

Les personnes salariées qui ne travaillent pas en rotation de quarts ou qui ne travaillent pas à l'opération doivent prendre une demi-heure (½) non rémunérée pour leur repas quotidien. Cette période de repas sera normalement fixée de 11h30 à midi ou de 19h30 à 20h00 ou de 3h30 à 4h00, selon le cas.

La personne salariée du secteur général appelée, dans des situations d'urgence et de manière exceptionnelle, à travailler durant sa période de repas, à la demande expresse de l'Employeur, est rémunérée trente (30) minutes au taux du travail supplémentaire applicable et bénéficie d'une période additionnelle de repas de quinze (15) minutes rémunérées au taux régulier, si la personne salariée n'a pas bénéficié d'une période d'au moins vingt (20) minutes pour son repas, avant l'interruption.

5.04 Toute personne salariée a droit à deux (2) jours consécutifs de repos hebdomadaire tel que prévu à son horaire régulier de travail.

5.05 À l'occasion du changement de quart de travail d'une personne salariée qui ne travaille pas habituellement en rotation de quarts, il doit s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail, à défaut de quoi, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire applicable pour les heures effectuées à l'intérieur de seize (16) heures.

5.06 Au cours des périodes mentionnées ci-après, la durée de la semaine régulière de travail sera réduite de trois (3) heures sans réduction de salaire régulier :

- 2024 : du 10 juin au 16 août 2024 inclusivement;
- 2025 : du 9 juin au 15 août 2025 inclusivement.

a. Dans le cas des personnes salariées du quart de jour qui ne travaillent pas en rotation de quarts ou qui ne travaillent pas à l'opération, la réduction des heures est effectuée de la façon suivante, sous réserve des modalités prévues à la clause 5.16 :

   - soit en enlevant trois (3) heures à la fin de la dernière journée régulière de travail de la semaine. Dans un tel cas, la personne salariée travaille de façon consécutive les premières quatre heures quarante-cinq minutes (4h45 min) de cette journée régulière de travail, sans période de repas;

   - soit en enlevant trois (3) heures à un autre moment au cours de la semaine régulière de travail, après entente entre la personne salariée et son supérieur immédiat.

b. Dans le cas des autres personnes salariées, si l'Employeur juge qu'il est impossible de réduire les heures, les personnes salariées concernées au lieu de bénéficier de la réduction des heures ci-dessus continuent à travailler leur semaine régulière de travail et elles accumulent pour chaque semaine, au cours de la période précitée, un crédit égal à trois (3) heures au taux régulier majorées à 150%.

   Aucun crédit n'est accumulé dans les cas suivants :

   1. toute absence du travail lors de la dernière journée régulière de travail de la semaine où normalement la personne salariée aurait dû travailler;

   2. toute absence du travail avec ou sans traitement d'une durée égale à la semaine régulière de travail de la personne salariée.

Les heures ainsi accumulées peuvent être prises en temps, après entente avec le supérieur immédiat, selon les modalités suivantes :

- à moins d'entente contraire, aucune remise en temps ne peut intervenir au cours de la période du 1er juin au 31 août inclusivement;

- la remise en temps doit intervenir avant le 30 avril de l'année suivante;

- la personne salariée doit convenir avec son supérieur du moment de la remise, et ce, au moins une (1) semaine à l'avance.

Malgré ce qui précède, si la personne salariée n'a pas utilisé la totalité de son crédit au 30 avril de l'année courante, le solde dudit crédit est monnayé à la personne salariée à condition qu'elle soit toujours à l'emploi de l'Université à cette date.
Aux fins d'application de la présente convention collective, chaque journée ainsi réduite est réputée constituer une journée régulière de travail, conformément à la clause 5.01.

5.07 Temps supplémentaire

Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, à moins d'ententes contraires entre les parties, tout travail effectué en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail et approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme du temps supplémentaire.

5.08 Une personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire, résultant d'un arrangement ou d'un échange de ses heures de travail avec un compagnon de travail et fait avec l'approbation de son supérieur immédiat, n'est pas sujette au mode de rémunération prévue à la clause 5.09.

5.09 Rémunération

Toute personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée aux taux indiqués ci-après, pour le nombre d'heures effectuées :

a. au taux du salaire régulier de la personne salariée majoré de cinquante pour cent (50%) si le temps supplémentaire est effectué immédiatement avant ou après la journée régulière de travail ou si le temps supplémentaire est effectué en plus de la semaine normale de travail, lors du premier jour de repos hebdomadaire;

b. au taux du salaire régulier de la personne salariée majoré de cent pour cent (100%) si le temps supplémentaire est effectué en plus de la journée régulière de travail le dimanche ou un jour férié,

   ou

   si le temps supplémentaire est effectué en plus de la semaine régulière de travail, lors du deuxième jour de repos hebdomadaire.

Les parties conviennent que le travail supplémentaire doit être :

a. maintenu au minimum. Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, l'Employeur peut remplacer, lorsque possible, toute personne salariée absente du travail par une autre personne salariée qui possède les qualifications requises et ce, sans entraîner de temps supplémentaire;

b. fait sur une base facultative sous réserve des dispositions de la clause 5.10 a;

c. distribué équitablement entre les personnes salariées disponibles, à compétence relativement égale.

Malgré ce qui précède, lorsqu'un poste de l'équipe mobile est temporairement dépourvu de son titulaire sur le quart de soir, l'Employeur comble ledit poste (maximum huit (8) heures), à moins que les besoins du service ne le justifient pas, en procédant de la manière et selon l'ordre suivants et à la condition que la personne salariée qui s'absente ait avisé son supérieur immédiat et « l'opérateur » de la centrale thermique avant 12h45 :

1. Temps supplémentaire par l'équipe mobile, quart de travail partagé (4h pour la personne salariée du quart de jour et 4h pour la personne salariée du quart de nuit qui suit) à 150%, sauf le dimanche et les jours fériés;

2. Temps supplémentaire par l'équipe mobile pour la personne salariée du quart de nuit qui suit mais à compter de 15h45 à 150%, sauf le dimanche et les jours fériés;

3. Temps supplémentaire par l'équipe mobile pour la personne salariée du quart de jour pour 8h à 150%, sauf le dimanche et les jours fériés;

4. Temps supplémentaire par la personne salariée bénéficiant d'une affectation temporaire conformément à la clause 9.15 à 150%, sauf le dimanche et les jours fériés;

5. Temps supplémentaire par la personne salariée du secteur général selon le paragraphe c. de la présente clause à 150%, sauf le dimanche et les jours fériés;

6. Temps supplémentaire par la personne salariée la moins ancienne, qui doit accepter, à 150%, sauf le dimanche et les jours fériés;

7. Temps supplémentaire par « l'assistant opérateur » ou « l'opérateur » à la centrale thermique à 150%, sauf le dimanche et les jours fériés;

8. Rappel au travail au sein de l'équipe mobile en vertu de la clause 5.12.

De plus, lorsqu'un poste à la centrale thermique est temporairement dépourvu de son titulaire sur le quart de soir, l'Employeur comble ledit poste (maximum huit (8) heures), à moins que les besoins du service ne le justifient pas, en procédant de la manière et selon l'ordre suivants et à la condition que la personne salariée qui s'absente ait avisé son supérieur immédiat et « l'opérateur » de la centrale thermique avant 12h45 :

1. Temps supplémentaire : la personne salariée qui agit comme « opérateur » travaillant sur le quart de jour est tenue de prolonger cette journée-là son quart de travail conformément à la clause 5.10a à 150%, sauf le dimanche et les jours fériés;

2. Temps supplémentaire : quart de travail partagé entre les « opérateurs » (4h pour la personne salariée du quart de jour et 4h pour la personne salariée du quart de nuit qui suit) à 150%, sauf le dimanche et les jours fériés;

3. Temps supplémentaire par l'« opérateur » du quart de nuit qui suit à 150%, sauf le dimanche et les jours fériés;

4. Temps supplémentaire par la personne salariée bénéficiant d'une affectation temporaire à la centrale thermique, conformément à la clause 9.15, à 150%, sauf le dimanche et les jours fériés;

5. Temps supplémentaire par la personne salariée du secteur général selon le paragraphe c. de la présente clause et qui répond aux exigences, à 150%, sauf le dimanche et les jours fériés;

6. Rappel au travail au sein du personnel de la centrale thermique en vertu de la clause 5.12.

Les dispositions précitées s'appliquent distinctement, en faisant les adaptations nécessaires, pour les « assistants-opérateurs » durant l'hiver à la centrale thermique.

5.10 a. La personne salariée travaillant en rotation de quarts ne doit pas quitter son poste de travail à la fin de son quart et ce, tant et aussi longtemps que son remplaçant n'est pas arrivé. Le personnel travaillant en rotation de quarts doit donc maintenir la continuité requise de l'opération des installations.

b. La personne salariée qui est tenue de travailler en temps supplémentaire, sans avis préalable, pendant plus de deux (2) heures après sa journée régulière de travail, reçoit une indemnité de repas jusqu'à concurrence de seize dollars (16,00$) sur présentation des pièces justificatives. Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'Employeur fournit un repas.

c. À toutes les trois (3) heures de travail supplémentaire, la personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, rémunérée au taux du travail supplémentaire qui s'applique, telle période pouvant être prise au cours de la deuxième heure de travail supplémentaire.

5.11 À moins d'ententes particulières entre la personne salariée et l'Employeur, la personne salariée n'est pas tenue d'effectuer plus de seize (16) heures consécutives de travail.

Les heures supplémentaires effectivement travaillées après seize (16) heures consécutives sont rémunérées au taux régulier majoré de cent pour cent (100%).

5.12 Rappel au travail

a. La personne salariée tenue de revenir d'urgence de son domicile pour une raison imprévue, afin d'effectuer du travail supplémentaire est rémunérée au taux du temps supplémentaire qui s'applique pour chaque heure consécutive ainsi travaillée.

b. En aucun cas, la rémunération pour un tel rappel au travail ne sera inférieure à l'équivalent de trois (3) heures de travail au taux de travail supplémentaire applicable ou de quatre (4) heures de travail au taux de travail supplémentaire applicable lorsque le rappel et le travail interviennent la nuit.

c. Pour chaque rappel durant les vacances de la personne salariée, tout travail effectué est rémunéré au taux double (200%) en plus du salaire reçu pour la période de vacances et un minimum de quatre (4) heures audit taux est garanti à la personne salariée ainsi rappelée.

d. Tout travail supplémentaire effectué immédiatement avant ou après les heures régulières de travail d'une personne salariée est rémunéré au taux du temps supplémentaire qui s'applique pour le temps effectivement travaillé, mais en aucun cas ceci ne constitue un rappel au travail.

e. Aux fins du présent article, la période de temps allouée pour le repas ne constitue pas une interruption de la journée régulière de travail.

5.13 La présente clause s'applique exclusivement aux personnes salariées qui travaillent un samedi et/ou un dimanche faisant partie de leur horaire régulier de travail.

a. Travail du samedi

Une personne salariée qui travaille un samedi faisant partie de son horaire régulier de travail reçoit, en plus de son taux de salaire régulier, une prime correspondant à vingt-cinq pour cent (25%) de son taux de salaire régulier pour chaque heure effectivement travaillée.

b. Travail du dimanche

Une personne salariée qui travaille un dimanche faisant partie de son horaire régulier de travail reçoit, en plus de son taux de salaire régulier, une prime correspondant à cinquante pour cent (50%) de son taux de salaire régulier pour chaque heure régulière effectivement travaillée.

c. Une personne salariée n'est pas admissible au paiement d'une telle prime lorsqu'elle reçoit le taux prévu pour le temps supplémentaire. Cette prime ne s'ajoute pas au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération du temps supplémentaire.

5.14 Lorsqu'un changement d'heures se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée et retour à l'heure normale), la paie hebdomadaire régulière des personnes salariées visées par ce changement d'heures n'est pas modifiée pour autant. La pratique actuelle sera maintenue.

5.15 Les personnes salariées affectées temporairement en rotation de quarts et travaillant dix (10) jours ouvrables consécutifs ont droit d'être rémunérées au taux du travail supplémentaire applicable pour deux (2) journées de travail soit l'une à 150% et l'autre à 200%.

5.16 Horaire de quatre jours

A) L'horaire de quatre (4) jours est implanté durant les périodes prévues à la clause 5.06 selon les dispositions suivantes pour les personnes salariées du quart de jour qui ne travaillent pas en rotation de quarts ou qui ne travaillent pas à l'opération ou qui ne sont pas affectées temporairement en rotation de quarts.

L'avantage prévu à l'alinéa précédent est assorti de la modalité suivante :

- au cours de la période comprise entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante, toute personne salariée visée travaillant à temps complet et/ou titulaire d'un poste à temps complet, travaille quinze (15) minutes de plus par jour, en prolongation de sa journée régulière de travail, sans rémunération, et ce, indistinctement que la personne salariée visée bénéficie ou non des dispositions des clauses 5.06 ou 5.16. Toutefois, aux fins de l'application de la convention collective, la durée de la semaine régulière de travail demeure celle prévue à la clause 5.01. Malgré ce qui précède, le travail effectué au-delà de huit (8) heures par jour est considéré comme du travail supplémentaire régi par la clause 5.09

de la convention collective de travail. Les heures du début et de la fin de la journée régulière de travail sont fixées au sein de chaque unité.

B) Quant au reste, les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer. Par ailleurs, les modalités suivantes s'appliquent spécifiquement au cours des périodes prévues à la clause 5.06 :

Article 5- Les heures de travail ainsi que l'horaire de travail sont fixés au sein de chaque unité.

Travail supplémentaire

Le travail supplémentaire effectué au-delà de huit (8) heures par jour (32 heures par semaine) est rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150%). Quant au travail supplémentaire effectué le dimanche ou lors du deuxième jour de repos hebdomadaire, il est rémunéré au taux de deux cents pour cent (200%).

Article 6- Jours fériés

Lors d'un jour férié chômé rémunéré, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à sept heures et trois quarts (7h¾).

Congés sociaux et congés personnels

L'horaire de quatre (4) jours n'a pas pour effet de diminuer ou d'augmenter le nombre de jours de congés sociaux et de congés personnels prévus à l'article 6.

Lorsqu'une personne salariée s'absente du travail soit pour un congé social, soit pour un congé personnel, elle reçoit une rémunération équivalente à sept heures et trois quarts (7h¾) pour chaque journée d'absence.

Assurance-salaire

L'horaire de quatre (4) jours n'a pas pour effet de modifier les dispositions de l'article 6. La personne salariée qui s'absente du travail pour maladie pendant une journée régulière de travail reçoit une rémunération équivalente à une (1) journée régulière de travail de sept heures et trois quarts (7h¾) et son crédit de congés de maladie est débité de sept heures et trois quarts (7h¾).

Article 8- Vacances

Lorsqu'une personne salariée prend une (1) journée de vacances à la fois, son crédit de vacances est alors débité d'un (1) jour. Lorsqu'elle prend une (1) ou des semaines complètes de vacances, son crédit de vacances est alors débité de quatre (4) jours pour chaque semaine complète de vacances. La personne salariée ne peut pas se prévaloir des dispositions de la clause 8.04a au cours des périodes prévues à la clause 5.06.

Article 9- 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 personnes salariées bénéficiant de la semaine de quatre (4) jours.

Article 6 Jours fériés, congés sociaux et autres congés

6.01

	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Journée nationale des Patriotes		Lundi 20 mai 2024	Lundi 19 mai 2025
Fête nationale		Lundi 24 juin 2024	Mardi 24 juin 2025
Jour du Canada		Lundi 1er juillet 2024	Mardi 1er juillet 2025
Fête du travail		Lundi 2 septembre 2024	Lundi 1er septembre 2025
Jour de l'Action de grâces		Lundi 14 octobre 2024	Lundi 13 octobre 2025
Veille du jour de Noël	Mercredi 27 décembre 2023 (remise)	Mardi 24 décembre 2024	Mercredi 24 décembre 2025
Jour de Noël	Lundi 25 décembre 2023	Mercredi 25 décembre 2024	Jeudi 25 décembre 2025
Lendemain de Noël	Mardi 26 décembre 2023	Jeudi 26 décembre 2024	Vendredi 26 décembre 2025
1 er congé mobile	Jeudi 28 décembre 2023	Vendredi 27 décembre 2024	Lundi 29 décembre 2025
2 e congé mobile	Vendredi 29 décembre 2023	Lundi 30 décembre 2024	Mardi 30 décembre 2025
Veille du jour de l'An	Mercredi 3 janvier 2024 (remise)	Mardi 31 décembre 2024	Mercredi 31 décembre 2025
Jour de l'An	Lundi 1er janvier 2024	Mercredi 1er janvier 2025	Jeudi 1er janvier 2026
Lendemain du jour de l'An	Mardi 2 janvier 2024	Jeudi 2 janvier 2025	Vendredi 2 janvier 2026
Vendredi saint	Vendredi 2 9 mars 2024	Vendredi 18 avril 2025	Vendredi 3 avril 2026
Lundi de Pâques	Lundi 1er avril 2024	Lundi 21 avril 2025	Lundi 6 avril 2026

L'Employeur convient de reconnaître et d'observer, comme jours fériés et payés, les autres jours décrétés fêtes civiles par les gouvernements, après la signature de la présente convention.

6.02 Rémunération du jour férié chômé

La rémunération de chacun de ces jours fériés, lorsque chômé, est équivalente au taux de salaire quotidien régulier alors en vigueur, pour chaque heure qu'une personne salariée aurait travaillé selon son horaire.

6.03 Rémunération du jour férié travaillé

La personne salariée qui travaille lors d'un jour férié prévu à la clause 6.01 est rémunérée à son taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100%). En plus de la rémunération ci-haut prévue, la personne salariée a droit à la rémunération du jour férié prévu à la clause 6.02.

6.04 Remise du jour férié non travaillé

a. La personne salariée qui ne travaille pas lors d'un jour férié prévu à la clause 6.01 soit parce que ce jour férié intervient pendant sa période de vacances annuelles soit parce que ce jour férié coïncide avec l'un de ses jours de repos hebdomadaire, bénéficie d'une remise de ce jour férié à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat, selon le paragraphe c). La date de cette remise ne pourra être changée par la suite. Si l'Employeur juge qu'il est impossible de remettre le jour férié, la personne salariée reçoit alors un (1) jour additionnel de salaire à son taux régulier.

b. Un maximum de quatre (4) jours fériés peut être remis à chaque personne salariée travaillant en rotation de quarts, à moins d'entente contraire entre la personne salariée et son supérieur immédiat.

c. À moins d'une entente particulière entre la personne salariée et son supérieur, la date de la remise du jour férié coïncidera avec les jours de repos hebdomadaire d'une personne salariée ou avec sa période de vacances annuelles.

6.05 Rémunération des samedis et dimanches de la période du congé des Fêtes

La personne salariée qui travaille un samedi ou un dimanche au cours de la période du congé des Fêtes est rémunérée à son taux de salaire applicable majoré de cinquante pour cent (50%) de son salaire régulier.

Les dispositions de cette clause s'appliquent aux jours suivants :

- 2023-2024 : 30 et 31 décembre 2023;
- 2024-2025 : 28 et 29 décembre 2024;
- 2025-2026 : 27 et 28 décembre 2025.

6.06 Condition de rémunération

Pour avoir droit à la rémunération du jour férié chômé, la personne salariée doit être présente au travail le jour ouvrable qui précède immédiatement et celui qui suit immédiatement ledit jour férié à moins qu'elle soit absente du travail en repos hebdomadaire ou avec traitement pour une raison autorisée en conformité avec la convention collective.

La personne salariée absente du travail par suite de maladie ou d'accident du travail n'est pas admissible à la rémunération du jour férié chômé. Par ailleurs, elle continue à recevoir l'indemnité à laquelle elle a droit en conformité avec les dispositions de la clause 6.10 ou de la clause 6.11, selon le cas.

6.07 Congés sociaux

Toute personne salariée bénéficie des congés sociaux suivants, sans perte de son salaire régulier, conformément aux dispositions des clauses suivantes.

a. Dans le cas de décès

1. du conjoint ou d'un enfant de la personne salariée, d'un enfant du conjoint, la personne salariée a droit à sept (7) jours consécutifs de calendrier;

2. du père, de la mère, du père du conjoint, de la mère du conjoint, du beau-père, de la belle-mère, la personne salariée a droit à cinq (5) jours consécutifs de calendrier;

3. du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du frère du conjoint, de la sœur du conjoint, la personne salariée a droit à trois (3) jours consécutifs de calendrier.

4. Dans le cas des paragraphes 1), 2) et 3), il est également loisible à la personne salariée d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés et/ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

5. des grands-parents, des petits-enfants, la personne salariée a droit à deux (2) jours consécutifs de calendrier;

6. de la bru, du gendre, de la tante, de l'oncle, du neveu, de la nièce, la personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable;

7. si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la personne salariée, elle a droit à un (1) jour ouvrable supplémentaire;

8. il est loisible à la personne salariée d'utiliser de manière non consécutive un (1) des jours de congé prévus aux paragraphes 1), 2), 3) et 5) à l'occasion de l'inhumation et/ou de la crémation.

b. Dans le cas de mariage

1. de la personne salariée, elle a droit à cinq (5) jours ouvrables. Il lui est loisible d'ajouter à cette période un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables;

2. du père, de la mère, du fils, de la fille, de la sœur, du frère, elle a droit à la journée du mariage.

Conditions du congé

Dans le cas d'un événement imprévisible, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat ou son représentant désigné au plus tard deux (2) heures après le début de sa journée régulière de travail.

Dans le cas d'un événement prévisible tel que mariage, déménagement, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat ou son représentant désigné deux (2) semaines à l'avance. Le paiement des congés sociaux est effectué subordonnément à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles. Les congés sociaux ne sont pas accordés s'ils coïncident avec toute autre absence prévue dans la présente convention. Cependant, si un décès prévu à la clause 6.07 a) 1), 2) et 3) survient pendant les vacances, la personne salariée peut interrompre ses vacances, à la condition d'aviser sans délai, son supérieur immédiat. Les jours de vacances en cause sont reportés soit à la fin des vacances de la personne salariée, soit à une période ultérieure et ce, après entente avec le supérieur immédiat. Seuls les jours ouvrables durant les périodes prévues pour de tels congés sont payés. Aux fins de la présente clause, le terme journée de congé signifie une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

6.08 Déménagement

Lorsque la personne salariée change d'adresse domiciliaire permanente, elle a droit à une (1) journée de congé à l'occasion du déménagement. Cependant, elle n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée par année financière.

6.09 Affaires légales

a. Dans le cas où une personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'elle est requise d'agir comme tel. Cependant, la personne salariée doit remettre à l'Employeur pour chaque jour ouvrable l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Employeur.

b. Dans le cas où une personne salariée est appelée à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'elle est requise d'agir comme tel. La personne salariée est rémunérée au taux du travail supplémentaire pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour en dehors de ses heures régulières de travail.

c. Dans le cas où la présence d'une personne salariée est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où elle est partie, elle est admissible soit à des jours de vacances accumulés, soit à du temps supplémentaire accumulé, soit à un congé personnel en vertu de la clause 6.13, soit à un congé sans traitement.

6.10 Assurance salaire

a. Aux fins d'interprétation du présent article, les dispositions du présent article ont force de loi par rapport aux dispositions de toute police d'assurance salaire intervenue entre un assureur et l'Employeur.

b. Seule la personne salariée régulière est admissible aux bénéfices du régime d'assurance salaire. Toute prime souscrite pour garantir le risque prévu au régime d'assurance salaire est défrayée en totalité par l'Employeur.

c. Le régime d'assurance salaire comporte les bénéfices suivants :

1. Une personne salariée incapable de travailler en raison de maladie ou de blessure reçoit une indemnité égale à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de son salaire régulier. L'indemnité devient payable à partir du deuxième (2e) jour d'absence du travail et elle est payable durant une période maximale de dix-sept (17) semaines d'incapacité. Aux fins du calcul de la prestation prévue au présent paragraphe, le salaire de la personne salariée est celui de la semaine régulière de travail de la personne salariée à la date du paiement de la prestation, excluant toute prime, allocation, rémunération additionnelle, etc. Si la date d'augmentation de salaire intervient pendant la période précitée de dix-sept (17) semaines, la personne salariée bénéficie quand même de l'augmentation de salaire à laquelle elle a droit.

2. Si, après dix-sept (17) semaines, la personne salariée demeure incapable de travailler, elle reçoit, durant la continuation de son incapacité, sans toutefois excéder la date effective de sa retraite ou le dernier jour du mois pendant lequel elle atteint soixante-cinq (65) ans selon la première éventualité, une rente égale à quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire régulier. Aux fins du calcul de la prestation prévue au présent paragraphe, le salaire de la personne salariée est celui de la semaine régulière de travail de la personne salariée en vigueur lors de l'échéance de la période précitée de dix-sept (17) semaines excluant toute prime, allocation, rémunération additionnelle, etc. Dans le cas d'une incapacité comme celle prévue au présent paragraphe, la personne salariée membre du régime de retraite de l'Employeur bénéficie d'une exonération de sa cotisation au régime de retraite et continue de cumuler sa durée de service créditée aux fins du Régime de retraite de l'Université de Montréal.

   L'Employeur convient de maintenir la pratique actuelle qui consiste à accorder à la personne salariée bénéficiant d'une prestation en vertu de la clause 6.10.c.2. une exonération des primes d'assurances collectives prévues à la clause 14 de la présente convention.

3. La personne salariée qui décide de demeurer au travail au-delà du dernier jour du mois pendant lequel elle atteint soixante-cinq (65) ans, est admissible aux prestations du régime d'assurance salaire pendant une période cumulative de dix-sept (17) semaines. Aucune prestation n'est payable au-delà de cette période.

d. 1. Les prestations décrites à la clause 6.10 c) sont réduites, le cas échéant, du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu d'une loi fédérale ou provinciale, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation des prestations payables en vertu d'une loi fédérale ou provinciale. Cependant, ces réductions ne doivent pas faire en sorte que la somme des prestations mensuelles ainsi reçues par la personne salariée soit inférieure à la rente mensuelle d'incapacité qu'elle recevrait si elle n'avait toujours été indemnisée que par le présent régime d'assurance salaire.

2. Toute personne salariée bénéficiant d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi fédérale ou provinciale doit informer l'Employeur du montant de la prestation d'invalidité qui lui est payée. Elle doit également autoriser par écrit l'Employeur à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes,

notamment de la S.A.A.Q. ou de la R.R.Q., qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle est bénéficiaire.

3. Toute personne salariée admissible à des prestations payables en vertu d'une loi doit entamer sans tarder les démarches nécessaires en vue de l'obtention de ces prestations.

e. Les rentes payables après dix-sept (17) semaines d'incapacité sont indexées, dès le premier (1er) mai qui suit et, par la suite, le premier (1er) mai de chaque année, selon l'augmentation proportionnelle de l'indice des prix à la consommation de l'année qui vient de se terminer sur l'indice des prix à la consommation de l'année précédente. À cette fin, l'indice des prix à la consommation d'une année est égal à la moyenne de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada pour chaque mois de la période de douze (12) mois prenant fin le trente (30) avril de l'année. L'ajustement est limité à un maximum de cinq pour cent (5%) par année et aucun ajustement n'est effectué si l'indice est inférieur à celui de l'année précédente.

f. **Délai de carence et crédit annuel de congés de maladie**

1. La durée du délai de carence applicable à la personne salariée à temps complet est de sept heures et trois quarts (7h¾). Le crédit annuel de congés de maladie non cumulatifs et monnayables correspond au nombre d'heures de la semaine régulière de travail de la personne salariée. La personne salariée est donc rémunérée durant le délai de carence, jusqu'à l'épuisement dudit crédit. Le crédit annuel est alloué à chaque personne salariée régulière le premier (1er) mai de l'année courante pour la période correspondant à l'année financière de l'Employeur. Le solde du crédit annuel de congés de maladie est monnayé à la personne salariée, à la fin de chaque exercice financier, à la condition qu'elle soit toujours à l'emploi de l'Université à cette date. Au lieu d'être monnayé, ledit solde peut, après entente avec le supérieur, faire l'objet d'une remise en temps au cours de l'année financière suivante.

2. Dans le cas d'une nouvelle personne salariée, le crédit annuel est alloué comme suit :

   - une fois la période de probation terminée : 2/5 du crédit annuel;
   - après chaque période de trois (3) mois additionnels : 1/5 du crédit annuel.

3. Dans le cas d'une personne salariée régulière absente du travail sans traitement le premier (1er) mai de l'année courante, pendant une période excédant un (1) mois de calendrier le crédit annuel est alloué, lors du retour au travail, au prorata du nombre de mois à venir jusqu'au trente (30) avril.

4. Dans le cas d'une personne salariée absente du travail sans traitement au cours de l'année financière, le remboursement du crédit est établi au prorata du nombre de mois pendant lesquels la personne salariée a effectivement travaillé.

   Cependant, le remboursement n'est pas diminué si le nombre des journées d'absence non consécutives sans traitement n'excède pas vingt-cinq (25) jours ouvrables.

5. Dans le cas d'une personne salariée absente du travail avec traitement pendant une période excédant trois (3) mois consécutifs au cours de l'année financière, le remboursement du crédit est établi au prorata du nombre de mois pendant lesquels la personne salariée a effectivement travaillé.

g. En contrepartie de la contribution de l'Employeur aux prestations d'assurance, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada, dans le cas d'un régime enregistré, est acquise à l'Employeur.

h. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf s'il est établi, à la satisfaction de l'Employeur, que l'incapacité a commencé antérieurement.

i. Le versement des prestations payables à titre d'assurance salaire au cours des dix-sept (17) premières semaines est effectué directement par l'Employeur, lors des périodes normales de paie, subordonnément à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.
Le paiement des prestations payables à titre d'assurance salaire après les dix-sept (17) premières semaines est effectué mensuellement en calculant la prestation sur une base mensuelle, subordonnément à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

j. L'Employeur ou son représentant peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'incapacité. L'Employeur peut également faire examiner la personne salariée, relativement à toute absence, par le médecin désigné et payé par l'Employeur et, si l'état de la personne salariée le permet, chez le médecin désigné par l'Employeur.

k. 1. La personne salariée incapable de travailler en raison de maladie ou de blessure doit aviser, dans le plus bref délai, son supérieur immédiat ou son représentant désigné et soumettre promptement les pièces justificatives visées à la clause 6.10 i).

2. Si, en raison de la nature de sa maladie ou de sa blessure, la personne salariée n'a pu aviser son supérieur immédiat ou son représentant désigné dans le plus bref délai ou soumettre promptement les pièces justificatives requises, elle doit le faire dès que possible.

l. L'Employeur ou son représentant peut exiger une déclaration écrite de la personne salariée ou de son médecin traitant, sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté.

La personne salariée est tenue de soumettre un certificat médical dans tous les cas où la durée de l'absence est de quatre (4) jours ouvrables ou plus.

En règle générale, la personne salariée n'est pas tenue de soumettre un certificat médical lorsque la durée de l'absence est inférieure à quatre (4) jours ouvrables. Toutefois, l'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical et ce, à tout moment, lors d'absences fréquentes, pour lesquelles aucun certificat médical n'a été fourni.

m. Advenant que la personne salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que l'incapacité de la personne salariée, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

n. L'Employeur traite les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

Aucune personne salariée n'est tenue de divulguer à son supérieur immédiat la nature de sa maladie ou de sa blessure ou le diagnostic apparaissant sur le certificat médical.

o. 1. Toute divergence d'opinions entre le médecin de l'Employeur et celui de la personne salariée quant à l'existence ou à la persistance de l'incapacité est soumise à un troisième (3e) médecin, dont la décision est exécutoire et sans appel. Celui-ci est choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par les parties. À défaut d'entente quant au choix du troisième (3e) médecin, l'une des parties demande au ministère du Travail de désigner le troisième (3e) médecin œuvrant dans une spécialité reliée à la maladie ou à la blessure de la personne salariée. Les parties conviennent de procéder de façon accélérée en soumettant le cas au troisième (3e) médecin dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance de la divergence.

Au cours de cette période, la personne salariée continue de recevoir des prestations d'assurance salaire jusqu'à la date de la décision du troisième (3e) médecin. Si la décision est en faveur de la personne salariée, les prestations versées demeurent acquises; dans le cas contraire, l'Employeur procède au recouvrement de l'indu selon les dispositions de la clause 13.08.

2. Advenant le refus de procéder au versement des prestations en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'incapacité, la personne salariée peut formuler un grief selon la procédure de règlement des griefs.

p. Aux fins du présent article, les termes « incapacité » et « incapable de travailler » réfèrent à un état temporaire ou permanent qui résulte d'une maladie ou d'une blessure (y compris d'un accident, d'une complication de grossesse, d'une ligature tubaire ou d'une vasectomie sans réversibilité, d'un don d'organe), qui nécessite des soins médicaux et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue offert par l'Employeur et comportant un taux de salaire similaire.

q. Une période d'incapacité désigne :

- soit toute période continue d'incapacité;

- soit une suite de périodes successives séparées par moins de trente (30) jours de calendrier, à moins que la personne salariée n'établisse, à la satisfaction de l'Employeur, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à une blessure complètement étrangère à la cause de l'incapacité précédente.

r. Une période d'incapacité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de

service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'incapacité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'incapacité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'incapacité.

s. À partir du moment où les prestations ont été payées durant vingt-quatre (24) mois consécutifs, les termes « incapacité » et « incapable de travailler » réfèrent à l'incapacité complète de la personne salariée d'exercer toutes et chacune des fonctions de toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement qualifiée en raison de son entraînement, éducation ou expérience. Cet état doit être prouvé, à la satisfaction de l'Employeur, par un rapport médical approprié. La personne salariée incapable de travailler doit, sur demande, fournir une preuve satisfaisante de la persistance de son incapacité. Si elle omet de fournir une telle preuve, le paiement de la rente est interrompu, jusqu'à l'obtention de ladite preuve.

t. 1. Toute personne salariée régulière qui bénéficie d'un congé sans traitement autorisé d'une durée inférieure à quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier demeure assurée. Par ailleurs, l'indemnité prévue à la clause 6.10 c.1. devient payable à partir de la date à laquelle la personne salariée aurait dû reprendre le travail.

La personne salariée régulière ayant bénéficié d'un congé sans traitement d'une durée excédant quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier peut continuer d'être couverte par le régime d'assurance salaire à la condition d'en faire la demande et d'en assumer la prime. Dans un tel cas, l'indemnité prévue à la clause 6.10 c.2. devient payable après dix-sept (17) semaines d'incapacité, comme si la personne salariée était demeurée au travail. Si la fin du congé sans traitement autorisé intervient avant l'expiration du délai précité l'indemnité prévue à la clause 6.10 c.1. devient payable à partir de la date à laquelle la personne salariée aurait dû reprendre le travail et ce, jusqu'à la fin des dix-sept (17) premières semaines d'invalidité.

Par ailleurs, la personne salariée qui n'a pas maintenu sa participation au régime d'assurance salaire ne bénéficie d'aucune prestation d'assurance salaire ni durant le congé sans traitement ni lors de son retour au travail.

2. Aucune prestation n'est payable en vertu de la clause 6.10 c.1. durant une mise à pied. L'indemnité de quatre-vingt-cinq pour cent (85%) devient payable à partir de la date à laquelle la personne salariée aurait dû être rappelée au travail.

u. Les absences du travail aux fins de visite chez un professionnel de la santé sont déduites du crédit annuel de congés de maladie prévu à la clause 6.10 f.

v. Dans le cas d'une absence due à la maladie ou à une blessure, d'une durée inférieure à dix-huit (18) mois, l'Employeur réintègre la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au moment du début de son absence. Toutefois, si son poste a été aboli, les dispositions de la clause 9.16 s'appliquent.

Si l'absence excède dix-huit (18) mois, l'Employeur réintègre la personne salariée soit dans le poste qu'elle occupait au moment du début de son absence, soit dans un poste équivalent.

w. La personne salariée admissible à des prestations d'assurance salaire peut, avec l'approbation de son médecin traitant et après entente entre les parties, s'engager dans un travail de réadaptation convenable à son état de santé. Dans un tel cas, l'indemnité payable pendant la durée d'un tel travail de réadaptation est réduite d'une somme égale à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) (quatre-vingts pour cent (80%) si l'indemnité est payable en vertu de 6.10 c.2. de la rémunération totale provenant dudit travail. Le travail de réadaptation n'interrompt pas la période d'incapacité en cours.

x. La personne salariée qui souffre d'une limitation fonctionnelle permanente l'empêchant d'occuper le poste qu'elle occupait antérieurement est replacée selon les mêmes modalités que celles prévues à la clause 6.11 k.

6.11 Accidents du travail

a. Dans le cas d'une incapacité couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'Employeur avance à la personne salariée l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la loi et comble, s'il y a lieu, la différence entre cette indemnité et le salaire net de la personne salariée pendant une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale. Quant au reste, la personne salariée est assujettie aux dispositions de ladite loi.

b. Dans le cas où l'incapacité totale à remplir ses fonctions persiste au-delà des cinquante-deux (52) premières semaines, la personne salariée devient assujettie aux dispositions de la clause 6.10 et elle reçoit durant la continuation de son incapacité la prestation prévue à cette clause pour les incapacités de plus de dix-sept (17) semaines.

c. Aux fins de la présente clause, l'expression « salaire net » signifie le salaire après déduction des impôts provincial et fédéral, des cotisations au régime de rentes du Québec et des primes d'assurance-emploi.

d. L'Employeur déclare à la CNESST le plus élevé des deux (2) montants suivants : soit le salaire annuel brut en vigueur lors du premier (1er) jour d'absence, soit les gains totaux réalisés au cours des douze (12) mois précédents et établis conformément aux dispositions de la loi.

e. Il est loisible à la personne salariée de modifier à tout moment sa déclaration de crédit d'impôt aux fins de retenue à la source en remplissant les formules appropriées.

f. Lors de l'émission des formulaires d'impôt, l'Employeur transmet à la personne salariée un avis indiquant le montant de l'indemnité versée par la CNESST au cours de l'année.

g. Le paiement du salaire régulier effectué en vertu de la présente clause n'affecte pas le crédit annuel de congés de maladie de la personne salariée.

h. Si l'Employeur le juge à propos, la personne salariée doit se soumettre à un examen médical au bureau du médecin désigné et payé par lui, conformément aux dispositions de la loi.

i. Si la date d'augmentation de salaire intervient pendant la période de cinquante-deux (52) semaines prévue à la clause 6.11 a., la personne salariée bénéficie quand même de l'augmentation de salaire à laquelle elle a droit.

j. Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, l'Employeur réintègre la personne salariée, lors de son retour, dans le poste qu'elle occupait lors du début de son absence ou dans un poste équivalent, si son poste a été aboli, selon les dispositions de la clause 9.16.

k. La personne salariée qui redevient capable de travailler mais qui demeure avec une limitation fonctionnelle permanente l'empêchant d'occuper le poste qu'elle occupait antérieurement est replacée sans affichage à un autre poste que son état de santé lui permet d'occuper, compte tenu des postes disponibles à combler.

   Si la personne salariée est replacée à un poste de classe inférieure, elle ne subit aucune baisse de salaire. Les parties doivent alors se rencontrer et convenir des modalités d'un tel replacement. Faute d'un travail disponible, la personne salariée reçoit son salaire régulier en attendant d'être replacée.

l. La personne salariée qui est de retour au travail à la suite d'une absence en vertu de la présente clause et qui doit s'absenter du travail pour recevoir des soins médicaux, subir des examens médicaux relativement à sa lésion ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation obtient alors un congé sans perte de son salaire régulier et ce, pour la durée de l'absence.

m. L'employeur renonce à réclamer à la personne salariée le remboursement des montants versés en vertu de la clause 6.11 a. en regard d'une période déjà indemnisée par la CNESST lorsque celle-ci ne procède pas au recouvrement du montant surpayé.

n. Dans les cas d'urgence, l'Employeur assure un service de premiers soins à toute personne salariée durant les heures de travail et si nécessaire, la fait transporter à l'hôpital à ses frais.

o. La personne salariée convoquée à une audition devant l'une des instances de la CNESST, dans une affaire où elle est partie intéressée, bénéficie d'une absence sans perte de son salaire régulier pendant la durée nécessitée par cette audition.

6.12 Congé sans traitement

a. Toute personne salariée régulière peut demander, pour une raison majeure, un congé sans traitement de courte durée. La personne salariée doit faire parvenir une demande écrite à la Direction des ressources humaines avec copie au supérieur immédiat. L'Employeur peut refuser un tel congé si les besoins du service ne le permettent pas. Une copie de la correspondance est envoyée au Syndicat.

b. À moins d'entente contraire, la personne salariée absente du travail en congé sans traitement, ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention, sauf pour l'ancienneté.

c. Lors de l'échéance du congé sans traitement, l'Employeur réintègre la personne salariée dans son poste antérieur ou dans un poste équivalent si son poste a été aboli.

d. Si la personne salariée utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou si elle ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé à moins d'avoir eu l'autorisation de prolonger ledit congé, ou à moins d'empêchement découlant de force majeure, elle est réputée avoir remis sa démission.

e. Après cinq (5) années d'ancienneté, la personne salariée a droit, après entente avec l'Employeur, sur les conditions entourant l'exercice de ce droit et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à une absence sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Une fois que la personne salariée a obtenu une absence sans traitement en vertu de la présente clause, elle doit attendre au moins cinq (5) ans avant d'être admissible de nouveau à une autre absence sans traitement en vertu de la présente clause.

6.13 Congés personnels

La personne salariée régulière a droit à un maximum de deux (2) jours ouvrables de congés personnels, sans perte de son salaire régulier, par année financière.

Les congés personnels sont prévus pour être utilisés lorsque la personne salariée régulière doit s'absenter de son travail pour des raisons personnelles. La personne salariée doit compléter la formule prévue à cette fin.

Ces congés peuvent être pris par période d'au moins une demi-journée (½) et d'au plus deux (2) journées à la fois.

En règle générale, la personne salariée doit aviser son supérieur immédiat deux (2) jours ouvrables à l'avance, sinon sans délai.

Aux fins de la présente clause, l'expression « jour ouvrable » signifie, dans le cas de la personne salariée à temps complet, une période de sept heures et trois quarts (7h¾).

Article 7 Congés parentaux

Section I Dispositions générales

Section II Congé de maternité

- congé de maternité
- dispositions générales

Indemnisation du congé de maternité

- cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale
- cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

Section III Congés spéciaux

- affectation provisoire et congé spécial
- autres congés spéciaux

Section IV Congé d'adoption

Indemnisation du congé d'adoption

- cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale
- cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

Section V Congé de paternité / congé pour le conjoint

Indemnisation du congé de paternité / congé pour le conjoint

- cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale
- cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

Section VI Congé parental sans traitement et parental partiel sans traitement

Section VII Dispositions diverses

Section VIII Autres congés pour raisons familiales ou parentales

Section I - Dispositions générales

7.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

7.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets, dès lors que l'autre conjoint est également une personne salariée des secteurs universitaire, public ou parapublic.

Section II - Congé de maternité

Congé de maternité

7.03 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-cinq (25) semaines qui, sous réserve de la clause 7.07, doivent être consécutives.

7.04 Lorsque survient une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la personne salariée a également droit à ce congé de maternité.

7.05 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, afin de bénéficier pleinement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit débuter au plus tôt la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

7.06 Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

7.07 Lorsque l'enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou qu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

7.08 Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

<u>Dispositions générales</u>

7.10 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-cinq (25) semaines, au choix de la personne salariée.

7.11 L'Employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration de son congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

7.12 La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 7.40. Toutefois, la personne salariée qui ne peut se présenter au travail à cause d'une incapacité couverte par les dispositions de l'article 6.10 est assujettie aux dispositions dudit article.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette

période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

7.13 Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à la présente section, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie collective, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- régime collectif de soins médicaux et de soins dentaires, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation ou maintien, selon le cas, des congés de maladie;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi;
- accumulation du service crédité aux fins du Régime de retraite de l'Université de Montréal, aux conditions prévues au règlement dudit régime;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention, comme si elle était au travail. Si elle obtient le poste, elle doit l'occuper à la fin de son congé de maternité ou, le cas échéant, au terme de son congé sans traitement ou partiel sans traitement.

7.14 Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste ou, le cas échéant, le poste obtenu par affichage durant son congé. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Indemnisation du congé de maternité

7.15 Les indemnités du congé de maternité prévues à la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou à titre de paiement durant un arrêt de travail causé par une grossesse et pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

7.16 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite d'une demande de prestations est déclarée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

a) à titre d'avance sur les indemnités payables par l'Université, la personne salariée reçoit, dans les deux (2) semaines du début du congé, un montant correspondant à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier.

b) Pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale. L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres

montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de la clause 7.20, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité complémentaire. Cette indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire régulier versé par l'Employeur et le pourcentage de prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire régulier qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires réguliers versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun des autres employeurs, en même temps que le montant des prestations qu'elle reçoit du Régime québécois d'assurance parentale.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu à l'alinéa précédent doit, à la demande de la personne salariée, lui produire cette lettre.

L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur. Toutefois, l'Employeur effectue cette compensation si la personne salariée démontre, au moyen d'une lettre à cet effet de cet employeur qui le verse, que le salaire gagné chez un autre employeur est un salaire habituel. Si une partie seulement du salaire versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

7.17 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 7.07, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension.

7.18 Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnités et salaires, ne peut cependant excéder quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire régulier versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

<u>Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale</u>

7.19 La personne salariée exclue du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à la présente section.

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier durant treize (13) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

i) elle n'a pas contribué au Régime québécois d'assurance parentale ou, si une entente a été conclue à cette fin par le Conseil de gestion de l'assurance parentale, elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi ou à un régime établi par une autre province ou par un territoire aux mêmes fins; ou

ii) elle ne répond pas aux conditions d'admissibilité du Régime québécois d'assurance parentale.

7.20 Dans tous les cas prévus à la présente section :

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.

b) L'avance sur les indemnités payables prévue au paragraphe a) de la clause 7.16 est versée à la personne salariée dans les deux (2) semaines du début du congé. Par la suite, l'indemnité due par l'Employeur est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve que la personne salariée reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Aux fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la personne salariée. Si la personne salariée n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, elle doit fournir à l'Employeur un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale.

c) La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour incapacité, et comporte une prestation ou une rémunération.

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises à la présente section est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs des secteurs universitaire, public ou parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux) ainsi que des organismes suivants :

- la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
- la Commission des services juridiques;
- les centres régionaux d'aide juridique;
- la Commission de la construction du Québec;
- la Régie de l'énergie;
- la Régie des installations olympiques;
- la Société des loteries du Québec;
- la Société des traversiers du Québec;
- la Société immobilière du Québec;
- et tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2).

d) Aux fins du calcul des indemnités prévues à la présente section, le salaire régulier de la personne salariée est celui de la semaine régulière de travail à la date théorique du paiement de l'indemnité, comme si elle était alors au travail, incluant la prime de chef d'équipe ou d'atelier, s'il y a lieu, mais excluant toute autre prime, allocation ou rémunération additionnelle, même pour le travail supplémentaire.

Toutefois :

i) si la date d'augmentation de salaire ou de majoration des taux et échelles de salaire intervient pendant le congé de maternité, le salaire régulier évolue alors à cette date, selon la formule de redressement applicable;

ii) la personne salariée qui devient enceinte, alors qu'elle bénéficie déjà d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement avant le début de son congé de maternité, a droit au congé de maternité ainsi qu'aux indemnités prévues, comme si elle avait repris le travail dès le début du congé;

iii) si, au cours des vingt (20) semaines précédant le début du congé de maternité, le statut de la personne salariée a été modifié (soit par le passage de temps complet à temps partiel ou vice versa, soit par le passage d'un poste à temps partiel à un autre poste à temps partiel comportant un nombre d'heures différent), l'indemnité est ajustée au prorata du nombre de semaines travaillées à temps complet ou à temps partiel en équivalent à temps complet pendant ces vingt (20) semaines.

Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée ou des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les indemnités reçues aux termes de la présente section.

Section III - Congés spéciaux

Affectation provisoire et congé spécial

7.21 La personne salariée enceinte ou qui allaite peut demander qu'on l'affecte provisoirement, selon la procédure prévue à l'article 9.14, lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant.

7.22 La personne salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la personne salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

7.23 La personne salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

7.24 Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins que l'affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, quatre (4) semaines avant la date prévue de son accouchement. Pour la personne salariée enceinte non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine à la date de son accouchement. Dans le cas de la personne salariée

qui allaite et qui n'est pas affectée à un autre poste, le congé spécial se termine à la fin de la période de l'allaitement[1].

7.25 Dans le cas d'un retrait préventif couvert par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la personne salariée reçoit, pendant les cinq (5) premiers jours ouvrables de son congé spécial, une indemnité égale à cent pour cent (100%) de son salaire régulier. Pour le reste et jusqu'à la fin de son congé spécial, la personne salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de l'article 6.11.

7.26 Par ailleurs, à la demande de la personne salariée enceinte ou qui allaite et qui est affectée à un écran cathodique, l'Employeur doit étudier la possibilité de modifier ses tâches temporairement et sans perte de droits, dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter pour le reste de son temps de travail, à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Autres congés spéciaux

7.27 La personne salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la journée précédant l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

7.28 Pendant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente sous-section, la personne salariée est assujettie aux dispositions applicables du Régime d'assurance-salaire et continue de bénéficier des dispositions des clauses 7.13 et 7.14.

Cependant, dans le cas des visites prévues au paragraphe 7.27 c), la personne salariée bénéficie d'abord d'un congé social spécial, avec maintien du traitement, jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces jours peuvent être pris en heures et n'affectent pas le crédit annuel de congés de maladie.

Section IV – Congé d'adoption

7.29 a) La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a droit à un congé sans perte de son salaire régulier d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

---

[1] *Afin de vérifier son admissibilité aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, la personne salariée enceinte bénéficiant d'un retrait préventif doit faire sa demande de prestations au plus tard six (6) semaines avant la date prévue de son accouchement ou dès qu'elle est visée par un congé spécial si son arrêt de travail survient après la 6e semaine précédent la date prévue de son accouchement.*

b) La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a également droit, en plus du congé visé par le paragraphe a), à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues.

Sous réserve des dispositions de la clause 7.02, le congé peut être partagé entre l'un et l'autre des parents à condition que le conjoint soit une personne salariée régulière de la section locale 1186 admissible au présent congé ou une personne salariée régulière représentée par une autre unité de négociation et admissible au congé correspondant en vertu des conditions de travail qui lui sont applicables.

7.30 Le congé prévu à 7.29 b) débute dans la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès de la personne salariée, ou à un autre moment convenu avec l'Employeur. Dans le cas d'une adoption hors Québec, le congé peut débuter au plus tôt deux (2) semaines avant l'arrivée de l'enfant au Québec.

7.31 Pour obtenir les congés d'adoption prévus à 7.29, la personne salariée doit donner, dans la mesure du possible, un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'une preuve satisfaisante de la date du placement de l'enfant.

Indemnisation du congé d'adoption

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

7.32 a) La personne salariée qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé d'adoption a droit de recevoir, pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire régulier et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale. L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que la personne salariée a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

Il revient à la personne salariée de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université de l'état ou du relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la personne salariée.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

7.32 b) La personne salariée exclue du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à la présente section.

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé d'adoption a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier durant trois (3) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

i) elle n'a pas contribué au Régime québécois d'assurance parentale ou, si une entente a été conclue à cette fin par le Conseil de gestion de l'assurance parentale, elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi ou à un régime établi par une autre province ou par un territoire aux mêmes fins; ou

ii) elle ne répond pas aux conditions d'admissibilité du Régime québécois d'assurance parentale.

Afin de recevoir les indemnités prévues au présent article, la personne salariée qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou à un autre régime étatique doit fournir à l'Université un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale ou par un autre régime établi à cette fin.

7.33 Durant les congés prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 7.29, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus aux clauses 7.13, 7.14 et 7.20 d) i, et iii.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

7.34 La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'adopter un enfant, autre qu'un enfant de son conjoint obtient, à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement ou, le cas échéant, jusqu'à la prise en charge effective de l'enfant.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé parental sans traitement et parental partiel sans traitement prévus à la section VI.

Section V – Congé de paternité / congé pour le conjoint

7.35 a) La personne salariée dont la conjointe donne naissance à un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse de sa conjointe après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé sans perte de son salaire régulier d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Cependant, un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou pour l'enregistrement.

b) La personne salariée dont la conjointe donne naissance à un enfant a également droit, en plus du congé visé par le paragraphe a), à un congé de paternité (congé pour le conjoint) d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues. Ce congé débute au

plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la naissance de l'enfant.

La personne salariée doit aviser l'Employeur par écrit le plus tôt possible avant la date du départ. Le préavis doit être accompagné d'une preuve satisfaisante de la naissance de l'enfant.

Indemnisation du congé de paternité / congé pour le conjoint

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

7.36 a) La personne salariée qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé de paternité (congé pour le conjoint) a droit de recevoir, pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire régulier et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale. L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que le salarié a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

Il revient à la personne salariée de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université de l'état ou du relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la personne salariée.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

7.36 b) La personne salariée exclue du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à la présente section.

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé de paternité (congé pour le conjoint) a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier durant trois (3) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

i) elle n'a pas contribué au Régime québécois d'assurance parentale ou, si une entente a été conclue à cette fin par le Conseil de gestion de l'assurance parentale, elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi ou à un régime établi par une autre province ou par un territoire aux mêmes fins; ou

ii) elle ne répond pas aux conditions d'admissibilité du Régime québécois d'assurance parentale.

Afin de recevoir les indemnités prévues au présent article, la personne salariée qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou à un autre régime étatique doit fournir à l'Université un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale ou par un autre régime établi à cette fin.

7.37 Durant les congés prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 7.35, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus aux clauses 7.13, 7.14 et 7.20 d) i et iii.

Section VI – Congé parental sans traitement et parental partiel sans traitement

7.38 a) Un congé parental sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité, en prolongation de son congé de paternité (congé pour le conjoint) d'une durée maximale de cinq (5) semaines ou, en prolongation de son congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines.

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas de ce congé parental sans traitement a droit à un congé parental partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

c) Le congé parental sans traitement ou partiel sans traitement visés aux paragraphes a) et b) de la présente clause se termine au plus tard deux (2) ans après la fin du congé de maternité, du congé de paternité (congé pour le conjoint) d'une durée maximale de cinq (5) semaines ou du congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines.

d) Pendant la durée du congé parental sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à un changement de son congé parental sans traitement en congé parental partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas, à moins d'entente contraire avec l'Employeur.

e) La personne salariée qui ne se prévaut ni du congé parental sans traitement ni du congé parental partiel sans traitement prévu ci-dessus peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier, à son choix, d'un congé parental sans traitement ou d'un congé parental partiel sans traitement, suivant les formalités prévues. La personne salariée peut se prévaloir de ce congé au moment qu'elle choisit après la naissance ou l'adoption, mais le congé doit se terminer, au plus tard, à la date limite, fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

7.39 Au cours du congé parental sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience[2]. De plus, la personne salariée peut continuer de participer aux régimes de retraite et d'assurances collectives qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant les primes ou cotisations requises.

Au cours du congé parental partiel sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté et peut continuer à participer pleinement aux régimes de retraite et d'assurances collectives qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du

[2] *Sous réserve de l'article « salaire », la pratique actuelle touchant l'avancement d'échelon sera maintenue au cours de la présente convention collective, pour les premiers douze (12) mois du congé parental sans traitement.*

congé et en versant les primes ou cotisations requises. Elle est régie, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention qui lui sont applicables.

7.40 Les congés visés à la présente section sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance, sauf le congé parental partiel sans traitement qui doit être demandé au moins trente (30) jours à l'avance.

7.41 Dans le cas du congé parental partiel sans traitement, la demande doit préciser l'aménagement du congé sur le poste détenu par la personne salariée, à moins d'entente contraire avec l'Employeur. En cas de désaccord de l'Employeur, quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un congé maximal de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Le choix de la personne salariée, quant à la répartition des heures de travail, doit être approuvé par l'Employeur. Malgré ce qui précède, la personne salariée doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

7.42 La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé parental sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné.

7.43 La personne salariée qui veut mettre fin à son congé parental sans traitement ou à son congé parental partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

7.44 Au retour de son congé parental sans traitement ou de son congé parental partiel sans traitement, la personne salariée reprend son poste ou, le cas échéant, le poste obtenu par affichage durant son congé de maternité, de paternité (congé pour le conjoint) ou d'adoption. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

<u>Indemnisation prévue pour une partie du congé parental sans traitement</u>

7.45 Les indemnités pour une partie du congé parental sans traitement prévues à la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

7.46 Au cours des dix (10) premières semaines continues du congé parental sans traitement accordé en vertu du paragraphe a) de la clause 7.38, la personne salariée, admissible aux congés indemnisés en vertu des clauses 7.16, 7.32a) et 7.36a), a droit de recevoir, pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire régulier et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

7.47 L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que la personne salariée a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de

prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

7.48 Il revient à la personne salariée de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

7.49 L'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université de l'état ou du relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la personne salariée.

Section VII - Dispositions diverses

7.50 La personne salariée peut reporter à une date convenue avec l'Employeur les vacances qui, à cause de l'application du présent article, ne pourraient être prises avant la fin de l'année financière durant laquelle elles sont dues.

7.51 La personne salariée qui en fait la demande reçoit, immédiatement avant ou pendant son congé parental sans traitement ou partiel sans traitement, une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels elle a droit à la date du paiement, au taux de salaire en vigueur à cette date. Le nombre de jours ainsi monnayés ne doit cependant pas être plus élevé que le nombre de jours de congé parental sans traitement ou partiel sans traitement accordés à la personne salariée.

7.52 L'Employeur s'engage à garantir, que la personne salariée puisse recevoir, durant son congé de maternité, son congé d'adoption ou son congé de paternité (congé pour le conjoint) les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Employeur en vertu de la Section II ou des clauses 7.32, 7.36 ou 7.46, indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité au Régime québécois d'assurance parentale qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais sous réserve que le tout soit admissible, le cas échéant, à titre de régime de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants :

i) si le Conseil de gestion de l'assurance parentale avait des exigences additionnelles qui permettraient de reconnaître le régime à titre de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale;

ii) si, par la suite, le Conseil de gestion de l'assurance parentale modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Advenant une bonification de la durée du congé indemnisé résultant d'une modification de la loi, les parties conviennent de se rencontrer afin d'ajuster les quanta en conséquence.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention collective de travail.

N.B. : Le Régime de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale contenu dans le présent article demeure assujetti à la Loi et aux règlements sur l'assurance parentale.

Section VIII - Autres congés pour raisons familiales ou parentales

7.53 La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année financière pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents.

Les journées ainsi utilisées sont déduites du crédit annuel de congés de maladie, du solde du crédit annuel de congés de maladie remis en temps, de vacances, de la banque de temps supplémentaire accumulé ou prises sans traitement, au choix de la personne salariée.

Les journées peuvent également être fractionnées en heures et celles-ci sont alors déduites du crédit annuel de congé de maladie, du solde du crédit annuel de congés de maladie remis en temps, de la banque de temps supplémentaire accumulé ou prises sans traitement, au choix de la personne salariée.

La personne salariée doit prévenir dans le plus bref délai son supérieur immédiat et produire sur demande une preuve justifiant son absence.

7.54 La personne salariée a droit à un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an, lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père, du conjoint de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une maladie ou d'un accident.

Ce congé est aussi accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs, de handicap ou est atteint d'une maladie prolongée, nécessitant sa présence.

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

Dans le cas du congé partiel sans traitement, les modalités relatives à l'aménagement du congé sont celles prévues à la clause 7.41.

La personne salariée doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant. La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins deux (2) semaines avant son retour.

Lors de son retour au travail, l'Employeur réintègre la personne salariée dans son poste antérieur. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

7.55 Au cours du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience[3] et peut continuer à participer aux régimes de retraite et d'assurances collectives qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité ou partie des primes ou cotisations requises, selon le cas et eu égard aux lois en vigueur. Au cours du congé partiel sans traitement, la personne salariée est régie, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention qui lui sont applicables.

Article 8 Vacances annuelles

8.01 Toute personne salariée a droit, selon son ancienneté, à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au premier (1er) mai.

8.02 Toute personne salariée a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le premier (1er) mai de l'année courante, à des vacances payées dont la durée est déterminée de la façon suivante:

a. La personne salariée ayant complété moins d'une (1) année d'ancienneté au premier (1er) mai de l'année courante a droit à une journée et deux tiers (1 2/3) pour chaque mois travaillé chez l'Employeur depuis la date de son embauchage jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables.

b. La personne salariée ayant complété une (1) année et plus d'ancienneté au premier (1er) mai de l'année courante a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées.

c. La personne salariée ayant complété dix (10) ans d'ancienneté et plus au premier (1er) mai de l'année courante a droit à vingt et un (21) jours ouvrables de vacances payées.

d. La personne salariée ayant complété dix-sept (17) ans d'ancienneté et plus au premier (1er) mai de l'année courante a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payées.

e. La personne salariée ayant complété dix-huit (18) ans d'ancienneté et plus au premier (1er) mai de l'année courante a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées.

f. La personne salariée ayant complété dix-neuf (19) ans d'ancienneté et plus au premier (1er) mai de l'année courante a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées.

g. La personne salariée ayant complété vingt (20) ans d'ancienneté et plus au premier (1er) mai de l'année courante a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.

---

[3] *Sous réserve de l'article « salaire », la pratique actuelle touchant l'avancement d'échelon sera maintenue au cours de la présente convention collective, pour les premiers douze (12) mois du congé sans traitement.*

Aux fins de l'établissement du crédit de vacances précité, les fractions sont arrondies comme suit :

- moins de .25 = 0
- de .25 à .75 = ½
- plus de .75 = 1

8.03 Pour les fins du calcul des vacances annuelles, la nouvelle personne salariée embauchée entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service. Cette disposition s'applique exclusivement aux nouvelles personnes salariées qui n'ont pas encore complété un (1) an de service au premier (1er) mai de l'année courante.

8.04 Paiement des vacances annuelles

a. Une personne salariée qui demeure au service de l'Employeur a droit, chaque année, à des vacances payées comme suit :

à sa demande, la personne salariée reçoit avant son départ pour vacances, pour la période de vacances à laquelle elle a droit, une avance équivalente à son taux de salaire régulier en vigueur au moment de la prise de ses vacances, à la condition que sa période de vacances ait été établie au moins vingt (20) jours ouvrables préalablement à son départ. Elle doit signer le formulaire prévu à cette fin que lui soumet l'Employeur. L'avance demandée ne peut viser une période de vacances inférieure à une (1) semaine de vacances et elle est établie par tranches de cinq (5) jours ouvrables à la fois.

b. En cas de cessation définitive d'emploi :

1. La personne salariée qui n'a pas pris la totalité des vacances qu'elle avait accumulées au cours de l'année financière précédant le premier (1er) mai reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels elle avait droit.

2. La personne salariée a droit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, à une indemnité de vacances égale à 8% des gains totaux réalisés entre le premier (1er) mai de l'année courante et la date de son départ.

3. La personne salariée ayant droit à vingt et un (21) jours de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris a droit à une indemnité de vacances égale à 8,4% des gains totaux réalisés entre le premier (1er) mai de l'année courante et la date de son départ.

4. La personne salariée ayant droit à vingt-deux (22) jours de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris a droit à une indemnité de vacances égale à 8,8% des gains totaux réalisés entre le premier (1er) mai de l'année courante et la date de son départ.

5. La personne salariée ayant droit à vingt-trois (23) jours de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris a droit à une indemnité de vacances égale à

9,2% des gains totaux réalisés entre le premier (1er) mai de l'année courante et la date de son départ.

6. La personne salariée ayant droit à vingt-quatre (24) jours de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris a droit à une indemnité de vacances égale à 9,6% des gains totaux réalisés entre le premier (1er) mai de l'année courante et la date de son départ.

7. La personne salariée ayant droit à cinq (5) semaines de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris a droit à une indemnité de vacances égale à 10% des gains totaux réalisés entre le premier (1er) mai de l'année courante et la date de son départ.

8.05 Période de vacances

a. Les vacances annuelles ne sont pas cumulatives. Elles doivent être prises au cours de la période du 1er mai au 15 décembre ou du 15 janvier au 30 avril. Cette restriction ne s'applique pas au secteur général.

b. La liste des dates de vacances est établie comme suit :

Au cours de la période du 1er au 28 février, chaque personne salariée, dans sa classification régulière, indique sa préférence quant au choix des dates de ses vacances, compte tenu de son ancienneté générale. Dans le cas où une personne salariée omet ou néglige d'indiquer sa préférence au cours de la période plus haut prévue, l'Employeur détermine les dates des vacances de cette personne salariée en tenant compte des besoins d'opérations et de la préférence de la personne salariée. Au cours de la période du 1er au 30 mars, l'Employeur procède à l'examen des préférences quant au choix des dates des vacances et elle établit la liste définitive des dates des vacances.

Cette liste ne peut être modifiée que pour des raisons très sérieuses, après entente entre la personne salariée et l'Employeur.

1. Centrale thermique et équipe mobile

Une (1) seule personne salariée à la fois, dans chaque secteur, travaillant en rotation de quarts ou étant affectée temporairement en rotation de quarts peut prendre ses vacances au cours d'une période donnée.

2. Secteur général

Quatre (4) personnes salariées peuvent prendre leurs vacances annuelles de façon simultanée pendant la même période. Une cinquième personne salariée peut prendre ses vacances annuelles au même moment après entente avec son supérieur immédiat et si les besoins d'opération le permettent.

c. 1. Règle générale, aucune personne salariée n'a le droit de prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances au cours de la période du 1er juin au 31 août de chaque année.

2. Lorsque possible, l'Employeur pourra accorder aux personnes salariées y ayant droit, plus de deux (2) semaines consécutives de vacances au cours de la période prévue plus haut.

3. Par ailleurs, l'Employeur peut exiger qu'une personne salariée ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances, prenne la troisième (3e) et/ou la quatrième (4e) semaine de ses vacances en dehors de la période du 1er juin au 31 août.

4. Avec un préavis écrit de trente (30) jours, une personne salariée peut prendre à partir du 1er septembre, le solde de ses vacances annuelles qui n'ont pas été prises entre le 1er juin et le 31 août, compte tenu de son ancienneté générale, des besoins d'opérations et des dates de vacances des autres personnes salariées.

5. La personne salariée qui obtient un autre poste à la suite d'un affichage, avant le début de sa période de vacances, doit procéder à un nouveau choix compte tenu des besoins d'opérations et des dates de vacances des autres personnes salariées.

d. **Fractionnement des vacances**

Une personne salariée du secteur général peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Sous réserve des dispositions des points a. et b. de la clause 8.05, elle peut les fractionner soit en semaines, soit en jours jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

8.06 Une personne salariée qui ne peut prendre ses vacances à la période prévue, à la suite d'une incapacité ayant débuté avant sa période de vacances ou d'une incapacité couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, elle 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 incapacité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

La personne salariée hospitalisée à la suite d'une maladie ou d'une blessure 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.

La personne salariée qui, le 1er mai de l'année courante, est incapable de travailler depuis douze (12) mois et plus en raison de maladie ou de blessure, reçoit une indemnité de vacances égale aux jours de vacances auxquels elle est admissible.

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

Maladie :

La personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de la clause 6.10 accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.

Accidents du travail :

La personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de la clause 6.11 accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

Mise à pied :

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

Congé sans traitement d'une durée excédant un mois :

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

8.08 Après entente avec son supérieur immédiat, la personne salariée peut prendre de façon anticipée, avant le 1er mai, des vacances accumulées sujettes aux besoins d'opérations.

Article 9 Ancienneté

9.01 Définition

L'ancienneté générale signifie la durée totale du service accumulé par une personne salariée depuis sa dernière date d'entrée en fonction, le tout exprimé en années, en mois, en semaines et en jours de calendrier.

9.02 Liste d'ancienneté

Une liste d'ancienneté des personnes salariées régies par la présente convention, comportant le nom de chaque personne salariée avec sa date d'entrée en fonction est affichée, à un endroit bien en vue pour toutes les personnes salariées, pendant cinq (5) jours au début du mois de septembre de chaque année.

9.03 Période de probation

Pour acquérir de l'ancienneté, une personne salariée doit d'abord compléter sa période de probation. Lorsque cette période a été complétée, la personne salariée est considérée comme ayant un service continu avec l'Employeur, à partir de la date initiale de son entrée en fonction.

9.04 La personne salariée conserve et accumule son ancienneté, sauf dans les cas prévus à la clause 9.05.

9.05 La personne salariée régulière perd son ancienneté et son emploi quand :

a. Elle est congédiée, à moins que le congédiement n'ait été annulé par la procédure de règlement des griefs ou par une sentence arbitrale.

b. Elle quitte volontairement son emploi.

c. Elle prend sa retraite.

d. Elle est mise à pied pour une durée excédant douze (12) mois ou si l'ancienneté accumulée de la personne salariée excède douze (12) mois, pour une durée égale à l'ancienneté accumulée de la personne salariée jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois.

e. Elle fait défaut de donner une réponse à l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception de son avis de rappel ou elle fait défaut de se présenter au travail à la date indiquée sur son avis de rappel au travail, à moins d'empêchement découlant de force majeure. Tel avis doit être reçu au moins dix (10) jours ouvrables avant la date du retour au travail, sous enveloppe recommandée, à la dernière adresse inscrite au dossier avec copie au Syndicat.

f. Elle fait défaut de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de l'envoi d'un avis écrit de l'Employeur, expédié sous enveloppe recommandée à la dernière adresse inscrite au dossier, le rappelant au travail suite à une absence sans permission et sans raison acceptable, à moins d'empêchement découlant de force majeure et dont une copie a été transmise au Syndicat. L'Employeur convient de ne pas recourir à un tel avis dans le cas d'une divergence d'opinions entre le médecin de l'Employeur et celui de la personne salariée selon la clause 6.10 o.1. tant que la décision du troisième médecin n'a pas été rendue.

9.06 Une personne salariée appelée à occuper un poste exclu de l'unité de négociation conserve son ancienneté acquise chez l'Employeur et continue de l'accroître tant et aussi longtemps qu'elle demeure au service de l'Employeur.

Sujet aux autres dispositions de l'article 9, elle pourra invoquer l'ancienneté qu'elle a acquise dans l'unité de négociation s'elle occupe ultérieurement un poste inclus dans l'unité de négociation à la suite d'un affichage.

9.07 Principe d'utilisation de l'ancienneté

a. Mise à pied et rappel au travail

Subordonnément aux autres dispositions de la convention collective, en cas de mise à pied, l'ancienneté générale de chaque personne salariée détermine celle que la mise à pied peut affecter :

1. la personne salariée qui a le moins d'ancienneté générale dans la fonction où survient la mise à pied est mise à pied;

2. la personne salariée mise à pied peut déplacer la personne salariée ayant le moins d'ancienneté générale dans la fonction inférieure à la sienne à la condition toutefois qu'elle satisfasse aux exigences requises et qu'elle ait plus d'ancienneté générale;

3. le rappel au travail des personnes salariées mises à pied se fait dans l'ordre inverse des mises à pied.

b. Promotion

En autant que le candidat satisfasse aux exigences requises, le poste est accordé au candidat qui a le plus d'ancienneté générale. Aux fins de cette clause, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

9.08 Affichage

a. L'Employeur convient de porter à la connaissance des personnes salariées de l'unité de négociation l'existence de tout poste vacant ou nouveau devant être comblé régi par la présente convention en affichant, par voie électronique, un avis indiquant le titre du poste ainsi que les qualifications et aptitudes requises. L'avis de poste vacant est accessible pour le Syndicat.

b. L'Employeur procédera à un maximum de trois (3) affichages lorsqu'elle devra combler un poste vacant. Ainsi, le poste vacant fera l'objet d'un premier affichage. Le poste laissé vacant par la promotion, la mutation ou la rétrogradation d'une personne salariée, à la suite de ce premier affichage fera l'objet d'un deuxième affichage. Enfin, le poste laissé vacant à la suite de ce deuxième affichage fera l'objet d'un troisième affichage. Les autres postes vacants résultant des trois (3) premiers affichages seront affichés à la discrétion de l'Employeur, après avoir consulté le Syndicat.

c. L'Employeur n'est pas tenu d'afficher une deuxième (2e) fois un poste vacant :

   1. Lorsque ce poste vacant a été affiché sans résultat et qu'il a été comblé par une personne salariée de l'extérieur qui a quitté ce poste au cours de sa période de probation.

   2. Lorsque ce poste vacant a d'abord été comblé par une personne salariée de l'intérieur qui est retournée à son poste antérieur au cours de sa période d'essai, l'Employeur procède alors à un deuxième (2e) choix en conformité avec les dispositions de la clause 9.07 b.

d. Délais

   1. L'Employeur procède à l'affichage d'un poste vacant dans les dix (10) jours ouvrables de la vacance dudit poste. Si la décision est d'abolir le poste vacant ou de différer le moment où il affichera un poste devenu vacant, l'Employeur en avisera par écrit le Syndicat par le tableau transmis mensuellement, lorsque requis. Dans le cas d'un affichage différé, l'Employeur informe le Syndicat de la date probable de l'affichage. À moins d'entente contraire entre les parties, l'Employeur ne peut différer l'affichage d'un poste vacant au-delà de six (6) mois.

   2. La période d'affichage est de sept (7) jours de calendrier avec un minimum de cinq (5) jours ouvrables.

   3. Toute personne salariée intéressée à se porter candidat à un poste vacant doit poser sa candidature, par voie électronique, selon la procédure prévue à cette fin. La candidature de la personne salariée doit être soumise au plus tard à vingt-trois heure cinquante-neuf (23h59) la dernière journée de l'affichage.

   4. Les candidatures reçues en dehors du délai d'affichage ne seront pas retenues. Dans les cas d'exception, la personne salariée absente pourra poser sa

candidature par voie électronique à un poste vacant par l'entremise du Syndicat. Si la candidature de la personne salariée absente est retenue, elle devra être disponible pour remplir le poste vacant dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables de sa nomination.

5. L'Employeur donne une réponse écrite et motivée à chaque candidat avec copie au Syndicat, le tout par voie électronique, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage.

6. La personne salariée choisie occupe son nouveau poste dans un délai maximum de vingt (20) jours ouvrables à partir de la date de la réponse à la Direction des ressources humaines. Si la personne salariée n'a pas encore été promue lors de l'échéance du délai ci-haut mentionné, elle reçoit alors le taux de salaire qu'elle aurait dû recevoir si elle avait occupé son nouveau poste.

Les parties conviennent de maintenir des mesures transitoires en place à la signature de la convention collective, et ce, jusqu'à ce que cela soit nécessaire. Lesdites mesures sont l'affichage « papier » des avis de poste vacant aux endroits désignés et l'envoi d'une copie des avis de poste vacant au Syndicat.

9.09 Le candidat à qui le poste est attribué a une période d'essai d'une durée maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables travaillés. Au cours de cette période, la personne salariée peut être replacée en tout temps à son poste antérieur, avec maintien de tous ses droits acquis à son poste antérieur, si elle ne désire pas conserver son nouveau poste ou s'il est établi par l'Employeur, qu'elle ne peut satisfaire aux exigences dudit poste. Dans ce dernier cas, la personne salariée peut formuler un grief.

9.10 Ne sont pas considérés comme vacants au sens de cet article, les postes dégagés par suite de maladie, vacances, accidents du travail ou congé sans traitement dont le titulaire doit revenir au travail.

9.11 Le défaut de postuler ou de refuser une promotion n'affecte en rien le privilège de la personne salariée intéressée de postuler tout poste ultérieur.

9.12 Une personne salariée en période de probation ne peut demander une mutation ou une promotion.

9.13 La personne salariée temporaire qui est à l'emploi de l'Employeur depuis au moins soixante (60) jours ouvrables travaillés peut se porter candidate à un poste affiché selon les dispositions du présent article. Si sa candidature est retenue, elle est alors tenue de compléter une période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables travaillés. Une fois cette période terminée, elle est considérée comme une personne salariée régulière. Dans un tel cas, son ancienneté est établie à partir de sa date initiale d'entrée en fonction. Si elle n'est pas confirmée dans ce poste, elle est licenciée.

9.14 Affectation temporaire

a. Pendant la présente convention, les personnes salariées en fonction au moment de la signature de la présente convention sont affectées de façon stable. Toutefois, l'Employeur pourra modifier l'affectation d'une personne salariée soit pour fins d'entraînement, soit lorsque les circonstances l'exigent.

b. Lorsque l'Employeur affecte temporairement une personne salariée à un poste d'une classe supérieure à la sienne, pour une durée égale ou supérieure à une journée régulière de travail, la personne salariée reçoit conformément à la clause 13.10 le taux de salaire qu'elle recevrait si elle avait été promue à ce poste, à la condition qu'elle satisfasse aux exigences dudit poste. Lors de son retour à son poste antérieur, la personne salariée reçoit le taux de salaire qu'elle aurait reçu si elle était demeurée à ce poste.

c. À partir du moment où il est établi que la personne salariée remplacée ne revient pas au travail, ce poste est affiché conformément aux dispositions de l'article 9.

d. Une personne salariée peut refuser d'être affectée temporairement à un poste d'encadrement administratif exclu de l'unité de négociation.

   Lorsque l'Employeur affecte temporairement une personne salariée à un poste d'encadrement administratif exclu de l'unité de négociation, la personne salariée reçoit une prime égale à douze pour cent (12%) de son salaire régulier.

e. Lorsque l'Employeur affecte temporairement une personne salariée à un poste d'une classification inférieure à la sienne, elle ne subit de ce fait aucune diminution de son salaire régulier, à moins d'entente contraire entre les parties.

f. Si la date d'augmentation de salaire intervient pendant la durée de l'affectation temporaire, la personne salariée bénéficie de l'augmentation d'échelon prévue à la clause 13.13 dans la classe où elle est affectée.

   Par ailleurs, lors d'une affectation temporaire subséquente d'une personne salariée à la centrale thermique dans une classe supérieure à la sienne, conformément à la présente clause, si cette dernière a atteint le taux maximal de sa classe, elle bénéficiera d'un échelon additionnel par rapport à celui accordé lors de son affectation temporaire de l'année précédente.

g. Affectation temporaire à la centrale thermique

   Sous réserve des droits de la direction et des autres dispositions de la convention collective, lorsque les services de personnel additionnel sont requis temporairement à la centrale thermique durant l'hiver, l'Employeur affiche pendant sept (7) jours dans des endroits bien en vue un avis pour recueillir les noms des personnes salariées intéressées à bénéficier de la ou des affectations.

   Toute personne salariée intéressée devra alors faire parvenir au directeur de la division des opérations de la Direction des immeubles une demande écrite, avec copie au Syndicat, avant l'expiration du délai précité. L'affectation sera accordée au candidat ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il satisfasse aux exigences requises.

Au terme de l'affectation temporaire, la personne salariée réintègre son poste antérieur.

Par ailleurs, si la candidature d'une personne salariée bénéficiant déjà d'une affectation temporaire au sens de la clause 9.15 est retenue, cette dernière recouvre alors l'affectation temporaire dont elle bénéficiait avant l'affectation obtenue en vertu des paragraphes précédents ainsi que les droits qui y sont rattachés.

9.15 Nonobstant les dispositions relatives à l'affichage, à partir du moment où il est établi qu'un poste est devenu vacant soit à la centrale thermique, soit à l'équipe mobile et qu'il doit être comblé, ce poste est accordé, sans affichage, à la personne salariée ayant obtenu l'affectation temporaire reliée à ce poste. Dans un tel cas, une confirmation écrite est adressée à la personne salariée, avec copie au Syndicat.

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'obtention du poste par cette personne salariée, l'Employeur affiche pendant sept (7) jours aux endroits suivants : centrale thermique, secteur général, immeuble principal, immeuble Marie-Victorin, immeuble Maximilien-Caron, CEPSUM un avis pour recueillir les noms des personnes salariées intéressées à bénéficier de l'affectation temporaire dégagée par la personne salariée ayant obtenu le poste vacant.

Toute personne salariée intéressée devra alors faire parvenir une demande écrite au directeur de la division des opérations, avec copie au Syndicat, avant l'expiration du délai précité. L'affectation sera accordée à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté, en autant qu'elle satisfasse aux exigences requises.

Dans un tel cas, la personne salariée retenue bénéficie des affectations temporaires requises ultérieurement (même classe) pour le secteur concerné.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, lorsqu'un poste de l'équipe mobile est temporairement dépourvu de son titulaire, l'Employeur comble ledit poste au sein du secteur concerné, à moins que les besoins du service ne le justifient pas et sous réserve des autres dispositions de la convention collective, soit en procédant par une affectation au sens de la présente clause, soit de la manière suivante :

quart de nuit : la personne salariée de l'équipe mobile travaillant sur le quart de soir est tenue de prolonger cette journée-là son quart de travail pour une durée égale à celle de la vacance du quart de travail en cause sans toutefois excéder huit (8) heures;

quart de soir : les dispositions de la clause 5.09 s'appliquent;

quart de jour lors des jours fériés et des fins de semaine : la durée du quart de travail vacant (maximum huit (8) heures) est répartie à parts égales entre la personne salariée de l'équipe mobile travaillant sur le quart de nuit et de soir;

quart de jour des vendredis et samedis durant la réduction des heures de travail l'été : l'affectation est confiée à la personne salariée bénéficiant de l'affectation au sens de la clause 9.15 de la convention collective, les articles 5.04 et 5.09 b. ne s'appliquent pas en pareil cas. Si la personne salariée bénéficiant de l'affectation au sens de la clause 9.15

n'est pas disponible, les modalités prévues ci-dessus s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

Toute affectation temporaire subséquente pour le même secteur, et la même classe est effectuée, par ancienneté, sans affichage, parmi les personnes salariées du secteur général qui ne bénéficient pas déjà d'une affectation temporaire, à l'exclusion des personnes salariées de l'équipe mobile, et qui satisfont aux exigences requises. Cependant, une personne salariée pourra refuser une affectation temporaire si elle a plus d'ancienneté qu'une autre personne salariée parmi les personnes salariées du secteur général. Si aucune personne salariée n'accepte l'affectation temporaire, celle ayant le moins d'ancienneté et ayant reçu l'entraînement prévu ci-après est tenue d'accepter ladite affectation. Toute nouvelle personne salariée est assujettie à une période d'entraînement de quinze (15) jours de calendrier avant d'être affectée au secteur général.

Par ailleurs, lorsqu'un poste de technicien en mécanique du bâtiment sur le quart stable de jour devient vacant, ledit poste est offert prioritairement aux personnes salariées travaillant en rotation de quarts désireuses de ne plus travailler en rotation de quarts et il est accordé à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté parmi celles travaillant en rotation de quarts, à la condition qu'elle satisfasse aux exigences dudit poste. Le poste ainsi libéré par la personne salariée travaillant en rotation de quarts est comblé selon les dispositions de la présente clause. Les dispositions du présent alinéa cessent de s'appliquer une fois que le poste initial de technicien en mécanique du bâtiment sur le quart de jour a été comblé.

9.16 a. L'Employeur convient de présenter au Syndicat toute modification à l'organisation du travail des personnes salariées afin d'en étudier les conséquences et de prévoir des solutions qui pourraient atténuer les inconvénients résultant de la réduction possible du nombre de postes.

b. Aucune personne salariée régulière ayant plus de douze (12) mois d'ancienneté à l'Employeur ne sera congédiée, mise à pied, renvoyée, licenciée, ni ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion :

- d'améliorations techniques;
- d'améliorations technologiques;
- de changements dans les structures administratives;
- de changements dans les procédés de travail;
- de changements de l'équipement;
- de sous-contrats.

c. Sous réserve du droit de l'Employeur de congédier une personne salariée pour cause et sous réserve des règlements relatifs à la retraite, aucune personne salariée régulière ayant l'équivalent de vingt-quatre (24) mois et plus de service actif à temps complet ne peut être mise à pied, renvoyée ou licenciée ni subir de baisse de salaire.

d. Aux fins du paragraphe c), les vingt-quatre (24) mois accumulés doivent l'être sans interruption du lien d'emploi. Aux fins du présent article, les heures cumulées sont celles pour lesquelles la personne salariée régulière a reçu une rémunération effective de l'Employeur, suite à une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement prévues à la convention.

Cependant, il est convenu que les absences au cours desquelles une personne salariée reçoit des prestations en vertu d'un régime d'assurance-emploi ou d'assurance-emploi ne sont pas considérées comme des absences autorisées avec traitement aux fins du présent article. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'un accident du travail.

e. Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'Employeur de mettre à pied une personne salariée occupant un poste comportant une période de travail inférieure à cinquante-deux (52) semaines par année au moment prévu pour cette mise à pied. Cependant, cette personne salariée bénéficie de la sécurité d'emploi au moment prévu pour la reprise des activités.

   Les parties conviennent qu'aucune personne salariée en fonction lors de la signature de la présente convention n'occupe un poste comportant une période de travail inférieure à cinquante-deux (52) semaines par année.

f. La personne salariée déplacée à un poste d'une classification inférieure conserve son taux de salaire et elle conserve la progression salariale afférente à son poste aboli.

g. La personne salariée doit accepter d'être mutée ou rétrogradée à tout poste désigné par l'Employeur si elle peut satisfaire aux exigences requises dudit poste. La personne salariée qui refuse perd son ancienneté et son emploi.

   Si l'Employeur n'est pas en mesure de replacer la personne salariée, celle-ci a droit à une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois.

Article 10 Mesures disciplinaires

10.01 a. Les parties conviennent que la réprimande verbale ou écrite, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées, suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée.

b. L'avis contenant la mesure disciplinaire doit être expédié par écrit à la personne salariée dans les trente (30) jours ouvrables de l'infraction ou de sa connaissance par l'Employeur, avec copie au Syndicat.

c. Si le Syndicat et/ou la personne salariée ne présente pas de grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception dudit avis écrit, la mesure prise par l'Employeur contre la personne salariée sera reconnue comme justifiée et deviendra exécutoire.

d. Une personne salariée convoquée pour raison disciplinaire peut se faire accompagner par un représentant du Syndicat si elle le désire.

e. Tout avis de mesure disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée sera retiré de son dossier si au cours des douze (12) mois suivants il n'y a eu aucune inscription disciplinaire enregistrée à son dossier.

10.02 Après avoir pris rendez-vous avec la Direction des ressources humaines, toute personne salariée peut consulter son dossier en présence d'un représentant de la Direction des ressources humaines, durant les heures régulières de travail et ce, sans perte de son salaire régulier. Un tel rendez-vous est fixé dans un délai raisonnable. Il est loisible à la personne salariée de se faire accompagner de son délégué syndical. La personne salariée peut obtenir, sur demande, à ses frais, une copie de tout document apparaissant à son dossier.

Article 11 Procédure de règlement des griefs et mésententes

11.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou mésentente.

11.02 Rien dans le présent article ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher la personne salariée accompagnée de son délégué ou représentant syndical de discuter avec son supérieur immédiat de tout problème relatif aux relations du travail et ce, avant de recourir à la procédure de règlement des griefs et mésententes. Le supérieur immédiat doit alors recevoir le délégué syndical ou le représentant syndical qui accompagne la personne salariée.

Tout grief ou mésentente est soumis selon la procédure suivante :

Stade I

Sous réserve des dispositions de la clause 11.05, tout grief ou mésentente doit être d'abord soumis verbalement ou par écrit au supérieur immédiat de l'unité visée par la ou les personnes salariées intéressées accompagnées d'un (1) délégué syndical ou d'un (1) représentant syndical avant d'être déféré au stade II.

Stade II

Un grief ou une mésentente non réglé dans les huit (8) jours ouvrables suivant sa soumission par écrit au stade I peut être référé au directeur (relations du travail) de la Direction des ressources humaines dans un écrit comportant le résumé des faits qui ont donné naissance au grief ou à la mésentente, le nom de la ou des personnes salariées visées, la ou les clauses prétendument violées et le redressement demandé.

Stade III

Un grief ou une mésentente non réglé dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa soumission au stade II peut être référé à l'arbitrage, conformément aux lois qui s'y appliquent et aux dispositions de l'article 12.

11.03 Tout grief ou mésentente doit être soumis à l'attention de l'Employeur dans un délai de trente (30) jours ouvrables de la date de l'événement qui y a donné lieu. Dans le cas où la connaissance est acquise ultérieurement, le grief ou la mésentente doit être soumis à l'attention de l'Employeur dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la connaissance que la personne salariée ou le Syndicat en a eue. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe au Syndicat.

Dans le cas d'un grief, le Syndicat peut obtenir une copie de tout document pertinent consigné au dossier de la personne salariée concernée tel que certificat médical, fiche d'assiduité et ce, avec l'autorisation écrite de la personne salariée.

11.04 Tout grief ou mésentente, collectif ou syndical, peut être soumis par le Syndicat directement au stade II et, de là, suit la procédure régulière.

11.05 Un grief résultant de l'un ou l'autre des éléments suivants peut être soumis directement au stade II :

- Application de la clause 1.02 (Juridiction);
- Application de la clause 1.03 (Reconnaissance du Syndicat);
- Application de la clause 1.05b (Sous-contrats);
- Application de l'article 2 (Droits de la direction);
- Application de l'article 3 (Régime syndical et retenues syndicales);
- Application de l'article 4 (Représentation syndicale), sauf 4.04 et 4.05;
- Application des clauses 5.01, 5.02, 5.03, 5.04, 5.05 et 5.06 (Durée et horaire de travail);
- Application de la clause 6.10 (Assurance-salaire);
- Application de la clause 6.11 (Accidents du travail);
- Application de la clause 6.12 (Congé sans traitement);
- Application de l'article 7 (Congés parentaux);
- Application de la clause 9.02 (Ancienneté);
- Application des clauses 9.08, 9.09, 9.10, 9.11, 9.12 et 9.13;
- Application de la clause 9.16 (Sécurité d'emploi);
- Application de l'article 14 (Régimes d'assurances collectives et régime de retraite);
- Application des clauses 15.01, 15,02 et 15.03 (Santé et sécurité);
- Application de l'article 17 (Absence pour service public);
- Application de l'article 21 (Perfectionnement);
- Application de l'article 22 (Cours de culture - Cours au conjoint, aux enfants à charge et aux retraités).
- Suspension ou congédiement;
- Application des clauses relatives à la détermination et au paiement du salaire;

11.06 Tout règlement intervenu entre les parties au stade I ou au stade II de la procédure de règlement des griefs et mésententes doit faire l'objet d'un écrit valablement fait entre les représentants autorisés des parties.

11.07 Aucune erreur technique dans la soumission d'un grief ou d'une mésentente n'en affecte la validité. Dès que décelée, l'erreur technique sera communiquée à l'autre partie.

11.08 Les délais prévus au présent article sont de déchéance, à moins que les parties décident, par entente mutuelle, de les modifier.

11.09 L'Employeur peut mettre fin, à tout moment, à l'emploi d'une personne salariée en période de probation, sans qu'elle puisse recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

11.10 La personne salariée ayant quitté son emploi conserve le droit de formuler un grief pour réclamer toute somme qui lui serait due par l'Employeur.

Article 12 Arbitrage

12.01 La partie à cette convention qui veut soumettre un grief ou une mésentente à l'arbitrage en avise obligatoirement par écrit l'autre partie dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la fin du délai prévu à la clause 11.02, stade III.

12.02 Les parties accordent la priorité aux cas de suspension et de congédiement lors de l'établissement des dates d'arbitrage.

12.03 A) Dans les dix (10) jours de l'envoi de l'avis prévu à la clause 12.01, les parties se rencontrent pour discuter du choix de l'arbitre.

B) En règle générale, les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une des parties demande que l'arbitre soit désigné par le ministère du Travail, conformément aux dispositions du Code du travail.

C) Exceptionnellement, les parties peuvent convenir de référer le grief ou la mésentente à l'arbitrage avec assesseurs. Les deux (2) parties s'entendent sur le choix de l'arbitre et désignent leur assesseur respectif dans les quinze (15) jours de la nomination de l'arbitre. À défaut d'entente entre les parties quant au choix de l'arbitre, l'une des parties demande que l'arbitre soit désigné par le ministère du Travail conformément aux dispositions du Code du travail.

Si une des parties refuse de donner suite à l'entente dans le délai précité, l'arbitre peut procéder en l'absence de l'assesseur de cette partie.

D) Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.

E) L'arbitre peut procéder ex parte si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'arbitrage.

F) L'arbitre peut délibérer en l'absence de l'un des assesseurs si celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance.

G) Dans le cas d'un arbitrage avec assesseurs, chaque partie assume les frais et les honoraires de son assesseur. Les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés

entièrement par la partie perdante, sauf pour les cas de congédiement où les honoraires et les frais de l'arbitre sont répartis également entre les parties.

12.04 En rendant une décision au sujet de tout grief ou mésentente qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective et, pour les mésententes au sujet des conditions de travail non prévues à la convention, les principes de justice et d'équité, ainsi que les politiques générales de relations du travail qui se dégagent de la présente convention collective.

12.05 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

L'arbitre peut rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

12.06 En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.

Dans le cas d'un grief, l'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt en conformité avec les dispositions de l'article 100.12 du Code du travail.
Dans le cas d'une démission, l'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.

12.07 L'arbitre doit rendre sa sentence finale écrite et motivée dans les vingt (20) jours suivant la fin de l'audition. Cette sentence est exécutoire et lie les parties. La sentence n'est pas invalidée par le défaut de respecter le présent délai.

12.08 A) Les personnes salariées appelées à témoigner ou à représenter le Syndicat à un arbitrage sont autorisées à s'absenter du travail, sans perte de salaire, pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation. L'Employeur autorise l'absence d'un maximum de trois (3) personnes salariées en même temps, y inclus le plaignant, aux fins de cette clause.

B) Dans le cas d'une audition devant un tribunal de droit commun comme suite à un appel d'une sentence arbitrale, l'Employeur autorise l'absence du travail, sans perte de traitement, d'une (1) personne salariée pour représenter le Syndicat ainsi que la ou les personnes salariées assignées comme témoins par le tribunal pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation.

C) La personne salariée travaillant sur le quart de soir ou celui de nuit appelée à témoigner lors d'un arbitrage n'est pas tenue de se présenter à son quart de travail subséquent à son témoignage si la durée nécessitée par son témoignage excède une demi-journée régulière de travail.

D) Si l'audition a lieu lors d'un des deux jours de repos hebdomadaire de la personne salariée ou durant les vacances de la personne salariée, celle-ci bénéficie d'une remise de temps correspondante à une date convenue avec son supérieur immédiat.

La personne salariée informe son supérieur immédiat, au plus tard, le jour ouvrable précédent la date de l'audition et ce, avant midi (12h00).

12.09 Aucun aveu signé par une personne salariée 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 la personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

12.10 Les parties conviennent de déférer à l'arbitrage accéléré les griefs découlant de l'application des clauses 4.07, 4.13, 5.02 et de l'article 8. De plus, les parties peuvent, après entente écrite, convenir de procéder à l'arbitrage accéléré de tout autre grief selon la procédure suivante:

- le grief est déféré au ministère du Travail aux fins de désignation de l'arbitre;

- le grief doit être entendu sur le fond et la décision de l'arbitre doit être fondée sur le mérite du grief;

- toute objection préliminaire doit faire l'objet d'une décision immédiate ou être prise sous réserve, telle objection n'ayant pas pour conséquence de retarder l'audition;

- l'audition ne peut excéder une journée. L'arbitre doit s'assurer que chacune des parties bénéficie d'une période de temps équitable pour formuler ses représentations au sujet du grief. À moins d'entente contraire entre les parties lors de l'audition, aucun document ne peut être remis à l'arbitre par les parties après un délai de trois (3) jours suivant l'audition;

- la décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce. Elle a toutefois le même effet qu'une sentence arbitrale rendue selon la procédure régulière d'arbitrage;

- les autres dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis à la procédure accélérée de griefs telle que ci-dessus décrite;

- l'arbitre dispose de tous les pouvoirs que lui accorde le Code du travail;

- l'arbitre rend sa décision par écrit dans les quinze (15) jours suivant l'audition.

12.11 Advenant l'arbitrage d'un grief découlant de l'application des clauses 4.07, 4.13, 6.07, 6.12, et 6.13, des articles 8 et 19, il incombe à l'Employeur d'initier la preuve.

12.12 Advenant le congédiement administratif d'une personne salariée absente du travail soit en vertu de la clause 6.10, soit en vertu de la clause 6.11, le cas est traité de la même façon qu'un congédiement disciplinaire.

Article 13 Salaires et autres avantages

13.01 L'échelle de classification et les taux de salaire des personnes salariées régies par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe « A ».

13.02 La période de paie est de deux (2) semaines s'étendant du vendredi matin au deuxième (2e) jeudi soir suivant. La paie de la personne salariée s'effectue par virement bancaire le jeudi de la fin de chaque période de paie. Si un jour férié prévu aux présentes coïncide avec un jour de paie, la paie est alors versée le jour ouvrable précédent.

13.03 En règle générale, le paiement des gains réalisés sous forme de temps supplémentaire et des primes au cours d'une période de paie donnée est effectué lors de la paie de la période subséquente.

À l'occasion des vacances annuelles et du congé des Fêtes, le paiement ci-haut mentionné est retardé d'une période de paie additionnelle.

13.04 Prime de soir et de nuit

Toute personne salariée dont la moitié ou plus de ses heures régulières de travail intervient entre quinze (15) heures et minuit, reçoit une prime de soir, pour chaque heure effectivement travaillée, de :

- soixante-treize cents (0,73 $), à partir du 1er mai 2016;
- soixante-quatorze cents (0,74 $) à partir du 1er mai 2017;
- soixante-seize cents (0,76 $) à partir du 1er mai 2018.

Toute personne salariée dont la moitié ou plus de ses heures régulières de travail intervient entre minuit et huit (8) heures reçoit une prime de nuit établie comme suit, selon son ancienneté, pour chaque heure effectivement travaillée

0 à 5 ans d'ancienneté : onze pour cent (11%) du taux de salaire horaire régulier

5 à 10 ans d'ancienneté : douze pour cent (12%) du taux de salaire horaire régulier

10 ans et plus d'ancienneté : quatorze pour cent (14%) du taux de salaire horaire régulier.

Une personne salariée n'est pas admissible au paiement d'une telle prime lorsqu'elle reçoit le taux prévu pour le travail supplémentaire. Cette prime ne s'ajoute pas au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération du travail supplémentaire.

13.05 Prime de chef d'équipe

a. Lorsque l'Employeur désigne une personne salariée pour agir de façon continue et régulière comme chef d'équipe et/ou d'atelier, son taux de salaire régulier est majoré de :

   - quatre-vingt-seize cents (0,96 $), à partir du 1er mai 2016;
   - quatre-vingt-dix-huit cents (0,98 $), à partir du 1er mai 2017;
   - un dollar et un cent (1,01 $), à partir du 1er mai 2018.

   Ce taux de salaire ainsi majoré devient son nouveau taux de salaire régulier. Dans un tel cas, la personne salariée ainsi désignée continue de bénéficier de la prime applicable durant ses vacances et les jours fériés.

b. Lorsque l'Employeur désigne une personne salariée du groupe métiers et services pour agir de façon occasionnelle comme chef d'équipe et/ou d'atelier, cette personne salariée reçoit une prime, pour chaque heure effectivement travaillée, de :

- quatre-vingt-seize cents (0,96 $), à partir du 1er mai 2016;
- quatre-vingt-dix-huit cents (0,98 $), à partir du 1er mai 2017;
- un dollar et un cent (1,01 $), à partir du 1er mai 2018.

c. 1. Les responsabilités de la personne salariée qui agit à titre de chef d'équipe consistent, en plus des tâches inhérentes à sa fonction et, s'il y a lieu, des responsabilités de chef d'atelier décrites au paragraphe c.2., notamment à coordonner et à distribuer le travail aux membres de son équipe, à s'assurer que les mesures de sécurité sont observées, à veiller à la préparation et à la distribution du matériel et de l'outillage, à faire rapport pour indiquer que les commandes de travail de son équipe sont exécutées dans des conditions normales.

2. Les responsabilités de la personne salariée qui agit à titre de chef d'atelier consistent, en plus des tâches inhérentes à sa fonction et, s'il y a lieu, des responsabilités de chef d'équipe décrites au paragraphe c.1., notamment à s'assurer que les mesures de sécurité sont observées, à voir à maintenir en inventaire les matériaux et à préparer les demandes nécessaires à cette fin, à voir à la bonne marche des travaux dans l'atelier, à veiller à la préparation et à la distribution du matériel et de l'outillage, à voir à l'entretien de l'outillage et à la propreté de l'atelier.

d. À aucun moment, il ne s'effectuera de cumul du quantum de la prime prévue aux paragraphes 13.05 a. et 13.05 b. pour une personne salariée assumant les responsabilités de chef d'équipe et de chef d'atelier.

13.06 Sauf dans le cas de la clause 13.05 a., la prime de soir ou de nuit ou toute autre prime horaire ne s'ajoute pas au taux horaire régulier dans le calcul de la rémunération du temps supplémentaire.

13.07 En cas d'erreur de plus de cinquante dollars (50,00$) sur le chèque de paie du salaire régulier, imputable à l'Employeur, celui-ci effectue la correction appropriée dans les trois (3) jours ouvrables suivant la demande de la personne salariée.

En cas d'erreur de moins de cinquante dollars (50,00$) ou d'erreur autre que le salaire régulier, l'Employeur effectue la correction appropriée lors de la paie de la période subséquente à la condition que la personne salariée formule sa demande dans le délai requis.

13.08 Avant de réclamer à une personne salariée le remboursement d'une somme d'argent à laquelle elle n'avait pas droit, l'Employeur s'entend avec la personne salariée quant aux modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur fixe les modalités de remboursement.

Telles modalités doivent faire en sorte qu'une personne salariée ne rembourse jamais plus de dix pour cent (10%) du montant brut de son chèque de paie, sauf quand cette

façon d'agir fait courir le risque de ne pouvoir récupérer l'argent versé en trop si la personne salariée a agi négligemment en acceptant les sommes perçues en trop.

Malgré ce qui précède, le quantum est fixé à quinze pour cent (15%) du montant brut du chèque de paie lors d'une récupération consécutive à des prestations d'assurance salaire versées en trop. La récupération débute à partir de la première paie complète de la personne salariée.

Les dispositions de cette clause ne s'appliquent pas à l'occasion d'un arrêt de travail.

13.09 Prime de disponibilité

La personne salariée qui demeure en disponibilité est avisée au préalable par son supérieur immédiat. Elle doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. La personne salariée en disponibilité après sa journée régulière de travail ou sa semaine régulière de travail reçoit une prime égale à une (1) heure à son taux de salaire horaire régulier pour chaque période de huit (8) heures durant laquelle elle demeure en disponibilité.

Toute personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est en disponibilité est rémunérée en plus de son allocation de disponibilité selon les dispositions des clauses 5.09 et 5.12. La répartition du temps de disponibilité est faite le plus équitablement possible et à tour de rôle entre les personnes salariées de l'unité de travail concernée qui effectuent habituellement le travail requis. Toute disponibilité est facultative. Toutefois, à défaut de volontaire, elle devient sujette aux dispositions de la clause 5.09.

13.10 Promotion

Lors de la promotion d'une personne salariée d'un poste d'une classe inférieure à un poste d'une classe supérieure, la personne salariée reçoit, à partir de la date de sa promotion, conformément aux dispositions de la clause 9.08 d.6. selon le cas, ce qui est le plus avantageux :

a. le minimum de la classe supérieure. De plus, la personne salariée conserve le ou les échelons déjà acquis chez l'Employeur dans la classe du poste obtenu, ou

b. l'échelon qui accorde une augmentation représentant au moins la différence entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe; si l'augmentation situe le salaire entre deux (2) échelons, il est porté à l'échelon immédiatement supérieur. De plus, la personne salariée conserve le ou les échelons déjà acquis chez l'Employeur dans la classe du poste obtenu, ou

c. l'échelon qui tient compte de l'ensemble de l'expérience pertinente acquise par la personne salariée.

13.11 Rétrogradation

Lors de la rétrogradation d'une personne salariée d'un poste d'une classe supérieure à une classe inférieure, la personne salariée reçoit, à partir de la date de sa rétrogradation, le salaire inférieur le plus immédiatement rapproché du salaire qu'elle recevait avant sa rétrogradation.

13.12 Mutation

Lors de la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre inclus dans la même classe de salaire, la personne salariée continue de recevoir, à partir de la date de sa mutation, le même salaire qu'elle recevait avant sa mutation.

13.13 Augmentation d'échelon

Chaque personne salariée en fonction, lors de la signature de la présente convention, conserve sa date d'augmentation d'échelon. La personne salariée embauchée après la date de la signature de la présente convention bénéficie d'une augmentation d'échelon, lors de sa date anniversaire d'entrée en fonction, sans toutefois dépasser le maximum de la classe applicable.

13.14 a. Détermination de l'échelon

La personne salariée qui ne détient que les exigences minimales requises de la fonction occupée est rémunérée au premier échelon de la classe applicable, sous réserve des autres dispositions de la convention collective.

La nouvelle personne salariée qui possède une ou plusieurs années d'expérience pertinente, en plus des exigences de base, se verra attribuer un échelon de plus par année d'expérience sans toutefois dépasser le maximum de la classe applicable.

Le paragraphe précédent s'applique également à l'apprenti ayant complété avec succès son apprentissage et ce, exclusivement pour l'expérience pertinente excédant celle de base, acquise après l'obtention de son diplôme d'études collégiales.

Si l'Employeur retient la candidature d'une personne qui ne satisfaisait pas aux qualifications requises, sous réserve de l'entente relative à l'apprentissage, les parties conviennent de se rencontrer pour fixer les modalités de rémunération de cette personne, jusqu'à ce qu'elle possède lesdites qualifications.

b. Structure salariale

Les échelles de classification prévues à l'annexe « A » s'appliquent aux fonctions apparaissant à l'annexe « E ».

13.15 Prime de rotation de quarts

La personne salariée qui travaille en rotation de quarts (jour, soir et nuit) reçoit une prime de un (1) dollar pour chaque heure effectivement travaillée.

Article 14 Régimes d'assurances collectives, régime de retraite et programme surcomplémentaire de retraite

14.01 Les parties conviennent que le régime de retraite et le programme surcomplémentaire de retraite de l'Employeur sont maintenus pendant la durée de la présente convention collective.

Les bénéfices du régime de retraite et du programme surcomplémentaire de retraite de l'Employeur ne seront pas diminués pendant la durée de la présente convention.

Le Syndicat sera consulté avant toute modification éventuelle, quant aux dispositions du régime de retraite et du programme surcomplémentaire de retraite, avant leur mise en vigueur.

14.02 L'ancien régime d'assurance vie est maintenu pendant la durée de la présente convention uniquement pour les personnes salariées qui ont refusé d'adhérer au régime d'assurance vie en vigueur depuis le 1er mars 1968 et modifié le 1er juillet 1981. La contribution proportionnelle de l'Employeur ne sera pas modifiée pour ce groupe de personnes salariées. L'adhésion au régime d'assurance vie collective est obligatoire. Les membres sont assurés pour un montant égal à trois fois et demie (3,5) leur salaire annuel jusqu'à l'âge de 65 ans inclusivement.

À compter de 66 ans le montant d'assurance est établi en fonction de l'âge comme suit :

- à compter de 66 ans 25% du montant assuré à 65 ans
- à compter de 67 ans 20% du montant assuré à 65 ans
- à compter de 68 ans 15% du montant assuré à 65 ans
- à compter de 69 ans 10% du montant assuré à 65 ans
- à compter de 70 ans et par la suite 5% du montant assuré à 65 ans

Le Syndicat sera informé de toute modification éventuelle quant aux dispositions de ce régime avant leur mise en vigueur.

14.03 L'Employeur transmet, le plus tôt possible, aux membres du régime de retraite, une copie du rapport financier du régime de retraite lors de sa publication.

14.04 Le Syndicat désignera deux (2) personnes salariées pour siéger sur le comité des assurances constitué en vertu des conventions collectives de travail.

14.05 Les parties conviennent que le régime collectif de soins médicaux et de soins dentaires est maintenu pendant la durée de la convention collective, à moins d'entente contraire entre les parties.

L'adhésion au régime collectif est obligatoire pour toutes les personnes salariées quant à la couverture personnelle, sauf si elles sont assurées par le biais d'un régime équivalent.

La part de l'Employeur pour le financement du régime collectif est de quarante pour cent (40%) de la prime prévue pour chacune des couvertures (personnelle - monoparentale - familiale) et la part des personnes salariées est de soixante pour cent (60%).

14.06 À la demande du Syndicat, l'Employeur fournit au Syndicat les renseignements concernant le contenu de ces avantages sociaux ainsi que le rapport d'expérience du

groupe quant au régime collectif de soins médicaux et de soins dentaires et à l'assurance vie collective.

14.07 L'Employeur convient de continuer à offrir au personnel régulier des cours de préparation à la retraite eu égard aux besoins exprimés et aux ressources disponibles. Le suivi approprié est assuré dans le cadre du Comité des relations du travail.

L'invitation relative au cours de préretraite sera adressée aux personnes salariées de cinquante (50) ans et plus et à leur conjoint. Les critères de sélection déjà convenus à savoir l'âge de la personne salariée et la date projetée de la retraite seront maintenus.

L'Employeur convient d'offrir aux personnes salariées des cours de planification financière, en vue de la retraite, selon les modalités et critères définis par le comité de perfectionnement.

14.08 La personne salariée retraitée est admissible aux services des bibliothèques et du CEPSUM selon les modalités applicables aux personnes salariées en fonction.

14.09 La personne salariée âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus et justifiant de dix (10) années de service et plus a droit à une indemnité égale à six (6) mois de salaire à la condition d'avoir signifié par écrit à l'Employeur la date de sa retraite au moins trois (3) mois et au plus deux (2) ans à l'avance et de ne pas avoir dépassé soixante-cinq (65) ans. Les modalités de cette indemnité (régime de travail à temps partiel, absence avec traitement ou allocation de retraite) doivent être convenues avec la direction de l'unité en cause, sous réserve des conditions suivantes :

- lorsque la durée du préavis est d'au moins trois (3) mois mais inférieure à neuf (9) mois, l'indemnité est alors versée sous forme d'allocation de retraite;

- lorsque la durée du préavis est de neuf (9) mois ou plus, les modalités précitées relatives à l'indemnité peuvent s'appliquer.

Il est loisible à l'Employeur de ne pas combler un poste dont le titulaire est absent en vertu de la présente clause ou de surseoir à l'affichage d'un poste dont le titulaire s'est prévalu des dispositions de la présente clause.

Pour être admissible à l'indemnité précitée, la personne salariée doit être présente au travail et fournir une prestation de travail au moment où elle signifie à l'Employeur la date de sa retraite.

14.10 Sous réserve du Règlement du Régime de retraite de l'Université de Montréal, l'Employeur peut offrir à une personne salariée qui désire prendre sa retraite l'une des trois (3) mesures suivantes : la rente sans réduction actuarielle, la charge allégée de travail et l'allocation de retraite.

Article 15 Santé et sécurité

15.01 L'Employeur s'engage à prendre les précautions appropriées pour la sécurité et la santé de ses personnes salariées durant les heures de travail. Le Syndicat peut désigner un

représentant pour agir à titre de délégué en santé et sécurité. L'Employeur autorise le délégué en santé et sécurité à s'absenter du travail pour assister aux réunions conjointes de santé et sécurité ainsi qu'à toute autre réunion avec un ou des représentants de l'Employeur à laquelle il est convoqué. S'il devient nécessaire que le délégué en santé et sécurité s'absente de son travail pour fins d'enquête ou pour assister une personne salariée qui exerce un droit de refus, il en convient à l'avance avec le représentant désigné en matière de santé et sécurité du travail de l'Employeur. Le délégué ainsi absent continue de recevoir son salaire régulier.

Le Comité mixte de sécurité est constitué comme suit :

- trois (3) représentants du S.E.E.U.M. – S.L. 1186;
- un (1) représentant du S.E.E.U.M. – S.L. 1186 Unité MMF/TMB;
- quatre (4) représentants de l'Employeur.

Au cas où des appareils spéciaux de protection ou autres articles seraient requis par la loi pour la protection des personnes salariées, cesdits appareils ou articles seront alors fournis par l'Employeur.

15.02 Les personnes salariées s'engagent à suivre les règlements écrits de sécurité édictés par l'Employeur.

15.03 L'Employeur autorise l'absence du travail, sans perte de salaire régulier, d'une personne salariée désignée par le Syndicat, à raison de douze (12) jours par année financière, pour agir à titre de représentant à la prévention. Les journées d'absence doivent être préalablement convenues entre la personne salariée et l'Employeur.

Le représentant à la prévention a pour fonctions :

1) de faire l'inspection des lieux de travail;
2) de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements;
3) d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les personnes salariées;
4) de faire les recommandations qu'il juge opportunes au Comité de sécurité;
5) d'assister les personnes salariées dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la loi et les règlements;
6) d'accompagner l'inspecteur lors des visites d'inspection;
7) d'intervenir lorsque la personne salariée exerce son droit de refus;
8) de saisir la Direction de la prévention et de la sécurité de toute situation pouvant être source de danger pour les personnes salariées et de porter plainte à la CNESST si le problème n'a pas été réglé de façon satisfaisante;
9) de participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les personnes salariées, ainsi qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents sur les lieux de travail, aux fins de l'article 52 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

Article 16 Uniformes et outils

16.01 a. L'Employeur fournit gratuitement aux personnes salariées les vêtements suivants :

Par année financière
Six (6) chemises à manches longues
Quatre (4) pantalons (non-cargos)
Une (1) paire de gants doublés

Par période de deux (2) années financières
Un (1) manteau d'hiver (avec ou sans doublure amovible, au choix)
Une (1) ceinture de cuir

Par période de trois (3) années financières
Une (1) tuque
Un (1) couvre-tout

Par période de cinq (5) années financières
Une (1) paire de bottes pour l'eau

b. En plus des vêtements précités, les personnes salariées de l'équipe mobile disposent d'un imperméable et, pour l'hiver, d'un manteau trois quarts renouvelable lorsque usé.

c. L'achat des outils exigés par l'Employeur pour le travail de la personne salariée est à la charge de l'Employeur.

16.02 L'Employeur met des imperméables à la disposition des personnes salariées appelées à travailler à l'extérieur.

L'Employeur convient de fournir aux mécaniciens de machines fixes et aux techniciens en mécanique du bâtiment une paire de bottines ou de souliers de sécurité avec bout d'acier.

Il incombe à l'Employeur de désigner le fournisseur.

En règle générale, les bottines ou les souliers seront remplacés après deux (2) ans d'usure. Toutefois, ils pourront être remplacés exceptionnellement au besoin avant l'expiration de ce délai mais après un minimum de douze (12) mois. Dans tous les cas, le remplacement sera effectué à la condition que la personne salariée rapporte ses bottines ou ses souliers usés.

Article 17 Absence pour service public

17.01 La personne salariée régulière, candidate à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas trente-cinq (35) jours ouvrables. Il est loisible à la personne salariée de prendre, à l'intérieur de ces trente-cinq (35) jours ouvrables, ses jours de vacances accumulés.

17.02 La personne salariée régulière, candidate à une élection provinciale ou fédérale, est soumise à la Loi des élections.

17.03 La personne salariée régulière élue à une élection provinciale ou fédérale est mise en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Lors de son retour,

l'Employeur réintègre la personne salariée dans son poste antérieur. Si son poste a été aboli, les dispositions des paragraphes f) et g) de la clause 9.16 s'appliquent.

17.04 La personne salariée qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale peut, après entente avec l'Employeur, utiliser ses jours de vacances accumulés ou bénéficier d'un congé sans traitement.

17.05 La personne salariée élue ou nommée à une fonction civique dans une corporation municipale, une commission scolaire, une corporation de cégep ou d'Université, une institution publique de santé ou de services sociaux, un conseil d'administration d'une garderie ou à une fonction civique de même nature, qui doit s'absenter occasionnellement de son travail, pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction civique, bénéficie d'un congé sans traitement. Dans tel cas, une demande écrite comportant le nom de la personne salariée, la nature de l'absence et la durée probable de l'absence doit être reçue par l'Employeur et ce, en règle générale, deux (2) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

Article 18 Régime de retenue-épargne

18.01 L'Employeur convient, sur réception d'une autorisation écrite de la personne salariée, de déduire sur son chèque de paie et selon les modalités en vigueur, un montant fixe à être versé à un établissement financier convenu entre les parties. La remise des sommes perçues est faite dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de la retenue.

Article 19 Sports

19.01 L'Employeur rend accessible aux personnes salariées les activités du CEPSUM sujet aux frais et aux règlements en vigueur.

Article 20 Fermeture de l'établissement

20.01 Lorsque la direction de l'établissement décide d'autoriser, pour raison majeure, la majorité des personnes salariées à quitter leur travail avant la fin de leur journée régulière de travail, la personne salariée ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier.

La personne salariée qui, à la demande expresse de l'Employeur, continue de travailler est admissible soit à une remise de temps d'une durée égale au nombre d'heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail, soit au paiement au taux régulier des heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail, et ce en plus de son taux de salaire régulier pour cette journée.

Article 21 Perfectionnement

21.01 Le perfectionnement désigne un complément de formation professionnelle que le Comité de perfectionnement accepte de défrayer à la demande d'une personne salariée.

Les parties reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement des personnes salariées et coopèrent à cette fin.

Dans cet esprit, l'Employeur consacre au perfectionnement et au recyclage une provision établie à un demi de un pour cent (0,5%) de la masse salariale du personnel inclus dans l'unité de négociation au 1er mai de l'année courante et ce, pour chaque année financière.

21.02 a. Constitution du comité

Ce comité est composé de quatre (4) membres, dont deux (2) choisis parmi les personnes salariées et nommés par le Syndicat et deux (2) représentants de l'Employeur.

b. Réunions du comité

Ce comité se réunit, selon les besoins, sur demande écrite de l'une des parties, à la date et au lieu convenus entre les parties. Il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

c. Fonctions du comité

Ce comité a pour fonction, compte tenu de la provision disponible :

1. de voir à l'application des clauses 21.03, 21.04 et 21.01;

2. d'établir les priorités avant le début de chaque année financière et de planifier les activités de perfectionnement en conséquence et la répartition budgétaire afférente. Ces priorités peuvent être révisées, par les parties, au besoin, au cours de l'année financière.

3. d'élaborer les programmes appropriés pour répondre à des besoins particuliers;

4. compte tenu des priorités établies, d'étudier, d'accepter, d'autoriser ou de refuser les demandes de perfectionnement qui lui sont soumises. Il peut également accorder à une personne salariée en congé d'études un congé avec ou sans traitement ou avec un versement partiel de son salaire.

d. Critères

Le choix par le comité des personnes salariées appelées à participer aux différents programmes de formation professionnelle est fait en fonction de l'ancienneté, des aptitudes et des intérêts de chacun, des besoins actuels et prévisibles de l'Employeur et de la provision disponible.

21.03 Exonération des frais de scolarité - Formation professionnelle

a. Aux fins du présent article, les frais de scolarité comprennent les frais fixes ou d'inscription et les frais variables, tels les frais exigés pour les services aux étudiants, les droits d'équivalence, etc., sauf les frais d'association. Les cours de formation professionnelle se réfèrent aux activités de formation jugés par le comité prévu à la

clause 21.02, comme étant reliés directement à la fonction actuelle ou prévisible de la personne salariée et suivis pour parfaire sa compétence professionnelle.

b. Régime

Si sa demande a été agréée par le Comité de perfectionnement, la personne salariée régulière à temps complet bénéficie soit d'une exonération complète des frais de scolarité, dans le cas de cours donnés par l'Employeur, soit d'un remboursement des frais de scolarité, dans le cas de cours suivis dans une autre institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

c. Modalités d'application et procédure

Afin de faciliter le travail du comité, les modalités et la procédure suivantes s'appliquent :

1. Dès la date de son inscription à un cours, la personne salariée soumet une demande écrite au comité, sur le formulaire approprié, par l'entremise de la Direction des ressources humaines avec copie au Syndicat.

2. La personne salariée est informée de la décision prise par le comité le plus tôt possible. Lorsque la demande de la personne salariée a été formulée six (6) mois ou plus avant la date d'inscription au cours, la personne salariée reçoit une réponse, au plus tard, deux (2) mois avant le début du cours. Si une demande de perfectionnement est refusée par le comité, la personne salariée peut formuler un grief. Le mandat de l'arbitre consiste à déterminer s'il s'agit d'une activité de formation reliée directement à la fonction actuelle ou prévisible de la personne salariée dans l'unité de négociation et suivie pour parfaire sa compétence professionnelle.

3. La personne salariée doit transmettre à la Direction des ressources humaines une copie de son inscription et de sa facture dès leur émission.

4. À la fin de son cours, la personne salariée doit transmettre à la Direction des ressources humaines une copie de son attestation ou bulletin et une copie de la quittance dès leur émission.

5. Dans tous les cas où les heures de cours coïncident avec les heures de travail, pour des cours approuvés par le comité, une entente devra intervenir entre la personne salariée et l'Employeur.

6. Dans tous les cas où le montant des frais de scolarité excède, dans une même année, six cents dollars (600,00$), la personne salariée est tenue de signer une lettre d'engagement soumise par le comité prévu à la clause 21.02.

21.04 Congés de perfectionnement

Toute personne salariée régulière ayant six (6) mois ou plus d'ancienneté peut formuler une demande de congé pour fins de perfectionnement. Elle doit alors soumettre une demande écrite au comité de perfectionnement par l'entremise de la Direction des

ressources humaines avec copie au Syndicat. Elle indique sur sa demande la durée du congé sollicité (soit une partie de semaine soit une période continue), le ou les cours auxquels elle est inscrite s'il y a lieu, l'institution d'enseignement s'il y a lieu, et les autres renseignements pertinents.

La durée d'un tel congé n'excède généralement pas une période de douze (12) mois.

Après étude, le comité de perfectionnement accepte ou refuse le congé demandé. Si le congé est autorisé, la personne salariée peut être libérée avec ou sans traitement ou avec un versement partiel de son salaire. Une demande de congé sans traitement ne peut être refusée sans motif valable. Si une demande de congé sans traitement est refusée, la personne salariée peut formuler un grief. Dans le cas où un congé sans traitement est autorisé, les dispositions de la clause 6.12 s'appliquent.

21.05 Dans le cas des cours suivis à la demande de l'Employeur par les personnes salariées en dehors de leur journée régulière de travail, celles-ci sont requises d'y assister et reçoivent alors leur taux de salaire régulier pour chaque heure de cours ainsi suivie. Malgré ce qui précède, le taux de salaire régulier est majoré à 150% lorsque la personne salariée est présente (travail et formation) plus de 38h¾ dans la semaine visée.

Article 22 Cours de culture - cours au conjoint, aux enfants à charge et aux retraités

22.01 Cours de culture - Remboursement partiel des frais de scolarité

Définition : Tout cours suivi par une personne salariée, dont l'objectif est le développement personnel de celle-ci et jugé par le comité comme non relié directement à la fonction actuelle ou prévisible de cette personne salariée.

a) Frais admissibles

Aux fins du présent article, « frais de scolarité » signifient les frais fixes ou frais d'inscription, à l'exception des frais variables, tels les frais exigés par les Services aux étudiants, les droits d'équivalence, l'étude de dossier, les frais d'admission, les frais de matériel, etc.

b) Cours admissibles

1. Les cours crédités donnés par l'Université de Montréal, l'École Polytechnique et l'École des Hautes Études commerciales.

2. Les cours crédités donnés par un établissement d'enseignement collégial public reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, en vue de l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (D.E.C.), d'un certificat d'études collégiales (C.E.C.) ou d'une attestation d'études collégiales (A.E.C.).

3. Les cours crédités donnés par un établissement d'enseignement secondaire public reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, en vue de

l'obtention d'un diplôme d'études secondaires (D.E.S.) ou d'un diplôme d'études professionnelles (D.E.P.).

c) Régime

Toute personne salariée régulière dont la semaine régulière de travail est de dix-sept heures et demi (17h½) ou plus, y compris la personne salariée à temps complet, bénéficie d'une réduction partielle des frais de scolarité pour les cours de culture réussis, selon la progression suivante basée sur les années d'ancienneté:

1. moins d'un an d'ancienneté au moment du début des cours 20% de réduction;

2. entre un an et trois ans d'ancienneté au moment du début des cours 50% de réduction;

3. trois ans et plus d'ancienneté au moment du début des cours 100% de réduction.

d) Modalités d'application et procédure

1. La personne salariée doit remplir le formulaire en vigueur et le transmettre à la Direction des ressources humaines.

2. La personne salariée doit transmettre à la Direction des ressources humaines une copie de la facture. Sur réception de cette facture, la Direction des ressources humaines acquitte les frais admissibles.

3. La personne salariée doit transmettre à la Direction des ressources humaines une copie d'attestation de réussite une fois le cours terminé.

22.02 Exonération complète ou partielle des frais de scolarité pour conjoint et enfants à charge pour les cours donnés par l'Université de Montréal, l'École Polytechnique et l'École des Hautes Études Commerciales

a) Frais admissibles

Aux fins du présent article, «frais de scolarité» signifient les frais fixes ou frais d'inscription, à l'exception des frais variables, tels les frais exigés par les Services aux étudiants, les droits d'équivalence, l'étude de dossier, les frais d'admission, les frais de matériel, etc.

b) Conditions d'admissibilité

1. Être personne salariée régulière dont la semaine régulière de travail est de dix-sept heures et demi (17h½) ou plus, y compris la personne salariée à temps complet, et avoir au moins cinq (5) ans de service continu au moment du début des cours.

2. Remplir le formulaire en vigueur (Attestation pour fins d'admissibilité - enfant à charge - conjoint).

c) Cours admissibles

Les cours crédités donnés par l'Université de Montréal, l'École Polytechnique et l'École des Hautes Études Commerciales.

d) Régime

1. Remboursement à cent pour cent (100%) des frais admissibles pour des cours faisant partie d'un programme conduisant à un grade universitaire, à condition que l'étudiant(e) soit régulièrement promu(e).

2. Remboursement à quatre-vingt-dix pour cent (90%) des frais admissibles pour des cours isolés.

e) Modalités d'application et procédure

1. La personne salariée doit remplir le formulaire en vigueur et le transmettre à la Direction des ressources humaines.

2. La personne salariée ou, s'il y a lieu, l'étudiant doit transmettre à la Direction des ressources humaines une copie de la facture. Sur réception de cette facture, la Direction des ressources humaines acquitte les frais admissibles.

3. La personne salariée doit transmettre à la Direction des ressources humaines une copie d'attestation de réussite une fois le cours terminé.

22.03 Exonération complète ou partielle des frais de scolarité pour les cours suivis par le conjoint ou les enfants à charge d'une personne salariée décédée

Une prolongation des bénéfices prévus à 22.02 a) et d) est accordée au conjoint et aux enfants à charge de la personne salariée décédée, aux conditions suivantes:

a) Conditions d'admissibilité

Avoir complété au moins cinq (5) ans de service continu comme personne salariée régulière dont la semaine régulière de travail est de dix-sept heures et demie (17h½) ou plus, y compris la personne salariée à temps complet, lors de son décès.

b) Cours admissibles

Les cours crédités donnés par l'Université de Montréal, l'École Polytechnique et l'École des Hautes Études Commerciales.

c) Régime

1. Remboursement à cent pour cent (100%) des frais admissibles pour des cours faisant partie d'un programme conduisant à un grade universitaire, à condition que l'étudiant(e) soit régulièrement promu(e).

2. Remboursement à quatre-vingt-dix pour cent (90%) des frais admissibles pour des cours isolés.

Conditions additionnelles d'admissibilité

- Le conjoint ou l'enfant à charge doit déjà être admis comme étudiant régulier à un programme conduisant à un grade universitaire et avoir débuté ce programme avant le décès de la personne salariée.

- Le programme doit être poursuivi de façon continue.

- L'étudiant(e) doit être régulièrement promu(e).

d) Modalités d'application et procédure

1. L'étudiant doit remplir le formulaire approprié et le transmettre à la Direction des ressources humaines.

2. L'étudiant doit transmettre à la Direction des ressources humaines une copie de la facture. Sur réception de cette facture, la Direction des ressources humaines acquitte les frais admissibles.

3. L'étudiant doit transmettre à la Direction des ressources humaines une copie d'attestation de réussite une fois le cours terminé.

Cette prolongation des bénéfices est interrompue, lorsque:

- l'étudiant(e) obtient le grade universitaire pour lequel il (elle) était inscrit(e) lors du décès de la personne salariée;

- le conjoint se remarie.

22.04 Exonération complète ou partielle des frais de scolarité pour les cours suivis par la personne salariée à la retraite ou le conjoint ou les enfants à charge d'une personne salariée à la retraite

La personne salariée retraitée continue de bénéficier pour elle-même et pour son conjoint et ses enfants à charge de la politique d'exonération des frais de scolarité aux mêmes conditions que celles qui régissent la personne salariée en fonction.

Article 23 Indemnité pour usage de voiture personnelle

23.01 La personne salariée qui, à la demande expresse de l'Employeur, utilise sa voiture personnelle dans l'accomplissement de ses tâches reçoit l'indemnité prévue par le règlement en vigueur chez l'Employeur.

23.02 La personne salariée n'est pas tenue d'utiliser sa voiture personnelle dans l'accomplissement de ses tâches.

Article 24 Rétroactivité

24.01 La présente convention collective entre en vigueur lors de la date de sa signature et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément prévu.

24.02 Les taux de salaires sont ceux apparaissant à l'annexe « A ».

Les montants de rétroactivité résultant de l'application des présentes sont payables aux personnes salariées au service de l'Employeur au moment de la signature de la convention collective.

Ces montants sont établis en tenant compte des modifications intervenues depuis le 1er mai 2021, (promotion, avancement d'échelon, rétrogradation) au prorata des heures rémunérées au cours de la période débutant à la date précitée jusqu'à la date du paiement de rétroactivité.

Un montant de rétroactivité inférieur à un (1) dollar n'est pas payable. Aux fins des présentes dispositions, l'expression « heures rémunérées » désigne :

a) les heures déjà rémunérées par l'Employeur pendant une absence du travail pour maladie, accident du travail, congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité;
b) les heures déjà rémunérées au taux régulier ;
c) les heures travaillées un samedi ou un dimanche faisant partie de l'horaire régulier de travail et déjà rémunérées au taux régulier majoré selon le cas, de vingt-cinq pour cent (25%) ou de cinquante pour cent (50%) en conformité avec les dispositions de la clause 5.13 de la convention collective alors applicable;
d) les heures effectuées en travail supplémentaire et déjà rémunérées au taux régulier majoré soit de cinquante pour cent (50%), soit de cent pour cent (100%);
e) les heures effectuées l'un des jours fériés prévus à la convention collective et déjà rémunérées au taux régulier majoré de cent pour cent (100%);
f) les heures effectuées un samedi ou un dimanche durant la période du congé des fêtes en vertu de la clause 6.05 de la convention collective alors applicable et déjà rémunérées au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

24.03 Malgré les paragraphes précédents, l'Employeur verse la rétroactivité à la personne salariée retraitée depuis le 1er mai 2021.

24.04 Impact sur les assurances collectives

Pour les personnes salariées dont le dossier a été pris en charge par l'assureur, SSQ Vie, après le 1er mai 2021, l'assureur réajuste les indemnités payées ou payables en vertu de la clause 6.10 c)2) en tenant compte des ajustements salariaux prévus aux présentes et verse la rétroactivité en découlant.

Les règlements des réclamations de décès survenus à la date ou après la date de signature de la convention collective seront effectués sur la base des salaires majorés. En conséquence, les cotisations payables à compter de la date de signature de la convention collective seront ajustées en fonction du salaire majoré. Toutefois, aucune cotisation rétroactive au 1er mai 2021, ne sera prélevée et aucun ajustement ne sera apporté aux

montants d'assurance vie payés en règlement des déclarations de décès survenus entre le 1er mai 2021 et la date de la signature de la convention collective.

24.05 Impact sur le Régime de retraite

La participation au RRUM sur la nouvelle base salariale est rétroactive au 1er mai 2021 autant pour les cotisations que pour les prestations. Les cotisations requises pour les ajustements salariaux seront perçues en un seul prélèvement sur une paie subséquente aux ajustements des activités, à même le versement de la rétroactivité. Les ajustements aux rentiers seront effectués dans les trois (3) mois suivant les modifications d'activités.

Article 25 Validité et durée de la convention

25.01 Validité

Toute clause de la présente convention qui pourrait être contraire à la législation provinciale ou fédérale affectant l'ordre public, est nulle et non avenue, sans pour cela affecter la validité des autres clauses de cette convention.

25.02 Grève et lock-out

Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève, ni de lock-out pendant la durée de la présente convention. Le Syndicat n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera aucun ralentissement du travail dans le but de réduire le rendement normal des personnes salariées.

Toute personne salariée qui participe à une grève, ralentissement ou arrêt de travail s'expose à des sanctions de la part de l'Employeur, y compris le congédiement.

25.03 Durée de la convention

La présente convention collective est conclue pour la période du 20 décembre 2023 jusqu'au 30 avril 2026 inclusivement.

Les conditions de travail contenues dans la présente convention s'appliqueront jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, sauf durant une grève légale ou un lock-out légal.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 20e jour du mois de décembre 2023.

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Daniel Jutras
Recteur

François Courchesne
Vice-recteur aux ressources humaines et aux affaires professorales

Karina Adam
Directrice générale
Direction des ressources humaines

Caroline Desjardins-Saey
Directrice – Relations de travail et partenariats RH
Direction des ressources humaines

Carol Campagna
Directeur-adjoint
Direction des immeubles

Gabriel Bouvier
Conseiller en relations du travail
Direction des ressources humaines

Félix Binette
Conseiller en relations du travail
Direction des ressources humaines

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4338

Yannick Tremblay
Président

Yanis Mohellebi
Secrétaire-trésorier

Patricia Savard
Porte-parole et conseillère syndicale – SCFP - FTQ

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTES

ANNEXE « A »

TABLEAU I

ÉCHELLES DE CLASSIFICATION

ÉCHELLES SALARIALES - 1ER MAI 2021

Majoration de 2,0 % de l'échelle du 30 avril 2021

Période du 1er mai 2021 au 30 avril 2022

Échelle salariale PA27 (38,75h) Taux horaire		Classe	
		08	09
Échelon	1	24,12 $	25,67 $
	2	24,88 $	26,48 $
	3	25,60 $	27,25 $
	4	26,39 $	28,09 $
	5	27,16 $	28,94 $
	6	28,00 $	29,80 $
	7	28,84 $	30,68 $
	8	29,68 $	31,63 $
	9	30,59 $	32,57 $
	10	31,50 $	33,54 $

ÉCHELLES SALARIALES - 1ER MAI 2022

Majoration de 2,0 % de l'échelle du 30 avril 2022

Période du 1er mai 2021 au 30 avril 2022

Échelle salariale PA27 (38,75h) Taux horaire		Classe	
		08	09
Échelon	1	24,60 $	26,18 $
	2	25,38 $	27,01 $
	3	26,11 $	27,80 $
	4	26,92 $	28,65 $
	5	27,70 $	29,52 $
	6	28,56 $	30,40 $
	7	29,42 $	31,29 $
	8	30,27 $	32,26 $
	9	31,20 $	33,22 $
	10	32,13 $	34,21 $

Période du 1er mai 2023 au 30 avril 2024

Les taux échelles de salaires en vigueur au 30 avril 2023 sont majorés au 1er mai 2023 d'un pour cent (1 %) ou du même pourcentage que le pourcentage d'augmentation des échelles consenti par le Gouvernement du Québec (PSG) aux employés du secteur public et parapublic auquel est ajouté zéro point vingt-cinq pour cent (0,25 %), si ce pourcentage est plus avantageux.

Période du 1er mai 2024 au 30 avril 2025

Les taux échelles de salaires en vigueur au 30 avril 2024 sont majorés au 1er mai 2024 d'un pour cent (1 %) ou du même pourcentage que le pourcentage d'augmentation des échelles consenti par le Gouvernement du Québec (PSG) aux employés du secteur public et parapublic auquel est ajouté zéro point cinq pour cent (0,5 %), si ce pourcentage est plus avantageux.

Période du 1er mai 2025 au 30 avril 2026

Les taux échelles de salaires en vigueur au 30 avril 2025 sont majorés au 1er mai 2025 d'un pour cent (1 %) ou du même pourcentage que le pourcentage d'augmentation des échelles consenti par le Gouvernement du Québec (PSG) aux employés du secteur public et parapublic si ce pourcentage est plus avantageux.

ANNEXE « B »

Remboursement des frais de stationnement

Les dispositions ci-après s'appliquent à la personne salariée qui accepte, à la demande expresse de l'Employeur, d'utiliser sa voiture personnelle dans l'accomplissement de ses tâches.

A) Remboursement du coût quotidien de stationnement

Si la personne salariée ne détient pas de permis annuel et si elle utilise sa voiture occasionnellement, c'est-à-dire, sept (7) jours ou moins par mois, pendant moins de six (6) mois par année, l'Employeur lui rembourse, sur présentation des reçus de permis, le coût du permis quotidien de stationnement (incluant les taxes) pour chaque jour d'utilisation jusqu'à 'à concurrence du montant équivalent au coût du permis mensuel de stationnement (incluant les taxes) par mois.

B) Remboursement du coût du permis mensuel de stationnement

Si la personne salariée ne détient pas de permis annuel et si elle utilise sa voiture huit (8) jours ou plus par mois, pendant au moins six (6) mois par année, l'Employeur lui rembourse, sur présentation des reçus des permis, le coût du permis mensuel de stationnement (incluant les taxes), pour chaque mois d'utilisation.

C) Remboursement du coût du permis annuel de stationnement

Si la personne salariée utilise régulièrement sa voiture cinq (5) jours ou plus par mois pendant toute l'année, elle doit obligatoirement se procurer un permis annuel « A » de stationnement. L'Employeur lui rembourse le coût de ce permis annuel (incluant les taxes) et ce, aussi longtemps qu'elle continue d'utiliser sa voiture à la demande expresse de l'Employeur.

Si la personne salariée détient un permis annuel et si elle utilise sa voiture moins de cinq (5) jours par mois, l'Employeur lui rembourse le permis quotidien de stationnement (incluant les taxes) pour chaque jour d'utilisation, jusqu'à concurrence du montant équivalent à un douzième (1/12) du coût du permis annuel « A » de stationnement (incluant les taxes) par mois.

Si la personne salariée détient un permis et si elle utilise sa voiture cinq (5) jours et plus par mois, pendant quelques mois seulement au cours de l'année, l'Employeur lui rembourse, à la fin de chaque mois pendant lequel elle a utilisé sa voiture personnelle, à la demande expresse de l'Employeur, un montant maximum équivalent à un douzième (1/12) du coût du permis annuel « A » de stationnement (incluant les taxes).).

REMARQUES

1) En aucun cas, l'Employeur remboursera la personne salariée d'une somme excédant le coût du permis annuel « A » de stationnement (incluant les taxes);
2) Aux fins de la présente entente, l'année débute le premier septembre de l'année courante;
3) Si le coût du permis de stationnement est augmenté, le remboursement sera ajusté en conséquence.

ANNEXE « C »

Conditions de travail des personnes salariées temporaires

Les seules dispositions qui s'appliquent sont les suivantes :

Article 3 — Régime syndical et retenues syndicales

Article 5 — Semaine régulière de travail, heures régulières de travail, temps supplémentaire

Clause 5.05

Les dispositions des clauses 5.06 et 5.16 s'appliquent à la personne salariée temporaire à temps complet ayant complété soixante (60) jours ouvrables travaillés. La personne salariée temporaire à temps complet qui n'a pas encore complété soixante (60) jours ouvrables travaillés bénéficie de la réduction des heures de travail à partir du moment où elle atteint soixante (60) jours ouvrables travaillés.

Clauses 5.08, 5.09, 5.10 et 5.12.

La clause 5.13 s'applique à la personne salariée remplaçante à temps complet après soixante (60) jours ouvrables travaillés.

Article 6 — Jours fériés, congés sociaux et autres congés

Clause 6.01 - Elle a droit après vingt (20) jours ouvrables travaillés, au paiement des jours fériés qui interviennent au cours de la durée de son emploi. Par ailleurs, lorsque les jours fériés interviennent en dehors de l'horaire régulier de la personne salariée à temps partiel, celle-ci a droit à une indemnité égale à 1/20 du salaire régulier versé au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du jour férié.

Clauses 6.07 a) et b), 6.08 et 6.09 – Elle a droit après vingt (20) jours ouvrables travaillés et durant sa période d'emploi aux congés sociaux prévus aux clauses précitées.

Clause 6.11.

Article 7 — Congé de maternité, d'adoption et congé de paternité (congé pour le conjoint)

La personne salariée temporaire enceinte a droit à un congé de maternité, sans salaire, d'une durée maximale de vingt-cinq (25) semaines continues.

La personne salariée temporaire dont la conjointe donne naissance à un enfant, a droit a un congé de paternité (congé pour le conjoint), sans salaire, d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues.

La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'adoption, sans salaire, d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues.

Congé parental sans salaire

En plus du congé indiqué à la section précédente, la personne salariée temporaire qui est la mère ou le père d'un nouveau-né ou qui adopte un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a droit à un congé parental, sans salaire, d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

Dispositions générales

Les modalités ainsi que les droits et obligations applicables dans le cadre de ces congés sont ceux prévus dans la Loi sur les normes du travail.

Durant les congés précités, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté, conformément à l'article 9 de la présente annexe, comme si elle était restée au travail, pour une durée maximale de vingt-cinq (25) semaines dans le cas du congé de maternité et pour une durée maximale de cinq (5) semaines dans le cas du congé d'adoption et du congé de paternité (congé pour le conjoint).

À la fin du congé de maternité, d'adoption, de paternité (congé pour le conjoint) et parental sans salaire, l'Employeur réintègre la personne salariée dans l'emploi temporaire qu'elle occupait à la condition que cet emploi temporaire soit encore disponible sinon la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel à la condition d'avoir accumulé l'ancienneté nécessaire.

De plus, il est loisible à la personne salariée temporaire de poser sa candidature à un poste affiché durant son congé de maternité, d'adoption, de paternité (congé pour le conjoint), et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail. Si elle obtient le poste, elle doit l'occuper à la fin d'un des congés précités.

Absences et congés pour raisons familiales ou parentales

La personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

La personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

La personne salariée qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

La personne salariée doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

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

Les modalités ainsi que les droits et obligations applicables dans le cadre de ces congés sont ceux prévus dans la Loi des normes du travail.

À la fin du congé pour raisons familiales ou parentales, l'Employeur réintègre la personne salariée dans l'emploi temporaire qu'elle occupait à la condition que cet emploi temporaire soit encore disponible sinon la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel à la condition d'avoir accumulé l'ancienneté nécessaire.

Article 8 Vacances annuelles

La personne salariée surnuméraire reçoit, lors de chaque période de paie, l'indemnité de vacances à laquelle elle est admissible.

La personne salariée remplaçante, embauchée pour une période d'un (1) mois et plus, accumule des vacances, en conformité avec les dispositions de la clause 8.02. Les vacances sont prises en temps, après entente avec son supérieur quant aux dates.

Lorsqu'une personne salariée remplaçante devient une personne salariée surnuméraire, elle reçoit l'indemnité de vacances à laquelle elle a droit, en conformité avec les dispositions de la clause 8.04 b).

Article 9 Ancienneté

Clause 9.13.

Article 11 Procédure de règlement des griefs et mésententes

Elle peut formuler un grief conformément aux dispositions de l'article 11 pour réclamer les avantages auxquels elle a droit.

Article 13 Salaires et autres avantages

Clause 13.01 - Elle a droit au taux de salaire prévu en annexe pour la fonction qu'elle occupe.

Clause 13.04.

La personne salariée temporaire a droit à une augmentation d'échelon après deux cent soixante (260) jours ouvrables rémunérés.

Article 15 Sécurité et sécurité

Article 16 Uniformes et outils

Dispositions additionnelles La personne salariée temporaire reçoit, lors de chaque période de paie, en guise de compensation pour l'assurance salaire, les congés sociaux, les congés personnels et les autres avantages dont elle ne bénéficie pas une prime égale à quatre pour cent (4%) de son salaire régulier.

ANNEXE « D »

L'organisation du travail à la Direction des immeubles concernant les mécaniciens en tuyauterie-plomberie/chauffage (MT) et les techniciens en mécanique du bâtiment (TMB)

1. Partage des tâches et des responsabilités

Les parties conviennent de l'entente sur le partage des tâches et des responsabilités, étant précisé que cette dernière ne s'applique pas dans les cas suivants :

Station de biologie – St-Hippolyte;
Faculté de médecine vétérinaire – St-Hyacinthe;
Immeubles en location.

La présente entente ainsi que celle sur le partage des tâches ne pourront être invoquées pour justifier la réduction du nombre de salariés MT et TMB.

2. Carte d'apprenti tuyauteur

L'obligation de détenir la carte d'apprenti MT par les TMB vise spécifiquement à permettre la réalisation de la présente entente et, par conséquent, ne doit servir qu'aux fins de l'application du partage des tâches entre les TMB et les mécaniciens tuyauteurs. De plus, les TMB qui obtiendraient éventuellement les cartes de compétence et/ou certificat de qualification de MT ne seront jamais affectés à la surveillance d'apprentis MT.

À la demande de son supérieur immédiat, tout nouveau TMB doit se procurer sa carte d'apprenti tuyauteur et l'employeur dégagera de ses activités après entente et à ses frais le TMB travaillant sur le quart de jour afin qu'il se la procure.

3. Tâches des TMB

Il est convenu que le statut d'apprenti détenu par les TMB ne les empêche pas de remplir les tâches inhérentes à leur fonction. D'ailleurs, les MT affectés à la surveillance des apprentis n'exercent aucune autorité ni contrôle sur les tâches propres aux TMB..

4. Surveillance des apprentis tuyauteurs

La surveillance immédiate doit être comprise dans le sens suivant les tâches assujetties à la réglementation qu'accomplit l'apprenti, doivent être accomplies sous l'autorité et le contrôle du compagnon (un travailleur détenteur du certificat de qualification approprié), c'est-à-dire, faire l'objet de directives ou vérifications avant, pendant ou après l'exécution d'un travail.

Toutefois, ce contrôle est fonction de l'importance de la tâche (en terme de conséquences négatives en cas de mauvaise exécution) et du degré de maîtrise de cette tâche par l'apprenti. Moins la tâche est importante et plus elle est maîtrisée par l'apprenti, moins on a besoin de contrôle par le compagnon. La supervision n'a pas besoin d'être constante dans tous les cas et le compagnon peut être absent du lieu de travail. Toutefois, la présence physique est requise pour les tâches les plus critiques (par exemple pour la mise en marche d'un équipement) même si l'apprenti a un haut niveau de maîtrise dans cette tâche. Le compagnon doit vérifier le travail et il en assume la responsabilité.

Le contrôle ne peut se faire par une personne interposée. Toutefois, un apprenti peut changer de compagnon à une étape de son apprentissage ou en cas d'absence de son compagnon régulier. L'employeur doit confirmer conformément au règlement applicable (L.R.Q., F-5, a-30 article 18 paragraphe 3) dans le carnet d'apprenti le nombre réel d'heures d'expérience acquis par l'apprenti.

Enfin, le compagnon doit, même s'il n'est pas toujours présent physiquement, s'assurer d'une disponibilité à l'apprenti, toujours en fonction de l'importance des tâches et du niveau de maîtrise de l'apprenti. Ceci pour offrir la formation nécessaire et pouvoir intervenir rapidement lorsque le besoin se fait sentir. Le compagnon doit pouvoir être rejoint par l'apprenti en cas de besoin.

5. Affectation des MT à la surveillance

L'employeur désignera les MT qui seront affectés à la surveillance. Il procédera par rotation des affectations et ce, pour les durées qu'il détermine. Il est entendu que les MT assignés à cette tâche devront s'acquitter de l'ensemble des responsabilités inhérentes à leurs fonctions. Lorsque l'application du point 5 exige la présence du surveillant, celui-ci sera dégagé de ses tâches en cours de réalisation.

6. Protection des emplois des MT

L'employeur maintient l'ensemble des MT ayant un lien d'emploi le 14 novembre 2001 dans leurs fonctions ainsi que M. Mario Dresdell aussi longtemps qu'ils continueront à occuper leur poste.

L'employeur ne se servira pas délibérément de ses salariés occupant d'autres fonctions pour réduire le nombre de MT.

7. Comité de suivi

Un comité tripartite composé de deux (2) MT, deux (2) TMB et d'au plus trois (3) représentants de l'employeur sera formé pour discuter des difficultés d'application et pour apporter, le cas échéant, les ajustements appropriés. Le comité convient de se rencontrer au moins une fois par mois au cours de l'année qui suit l'entrée en vigueur de l'entente. Par la suite, il se réunira sur demande de l'une ou l'autre des parties, dans les plus brefs délais.

8. Transmission de l'information

Les travaux de réparation identifiés dans l'entente relative au partage des tâches et responsabilités, planifiés ou non, et pour lesquels dans la section « Remarques » on retrouve la mention « Surveillance », doivent faire l'objet d'un avis écrit par l'Employeur ou le TMB destiné au(x) mécanicien(s)-tuyauteur(s) responsable(s) de la surveillance des apprentis avant que ces travaux soient réalisés. À cette fin, une copie du formulaire « Demande de réquisition de services » (DRS) est utilisée et est transmise directement au(x) responsable(s) de la surveillance ou déposée dans leur pigeonnier. Lorsque l'avis écrit est fait par un TMB, ce dernier doit également en aviser son supérieur immédiat.

Pour tous les autres travaux de réparation énumérés dans l'entente relative au partage des tâches et responsabilités, la surveillance immédiate n'est pas requise. Cependant, l'Employeur devra aviser le mécanicien-tuyauteur responsable de la surveillance des apprentis (MT) la journée même de la réalisation des travaux ou le lendemain afin que celui-ci puisse procéder aux vérifications nécessaires.

9. Responsabilisation du personnel

Les parties conviennent qu'ils signent cette entente en ayant à coeur la mission de la Direction des immeubles qui est notamment d'exercer ses activités en mettant à contribution la compétence de son personnel dans un esprit de responsabilisation.

Partage des tâches et responsabilités
entre les différents corps de métiers à l'Université de Montréal

DESCRIPTION	OPÉRATION	ENTRETIEN / ENTRETIEN PRÉVENTIF	RÉPARATION	REMARQUES
1. RÉSEAU D'EAU D'AQUEDUC EXTERNE				
– Conduits de distribution		T (P)	T (P)	
– Valves d'isolement dans les trous d'homme		T (P)	T (P)	
– Valves d'isolement des bâtiments	TMB ou T (C) ou T (P) ou Ferblantier	T (P)	T (P)	En mode urgence, la fermeture des valves peut être effectuée par tous les corps de métiers.
– Trous d'homme (structure)		Architecture	Architecture	
– Drains sanitaires		T (P)	T (P)	
– Pompes de falaise	TMB	TMB[1]ou T (P)	T (P) ou Ferblantier (2)	
– Réservoirs d'eau d'aqueduc de 250 000 gallons (structure)	TMB	Architecture	Architecture	
– Tuyauterie		T (P)	T (P)	
2. RÉSEAU INTERNE D'AQUEDUC				
2.1 Eau froide domestique				
– Entrée d'eau de l'immeuble	TMB ouT (C) ou T (P) ou Ferblantier	T (P)	T (P)	En mode urgence, la fermeture par tous les corps de métier
– Compteurs	TMB	TMB[1] ou T (P)	T (P)	
– Pompes	TMB	TMB[1] ou T (P) ou Ferblantier (2)	T (P) ou Ferblantier (2)	
– Valves manuelles	TMB ouT (C) ou T (P) ou Ferblantier	T (P)	T (P) ou externe	En mode urgence, tous les corps de métiers peuvent intervenir en mode opération
– Canalisation			T (P)	
– Réservoirs d'expansion	TMB	TMB[1]	T (P) ou externe	
– Valves de contrôle	TMB	TMB[1]ou externe	TMB[1] ou T (P) ou externe	Surveillance

LÉGENDE

TMB = Technicien en mécanique du bâtiment; **TMB[1]** = Technicien en mécanique du bâtiment avec carte d'apprentissage en plomberie;
T (C) = Tuyauteur en chauffage; **T (F)** = Tuyauteur frigoriste; **T (G)** = Tuyauteur gicleurs; **T (P)** = Tuyauteur plombier; **T Gaz** = Tuyauteur gaz; Externe = Firme externe

2 =
a) Les composantes internes de la pompe (Ferblantier).
b) Le démantèlement de la tuyauterie (plombier).
c) La réparation de moteurs électriques ou de contrôles électriques (électricien).
d) Le paquetage d'entretien sur les pompes existantes (TMB).

DESCRIPTION	OPÉRATION	ENTRETIEN / ENTRETIEN PRÉVENTIF	RÉPARATION	REMARQUES
2.2 Eau chaude domestique				
– Générateurs (production)	TMB	TMB[1]	TMB[1] ou externe	
– Réservoirs	TMB	TMB[1]	T (P) ou externe	
– Pompes	TMB	TMB[1]	T (P) ou Ferblantier (2)	
– Canalisation			T (P)	
– Valves de contrôles	TMB	TMB[1]	T (P) ou TMB[1]ou externe	Surveillance
– Valves manuelles	TMB ou T (C) ou T (P) ou Ferblantier	T (P)	T (P) ou externe	En mode urgence, tous les corps de métiers peuvent intervenir en mode opération
2.3 Eau distillée/déminéralisée				
– Production	TMB	Externe	Externe	
– Réservoirs	TMB	TMB[1] ou externe	TMB[1] ou externe	
– Pompes	TMB	T (P) ou Ferblantier (2) ou externe	T (P) ou Ferblantier (2) ou externe	
– Valves manuelles	TMB ou T (C) ouT (P) ou Ferblantier	T (P)	T (P) ou externe	
– Canalisation			T (P)	
3. RÉSEAU DE GAZ INTERNE				
3.1 Pour les laboratoires				
– Valves internes	TMB ou T (C) ou T (P) ou Ferblantier	T Gaz	T Gaz ou externe	En mode urgence, tous les corps de métiers peuvent intervenir en mode opération
– Canalisation			T Gaz	
– Compteurs	TMB (relevé)	T Gaz ou externe	T Gaz ou externe	
3.2 Pour les besoins de chauffage (Pratique courante - Gaz Métropolitain)				
– Valves manuelles externes et internes	TMB ou externe (ouverture-fermeture)	T Gaz ou externe	T Gaz ou externe	En cas d'urgence… Fermeture (voir procédures)
– Canalisation			T Gaz ou externe	
– Compteurs	TMB(relevé)	Gaz Métrop.	Gaz Métrop.	
– Brûleurs	TMB	TMB ou Gaz Métrop.	T Gaz ou Métrop.	

LÉGENDE

TMB = Technicien en mécanique du bâtiment; **TMB[1]** = Technicien en mécanique du bâtiment avec carte d'apprentissage en plomberie;
T (C) = Tuyauteur en chauffage; **T (F)** = Tuyauteur frigoriste; **T (G)** = Tuyauteur gicleurs; **T (P)** = Tuyauteur plombier; **T Gaz** = Tuyauteur gaz; Externe = Firme externe

2 = a) Les composantes internes de la pompe (Ferblantier).
b) Le démantèlement de la tuyauterie (plombier).
c) La réparation de moteurs électriques ou de contrôles électriques (électricien).
d) Le paquetage d'entretien sur les pompes existantes (TMB).

DESCRIPTION	OPÉRATION	ENTRETIEN / ENTRETIEN PRÉVENTIF	RÉPARATION	REMARQUES
– Accessoires	TMB	TMB ou Gaz Métrop.	T Gaz ou Métrop.	
– Ventilateurs reliés à la combustion (air de combustion /air primaire)	TMB	TMB[1]	Ferblantier ou TMB ou externe	
4. PRODUCTION D'ÉNERGIE				
4.1 Vapeur (basse et haute pression)				
– Chaudières	TMB	TMB	TMB ou externe	
– Générateurs	TMB	TMB	TMB ou externe	
– Échangeurs	TMB	TMB[1]	T (C) ou TMB[1]ou externe	Surveillance
– Moteurs et turbines à vapeur	TMB	TMB	TMB ou externe	
– Brûleurs	TMB	TMB	Externe	
– Valves (PRVS)	TMB		T (C)	
– Air primaire de ventilation	TMB	TMB	Ferblantier ou externe	
– Air secondaire de ventilation	TMB	TMB	Ferblantier ou externe	
– Air de contrôle	TMB	TMB[1] ou externe	T (C) ou TMB[1]ou externe	Surveillance
– Pompes	TMB	TMB[1]	T (C) ou Ferblantier (2) ou externe	
– Trappes à vapeur	TMB	TMB[1]	T (C)	
– Canalisation			T (C)	
– Réservoirs de condensé	TMB	TMB[1]	T (C) ou externe	
– Réservoirs de refroidissement	TMB	TMB[1]	T (C) ou externe	
– Alimentation produits chimiques	TMB	TMB[1]	T (C) ou TMB[1]ou externe	Surveillance
– Pompes de produits chimiques	TMB	TMB[1]	T (C) ou Ferblantier (2) ou externe	
– Accessoires (jauges, thermomètres, etc.)	TMB	TMB[1] ou T (C)	T (C) ou TMB[1]	
– Désaérateurs (Dégazeurs)	TMB	TMB[1]	T (C) ou externe	
– Adoucisseurs	TMB	TMB[1]	T (C) ou externe	
– Radiateurs	TMB	T (C) ou TMB[1]	T (C)	
– Filtres (511)		T (C)	T (C) ou externe	
4.2 Eau refroidie				
– Absorbeurs	TMB	TMB ou externe	T (P) ou T (C) ou externe	
– Centrifugeuses	TMB	TMB ou externe	TMB ou externe	

LÉGENDE

TMB = Technicien en mécanique du bâtiment; **TMB[1]** = Technicien en mécanique du bâtiment avec carte d'apprentissage en plomberie;
T (C) = Tuyauteur en chauffage; **T (F)** = Tuyauteur frigoriste; **T (G)** = Tuyauteur gicleurs; **T (P)** = Tuyauteur plombier; **T Gaz** = Tuyauteur gaz; Externe = Firme externe

2 = a) Les composantes internes de la pompe (Ferblantier).
b) Le démantèlement de la tuyauterie (plombier).
c) La réparation de moteurs électriques ou de contrôles électriques (électricien).
d) Le paquetage d'entretien sur les pompes existantes (TMB).

DESCRIPTION	OPÉRATION	ENTRETIEN / ENTRETIEN PRÉVENTIF	RÉPARATION	REMARQUES
– Tours d'eau	TMB	TMB ou externe	Ferblantier ou externe	Courroie Ferb. ou TMB
– Pompes	TMB	TMB	T (P) ou Ferblantier (2) ou externe	
– Valves manuelles	TMB	T (P) ou TMB[1] (paquetage)	T (P) ou externe	
– Récupérateurs (échangeurs à plaques)	TMB	Externe	Externe	
– Air de contrôle	TMB	TMB[1]	T (P) ou TMB[1] ou externe	Surveillance
– Canalisation			T (P)	
– Traitements chimiques	TMB	TMB ou externe	TMB ou externe	
– Pompes de produits chimiques	TMB	TMB[1]	Ferblantier (2) ou T (P) ou externe	
– Contrôleurs d'injection de produits chimiques	TMB	TMB	Externe	
– Compteurs	TMB	T (P) ou externe	T (P) ou externe	
– Valves de contrôle	TMB	TMB[1]ou externe	T (P) ou TMB[1]ou externe	Surveillance
– Réservoirs d'expansion	TMB	TMB[1]	T (P) ou TMB[1]ou externe	Surveillance
4.3 Climatisation / réfrigération				
– Unités de toit (expansion directe) à vérifier	TMB	TMB ou externe	Ferblantier (2) ou externe	
– Refroidisseurs à l'eau (C.W.)	TMB	TMB	T (P) ou Ferblantier (2) ou externe	
– Refroidisseurs de fenêtre (Windows units)	TMB	Externe	Ferblantier ou externe	
– Conduits de ventilation	TMB	Ferblantier	Ferblantier ou externe	
– Valves manuelles (Fréon)	TMB ou externe	Externe	Externe	
– Volets	TMB	TMB (activateur) ou Ferblantier	Ferblantier ou externe	
– Contrôles	TMB	TMB ou externe	TMB ou externe	
– Ventilateurs	TMB	TMB	Ferblantier ou externe	
– Chambres froides	TMB ou externe	Externe	Externe	
– Refroidisseurs à air	TMB	Externe ou TMB	Externe ou TMB	
– Condenseurs évaporatifs	TMB	Ferblantier ou TMB ou externe	Ferblantier (2) ou externe	
– Unités à induction	TMB	TMB ou Ferblantier ou Électricien	T (P) ou Ferblantier (2) ou externe	

LÉGENDE

TMB = Technicien en mécanique du bâtiment; **TMB[1]** = Technicien en mécanique du bâtiment avec carte d'apprentissage en plomberie;
T (C) = Tuyauteur en chauffage; **T (F)** = Tuyauteur frigoriste; **T (G)** = Tuyauteur gicleurs; **T (P)** = Tuyauteur plombier; **T Gaz** = Tuyauteur gaz; Externe = Firme externe

2 = a) Les composantes internes de la pompe (Ferblantier).
b) Le démantèlement de la tuyauterie (plombier).
c) La réparation de moteurs électriques ou de contrôles électriques (électricien).
d) Le paquetage d'entretien sur les pompes existantes (TMB).

DESCRIPTION	OPÉRATION	ENTRETIEN / ENTRETIEN PRÉVENTIF	RÉPARATION	REMARQUES
– Unités de plafonds (VF)	TMB	TMB ou Ferblantier	T (P) ou Ferblantier (2) ou externe	
– Thermopompes	TMB	TMB ou externe	Externe	
– Compresseurs des chambres froides	TMB	Externe	Externe	
4.4 Eau chaude haute température				
– Chaudières	TMB	TMB ou externe	Externe	
– Contrôles	TMB	TMB ou externe	Externe	
– Réservoirs d'alimentation	TMB	TMB[1]	T (C) ou externe	
– Réservoirs d'expansion	TMB	TMB[1]	T (C) ou externe	
– Pompes	TMB	TMB[1]	T (C) ou Ferblantier (2) ou externe	
– Valves manuelles	TMB ou T (C) ouT (P) ou Ferblantier	TMB[1]	T (C) ou externe	En urgence, fermeture de valves, tous les métiers.
– Canalisation (interne / externe)	TMB		T (C) ou externe	
– Trous d'homme (structure)		Structure	Structure	
– Trous d'homme (valves manuelles)	TMB ou T (C) ou T (P) ou Ferblantier	TMB[1]	T (C) ou externe	En urgence, fermeture de valves, tous les métiers.
– Isolation			Externe	
– Valves de contrôle	TMB	TMB[1]	T (C) ou TMB[1]ou externe	Surveillance
– Ventilation des trous d'homme	TMB	TMB[1]	Ferblantier	
– Pompes de puisards / drains sanitaires	TMB	TMB[1]	T (P) ou Ferblantier (2) ou externe	
– Échangeurs E.C.H.T.	TMB	TMB[1]	T (C) ou TMB[1]ou externe	Surveillance
– Soupapes de sûreté	TMB	TMB[1]	T (C) ou TMB[1]ou externe	Surveillance
– Traitements chimiques	TMB	TMB[1]	TMB[1]ou externe	
– Pompes de traitements chimiques	TMB	TMB[1]	T (C) ou Ferblantier (2) ou externe	
– Réservoirs de traitements chimiques	TMB	TMB[1]	T (C) ou externe	
– Air de contrôle	TMB	TMB[1]	T (C) ou TMB[1]ou externe	Surveillance
4.5 Air de service de contrôle				
– Compresseurs à air	TMB	TMB[1] ou externe	Ferblantier (2) ou externe	

LÉGENDE

TMB = Technicien en mécanique du bâtiment; **TMB[1]** = Technicien en mécanique du bâtiment avec carte d'apprentissage en plomberie;
T (C) = Tuyauteur en chauffage; **T (F)** = Tuyauteur frigoriste; **T (G)** = Tuyauteur gicleurs; **T (P)** = Tuyauteur plombier; **T Gaz** = Tuyauteur gaz; Externe = Firme externe

2 = a) Les composantes internes de la pompe (Ferblantier).
b) Le démantèlement de la tuyauterie (plombier).
c) La réparation de moteurs électriques ou de contrôles électriques (électricien).
d) Le paquetage d'entretien sur les pompes existantes (TMB).

DESCRIPTION	OPÉRATION	ENTRETIEN / ENTRETIEN PRÉVENTIF	RÉPARATION	REMARQUES
– Assèchеurs	TMB	TMB[1] ou externe	T (P) ou externe	
– Réservoirs	TMB	TMB[1]	T (P)	
– Contrôles	TMB	TMB[1]	TMB[1]ou externe	
– Canalisation	TMB		T (P) ou TMB[1]ou externe	Surveillance
– Valves manuelles	TMB		T (P) ou TMB[1] ou externe	Surveillance
– Filtres (huile / air)	TMB	TMB[1]	T (P) ou TMB[1] ou externe	Surveillance
– Purgeurs	TMB	TMB[1]	T (P) ou TMB[1] ou externe	Surveillance
– Accessoires (PRVS)	TMB	TMB[1]ou externe	T (P) ou TMB[1] ou externe	Surveillance
4.6 Air médical stérile (660/511)				
– Compresseurs à air	TMB	Externe	Externe	
– Assécheurs	TMB	Externe	Externe	
– Réservoirs	TMB	TMB[1] ou externe	Externe	
– Contrôles	TMB	TMB[1]	Externe	
– Canalisation			T (P) ou externe	
– Valves manuelles	TMB		T (P) ou externe	
– Filtres (huile / air)	TMB	Externe	Externe	
– Purgeurs	TMB	Externe	Externe	
– Accessoires	TMB	Externe	Externe	
– Préfiltres et filtres	TMB	Externe	Externe	
4.7 Eau chaude basse température				
– Échangeurs réguliers et à plaques	TMB	TMB[1] ou externe	T (C) ou TMB[1] ou externe	Surveillance
– Chaudières	TMB	TMB[1]	Externe	
– Pompes et circulateurs	TMB	TMB[1]	T (C) ou Ferblantier (2) ou externe	
– Valves manuelles	TMB	TMB[1]	T (C) ou externe	
– Canalisation	TMB		T (C)	
– Traitements chimiques	TMB	TMB[1] ou externe	TMB[1]ou externe	
– Pompes de traitements chimiques	TMB	TMB[1]	T (C) ou Ferblantier (2) ou externe	
– Réservoirs de traitements chimiques	TMB	TMB[1]	T (C)	
– Radiateurs	TMB	T (C) ou TMB[1]	T (C)	
– Réservoirs d'expansion	TMB	TMB[1]	T (C) ou TMB[1] ou externe	Surveillance

LÉGENDE

TMB = Technicien en mécanique du bâtiment; **TMB[1]** = Technicien en mécanique du bâtiment avec carte d'apprentissage en plomberie;
T (C) = Tuyauteur en chauffage; **T (F)** = Tuyauteur frigoriste; **T (G)** = Tuyauteur gicleurs; **T (P)** = Tuyauteur plombier; **T Gaz** = Tuyauteur gaz; Externe = Firme externe

2 = a) Les composantes internes de la pompe (Ferblantier).
b) Le démantèlement de la tuyauterie (plombier).
c) La réparation de moteurs électriques ou de contrôles électriques (électricien).
d) Le paquetage d'entretien sur les pompes existantes (TMB).

DESCRIPTION	OPÉRATION	ENTRETIEN / ENTRETIEN PRÉVENTIF	RÉPARATION	REMARQUES
– Valves régulatrices de pression d'eau	TMB	TMB[1]	T (C)	
4.8 Ventilation				
– Ventilateurs (alimentation et retour)	TMB	TMB ou Ferblantier	Ferblantier	
– Ventilateurs (évacuation)	TMB	TMB ou Ferblantier	Ferblantier	
– Canalisation		Ferblantier	Ferblantier ou externe	
– Serpentins	TMB	TMB[1]	T (P) ou T (C) ou Ferblantier ou externe	
– Contrôles	TMB	TMB ou externe	TMB[1]ou externe	
– Volets	TMB	TMB ou Ferblantier	Ferblantier ou externe	
– Filtres (normal et HEPA)	TMB	TMB + Préposé filtres	Ferblantier	Filtres (HEPA) à l'externe
– Humidificateurs	TMB	T (C) ou TMB[1]	T (C) ou TMB[1]	Surveillance
– Grilles ou diffuseurs	TMB	Ferblantier	Ferblantier	
– Boîtes de mélange	TMB	Ferblantier ou TMB (activateurs)	Ferblantier	
– Air de contrôle	TMB	TMB[1] ou externe	TMB[1] ou externe	
– Thermostats	TMB	TMB[1] ou externe	TMB[1] ou externe	
– Valves manuelles	TMB	T (C) ou T (P)	T (C) ou T (P)	
– Volets de balancement	TMB	Ferblantier	Ferblantier ou externe	
– Volets coupe-feu	TMB	Ferblantier	Ferblantier	
– Prises de lecture de débit	TMB ou Ferblantier ou externe			
– Analyses	TMB ou Ferblantier ou externe			
– Balancement	Ferblantier ou externe			
– Nettoyage de conduits		Externe	Externe	
– Nettoyage du cœur des systèmes		TMB ou externe		
– Têtes multizones (511)	TMB	TMB[1]	T (P) ou T (C) ou Ferblantier ou externe	

LÉGENDE

TMB = Technicien en mécanique du bâtiment; **TMB[1]** = Technicien en mécanique du bâtiment avec carte d'apprentissage en plomberie;
T (C) = Tuyauteur en chauffage; **T (F)** = Tuyauteur frigoriste; **T (G)** = Tuyauteur gicleurs; **T (P)** = Tuyauteur plombier; **T Gaz** = Tuyauteur gaz; Externe = Firme externe

2 = a) Les composantes internes de la pompe (Ferblantier).
b) Le démantèlement de la tuyauterie (plombier).
c) La réparation de moteurs électriques ou de contrôles électriques (électricien).
d) Le paquetage d'entretien sur les pompes existantes (TMB).

DESCRIPTION	OPÉRATION	ENTRETIEN / ENTRETIEN PRÉVENTIF	RÉPARATION	REMARQUES
5. RÉSEAU D'ÉGOUT (SANITAIRE ET PLUVIAL)				
– Pompes sanitaires (559)	TMB	TMB[1]	T (P) ou Ferblantier (2) ou externe	
– Pompes pluviales	TMB	TMB[1]	T (P) ou Ferblantier (2) ou externe	
– Pompes puisards	TMB	TMB[1]	T (P) ou Ferblantier (2) ou externe	
– Puisards		T (P) ou externe	Structure ou externe	
6. RÉSEAU CANALISATION INCENDIE / GICLEUR				
6.1 Externe				
– Bornes-fontaines	Protection incendie ou T (P)	T (P)	T (P) ou externe	
– Tests	Protection incendie	T (P)		
– Valves	Protection incendie ou T (P)	T (P)	T (P) ou externe	
6.2 Interne				
– Valves	Protection incendie ou TMB	T (P)	T (P) ou externe	
– Pompes	TMB	Protection incendie ou TMB[1]	Ferblantier (2) ou externe	
– Canalisation			T (P) ou externe	
– Tests	Protection incendie ou TMB ou externe			
– Cabinets incendie	Protection incendie	T (P)	T (P)	
– Gicleurs	Protection incendie	Externe	T (P) ou externe	

LÉGENDE

TMB = Technicien en mécanique du bâtiment; **TMB[1]** = Technicien en mécanique du bâtiment avec carte d'apprentissage en plomberie;
T (C) = Tuyauteur en chauffage; **T (F)** = Tuyauteur frigoriste; **T (G)** = Tuyauteur gicleurs; **T (P)** = Tuyauteur plombier; **T Gaz** = Tuyauteur gaz; Externe = Firme externe

2 = a) Les composantes internes de la pompe (Ferblantier).
b) Le démantèlement de la tuyauterie (plombier).
c) La réparation de moteurs électriques ou de contrôles électriques (électricien).
d) Le paquetage d'entretien sur les pompes existantes (TMB).

DESCRIPTION	OPÉRATION	ENTRETIEN / ENTRETIEN PRÉVENTIF	RÉPARATION	REMARQUES
– Contrôles	Protection incendie ou TMB ou externe	Externe	Externe	
7. RÉSEAU DE GLYCOL (CHAUFFAGE OU REFROIDISSEMENT)				
– Serpentins	TMB	TMB[1]	T (C) ou T (P) ou Ferblantier ou externe	
– Valves manuelles	TMB	TMB[1]	T (C) ou T (P) ou externe	
– Pompes	TMB	TMB[1]	T (C) ou T (P) ou Ferblantier (2) ou externe	
– Contrôles	TMB	TMB[1] ou externe	TMB[1] ou externe	
– Air de contrôle	TMB	TMB[1]	T (C) ou T (P) ou TMB[1] ou externe	Surveillance
– Réservoirs d'expansion	TMB	TMB[1]	T (C) ou T (P) ou externe	
– Réservoirs de glycol	TMB	TMB[1]	T (C) ou T (P) ou externe	
– Canalisation			T (C) ou T (P) ou externe	
– Accessoires (jauges, thermomètres, etc.)	TMB	TMB[1]	T (P) ou T (C) ou TMB[1]	
8. RÉSEAU SOUS VACUUM (MÉD. DENT.)				
– Réservoirs		Externe	Externe	
– Ventilation		Externe	Ferblantier ou externe	
– Canalisation			T (P)	
– Trappes			T (P)	
– Valves			T (P) ou externe	
9. RÉSEAU DES TRAPPES À PLÂTRE				
– Réservoirs		T (P)	T (P)	
– Valves		T (P)	T (P)	
– Accessoires		T (P)	T (P)	
– Canalisation			T (P)	
10. GÉNÉRATRICES				
– Canalisation	TMB 512 ou Électricien	Électricien	T (P) ou externe	
– Réservoirs à l'huile	TMB 512-527 ou Électricien	Électricien	T (P) ou externe	

LÉGENDE

TMB = Technicien en mécanique du bâtiment; **TMB[1]** = Technicien en mécanique du bâtiment avec carte d'apprentissage en plomberie;
T (C) = Tuyauteur en chauffage; **T (F)** = Tuyauteur frigoriste; **T (G)** = Tuyauteur gicleurs; **T (P)** = Tuyauteur plombier; **T Gaz** = Tuyauteur gaz; Externe = Firme externe

2 = a) Les composantes internes de la pompe (Ferblantier).
b) Le démantèlement de la tuyauterie (plombier).
c) La réparation de moteurs électriques ou de contrôles électriques (électricien).
d) Le paquetage d'entretien sur les pompes existantes (TMB).

DESCRIPTION	OPÉRATION	ENTRETIEN / ENTRETIEN PRÉVENTIF	RÉPARATION	REMARQUES
– Pompes	TMB 512 -527 ou Électricien	Électricien	T (P) ou Ferblantier (2) ou externe	
– Valves manuelles	Électricien	T (P)	T (P) ou externe	
11. RÉSEAU DE CHAUFFAGE SOUS VACUUM				
– Pompes	TMB	TMB[1] ou externe	T (C) ou TMB[1] ou Ferblantier (2) ou externe	
– Valves manuelles	TMB	TMB[1]	T (C) ou externe	
– Valves de contrôle	TMB	TMB[1]	T (C) ou externe	
– Canalisation			T (C)	
– Radiateur		T (C) ou TMB[1]	T (C)	
– Réservoirs de condensé	TMB	TMB[1]	T (C) ou externe	
– Trappes	TMB	TMB[1]	T (C)	
– Accessoires (jauges, thermomètres)	TMB	TMB[1] ou T (C)	T (C) ou TMB[1]	
12. BASSIN DE DILUTION	TMB	S.S.T.	T (P) ou externe	
13. HOTTES D'ÉVACUATION	TMB	Ferblantier ou TMB	Ferblantier ou externe	
14. COURROIES	TMB	Ferblantier ou TMB	Ferblantier ou Électricien	

LÉGENDE

TMB = Technicien en mécanique du bâtiment; **TMB[1]** = Technicien en mécanique du bâtiment avec carte d'apprentissage en plomberie;
T (C) = Tuyauteur en chauffage; **T (F)** = Tuyauteur frigoriste; **T (G)** = Tuyauteur gicleurs; **T (P)** = Tuyauteur plombier; **T Gaz** = Tuyauteur gaz; Externe = Firme externe

2 = a) Les composantes internes de la pompe (Ferblantier).
b) Le démantèlement de la tuyauterie (plombier).
c) La réparation de moteurs électriques ou de contrôles électriques (électricien).
d) Le paquetage d'entretien sur les pompes existantes (TMB).

Partage des tâches

1. Le premier intervenant dans un immeuble est le chef responsable de l'immeuble ou son représentant.
2. Les personnes qui ont droit à l'utilisation des torches à l'acétylène sont les TMB, les tuyauteurs-plombiers, les tuyauteurs en chauffage et les ferblantiers.
3. Tout démantèlement est réalisé par les tuyauteurs. Les TMB pourront démanteler pour l'entretien la tuyauterie donnant accès aux appareils frigorifiques, générateurs, tours d'eau et chaudières.
4. Tout ce qui est affecté aux TMB, sous la colonne RÉPARATION, doit être fait sous la surveillance immédiate d'un tuyauteur ou fait par un tuyauteur. La colonne ENTRETIEN PRÉVENTIF ne requiert pas de surveillance immédiate.
5. Toutes les valves de contrôle filetées supérieures à 2 pouces doivent être faites exclusivement par un tuyauteur et celles égales ou inférieures à 2 pouces peuvent être faites par un TMB[1] sous la surveillance d'un tuyauteur ou par un tuyauteur.
6. Toutes les valves et la tuyauterie bridées (incluant les valves de contrôle) doivent être faites exclusivement par un tuyauteur.
7. Les parties conviennent de maintenir la pratique courante concernant l'entraide au travail entre les TMB et les tuyauteurs.
8. L'appel de service auprès de firmes externes est fait en tenant compte des clauses de sous-traitance de la convention collective régissant le contrat de travail entre les membres du S.E.E.U.M.- section locale 1186 (S.C.F.P.) et l'Employeur.

ANNEXE « E »

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
DESCRIPTION DE FONCTION

NON-OFFICIELLE
DATE : 2011-11-01
CODE:83-006
CLASSE : 8

I. TITRE : Mécanicien en machines fixes (4e classe)
Mécanicienne en machines fixes (4e classe)

II. SOMMAIRE DE LA FONCTION :

Réalise des travaux mécaniques reliés à l'opération, l'entretien régulier, la vérification, aux réparations d'usage pour assurer le fonctionnement optimal et sécuritaire des installations de machines fixes (chaudières haute pression et basse pression, de moteurs à vapeur, de compresseurs, de refroidisseurs, de pompes, et tout autres équipements auxiliaires s'y rattachant, nécessaires pour chauffer, ventiler, réfrigérer et alimenter en énergie et en autres services utilitaires).

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES :

1. Opère les installations de machines fixes et les autres installations auxiliaires nécessaires pour chauffer, ventiler, réfrigérer et alimenter en énergie les bâtiments.

2. Procède à l'opération des systèmes de commandes automatisées ou informatisés. Assure la veille des postes d'ordinateur de contrôles, commutateurs, robinetterie, indicateurs, alarmes, compteurs et autres instruments afin de déceler les défectuosités des appareils ou installations et de veiller à l'optimisation de leur fonctionnement.

3. Relève et interprète les lectures des divers instruments ou systèmes informatisés. Tient à jour les livres de bord. Rédige des rapports, consigne les informations relatives aux activités opérationnelles, d'entretien et de sécurité dans le système de gestion immobilière.

4. Effectue des travaux relatifs à l'entretien préventif, à l'installation, à la réparation, à la calibration, à la modification des divers appareils et équipements reliés aux systèmes et réseaux qu'on lui confie.

5. Prend les mesures correctives pour résoudre les problèmes et effectue les réparations nécessaires pour assurer le fonctionnement optimal et sécuritaire des équipements ou des systèmes.

6. Peut agir à titre de 1er intervenant lors de problèmes ou d'anomalies de nature électromécanique rapportées par la clientèle.

7. Peut être appelé à gérer le centre de contrôle de commandes à distance. Effectue du dépannage à distance à l'aide des contrôles numériques à sa disposition.

8. Lit et interprète des plans et devis; Manipule, transporte, classe et inventorie les équipements et le matériel sous sa responsabilité. Voit à leur calibrage, étalonnage, entretien, réparation et assure l'approvisionnement. Consulte divers catalogues et ouvrages spécialisés et se tient au courant de l'évolution technologique dans son domaine.

9. Complète différents formulaires et prépare les rapports, guides et documents relatifs à son travail.

10. Utilise divers appareils tels que micro-ordinateur, imprimante, calculatrice et plusieurs instruments et outils de mesure propre à la discipline.

11. Conduit au besoin un véhicule motorisé.

12. Accomplit temporairement les tâches d'un poste connexe ou inférieur lorsque requis.

13. La liste des tâches et responsabilités ci-dessus énumérées est sommaire et indicative. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par une personne salariée occupant ce poste. Cependant, les tâches et responsabilités non énumérées ne doivent pas avoir d'effet sur la classification.

IV. <u>QUALIFICATIONS REQUISES</u> :

1) Scolarité : DEP en mécanique de machines fixes
2) Expérience : Tel que requis pour l'obtention des certificats.
3) Autres : Certificat en mécanique de machines fixes, classe 4
   Certificat en mécanique de machines fixes, appareils frigorifiques classe B
   Permis de conduire valide

ANNEXE « E »

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

DESCRIPTION DE FONCTION

OFFICIELLE
Date : 2001-10-25
Mise à jour : 2005-11-04
Code : 82-205
Classe : 9

V. TITRE : Technicien en mécanique du bâtiment
Technicienne en mécanique du bâtiment

VI. SOMMAIRE DE LA FONCTION :

Réalise des travaux techniques et mécaniques reliés à l'opération, l'installation, la vérification, la réparation, la modification et l'entretien des systèmes de chauffage, de climatisation, de ventilation, de réfrigération, d'air comprimé, d'eau réfrigérée afin d'en assurer leur bon fonctionnement.

VII. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES :

1. Opère et surveille le fonctionnement des appareils de chauffage, de climatisation et autres, analyse les données et prend les mesures appropriées. Effectue des tests, des calculs, des lectures d'instruments en vue de détecter et d'identifier la source des problèmes et d'apporter les modifications adéquates.

2. Effectue des analyses de traitement d'eau et rétablit l'équilibre exigé selon les normes en ajoutant les produits chimiques requis. Assure le maintien du programme d'adoucissement d'eau et fait le changement quotidien des graphiques des compteurs.

3. Lit et interprète des plans et devis relatifs aux installations. Effectue des relevés sur les lieux de travail afin de recueillir des renseignements et de mettre à jour la documentation. Effectue la saisie de données au besoin.

4. Effectue des travaux relatifs à l'entretien, à l'installation, à la réparation, à la programmation, à la calibration, à la modification des divers appareils et équipements reliés aux systèmes et réseaux qu'on lui confie.

5. Collabore et conseille quant aux caractéristiques des équipements et aux méthodes de travail afin de maximiser l'efficacité des opérations. Communique avec les représentant(e)s des diverses compagnies afin d'obtenir ou de fournir des renseignements ; explique les problèmes rencontrés et suggère des solutions.

6. Agit à titre de 1er intervenant lors de problèmes ou d'anomalies dans les systèmes qu'on lui confie.

7. Manipule, transporte, classe et inventorie les équipements et le matériel sous sa responsabilité. Voit à leur calibrage, étalonnage, entretien, réparation et assure l'approvisionnement. Consulte divers catalogues et ouvrages spécialisés et se tient au courant de l'évolution technologique dans son domaine.

8. Peut participer et collaborer à la conception de systèmes d'acquisition de données et à la programmation informatique. Effectue la saisie et l'interrogation dans les bases de données.

9. Montre le fonctionnement des divers appareils et des systèmes sous sa responsabilité.

10. Complète différents formulaires et prépare les rapports, guides et documents relatifs à son travail.

11. Peut être appelé à initier les nouveaux techniciens, à diriger du personnel de soutien, à collaborer à son entraînement, à répartir le travail et à en vérifier l'exécution.

12. Utilise divers appareils tels que micro-ordinateur, imprimante, calculatrice et plusieurs instruments et outils de mesure propre à la discipline.

13. Conduit au besoin un véhicule motorisé.

14. Accomplit temporairement les tâches d'un poste connexe ou inférieur lorsque requis.

15. La liste des tâches et responsabilités ci-dessus énumérées est sommaire et indicative. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par une personne salariée occupant ce poste. Cependant, les tâches et responsabilités non énumérées ne doivent pas avoir d'effet sur la classification.

VIII. <u>QUALIFICATIONS REQUISES</u> :

4) Scolarité : DEC dans un champ de spécialisation pertinente

5) Expérience : Minimum de deux années d'expérience pertinente.

6) Autres : Carte de compétence de mécanicien de machines fixes de classe 2
Certification « *réfrigération* » classe B.
Carte d'apprenti-plombier.
Permis de conduire valide

ANNEXE « F »

CENTRALE THERMIQUE

HORAIRE DE TRAVAIL : 5 PERSONNES SALARIÉES

	D	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	L	M	M	J	V	S
1	-	A	D	D	D	D	-	-	-	A	A	A	A	A	A	-	-	C	C	C	C	C	C	C	-	-	B	B	B	B	B	B	B	-	-
2	B	B	B	B	B	-	-	-	A	D	D	D	D	-	-	-	A	A	A	A	A	A	-	-	C	C	C	C	C	C	C	-	-	B	B
3	C	C	C	-	-	B	B	B	B	B	B	B	-	-	-	A	D	D	D	D	-	-	-	A	A	A	A	A	A	-	-	C	C	C	C
4	A	-	-	C	C	C	C	C	C	C	-	-	B	B	B	B	B	B	B	-	-	-	A	D	D	D	D	-	-	-	A	A	A	A	A
5	-	-	A	A	A	A	A	A	-	-	C	C	C	C	C	C	C	-	-	B	B	B	B	B	B	B	-	-	-	A	D	D	D	D	-

Légende :
- A - 6h30 à 14h30
- B - 22h30 à 7h30
- C - 14h30 à 22h30
- D - 6h30 à 14h45
- \- congé

ANNEXE « G »

ÉQUIPE MOBILE

HORAIRE DE TRAVAIL : 4 PERSONNES SALARIÉES

	D	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
1	B	B	B	B	B	-	-	-	-	A	A	A	A	A	A	-	-	C	C	C	C	C	C	C	-	-	B	B
2	C	C	C	-	-	B	B	B	B	B	B	B	-	-	-	-	A	A	A	A	A	A	-	-	C	C	C	C
3	A	-	-	C	C	C	C	C	C	C	-	-	B	B	B	B	B	B	B	-	-	-	-	A	A	A	A	A
4	-	-	A	A	A	A	A	A	-	-	C	C	C	C	C	C	C	-	-	B	B	B	B	B	B	B	-	-

Légende :
A - 6h30 à 14h30
B - 22h30 à 6h30
C - 14h30 à 22h30
\- congé

ANNEXE « H »

ASSISTANTS OPÉRATEURS AFFECTÉS À LA CENTRALE THERMIQUE POUR LA PÉRIODE D'HIVER (CHAUFFAGE)

HORAIRE DE TRAVAIL : 4 PERSONNES SALARIÉES

	D	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
1	-	-	B	B	B	B	B	B	B	-	-	A	A	A	A	A	A	-	-	C	C	C	C	C	C	-	-
2	C	C	C	C	C	-	-	-	-	B	B	B	B	B	B	B	B	-	-	A	A	A	A	A	A	-	-	C	C
3	A	A	A	-	-	C	C	C	C	C	C	C	-	-	-	-	B	B	B	B	B	B	B	B	-	-	A	A	A
4	B	B	-	-	A	A	A	A	A	A	-	-	C	C	C	C	C	C	C	-	-	-	-	B	B	B	B	B

Légende :
- A - 6h30 à 14h30
- B - 14h30 à 22h30
- C - 22h30 à 6h30
- \- congé

Annexe « I »

AVANCEMENT À LA CATÉGORIE I

1.1 Caractéristiques du plan de carrière

L'échelle de classification des techniciens comprend deux (2) catégories :

a) La catégorie II est considérée comme la progression normale d'une personne salariée dans le cadre général de sa fonction. Dans l'accomplissement de ses fonctions, la personne technicienne peut être appelée à initier au travail les nouvelles personnes techniciennes, à diriger du personnel de soutien, à collaborer à son entraînement, à répartir le travail et à en vérifier l'exécution. L'échelle de classification de la catégorie II apparaît au tableau I de l'annexe « A » de la présente convention collective.

b) La catégorie I est considérée comme un niveau comportant des travaux hautement spécialisés, définis selon la plupart des critères suivants :

    1. Des travaux qui, en raison de leur complexité, exigent des connaissances particulières et additionnelles à celles normalement requises d'une personne technicienne de catégorie II;

    2. Des travaux qui exigent la conception et le choix de nouvelles méthodes de travail et l'adaptation de procédés techniques;

    3. Des travaux exécutés avec autonomie;

    4. Des travaux qui exigent des relations avec d'autres unités administratives et nécessitant des échanges d'informations techniques et des décisions pour la réalisation d'objectifs communs ou complémentaires.

La personne salariée de cette catégorie peut également se voir confier la direction de personnel subalterne, notamment des personnes techniciennes de catégorie II.

1.2 Avancement à la catégorie I

L'avancement à la catégorie I n'est possible qu'aux conditions suivantes et la détention de la classe 1 (mécaniciens de machines fixes) constitue un atout :

a) exécuter des travaux répondant à la plupart des critères prévus au paragraphe b) ci-dessus;

b) avoir atteint le 9e échelon.

Lors de l'avancement à la catégorie I, la personne salariée reçoit une prime établie comme suit :
- 1re année : 4% du taux horaire applicable prévu dans l'échelle de salaire;
- 2e année : 8% du taux horaire applicable prévu dans l'échelle de salaire;
- 3e année : 12% du taux horaire applicable prévu dans l'échelle de salaire.

L’avancement à la catégorie I prend effet lorsque accepté à la date de réception de la demande à la Direction des ressources humaines si le questionnaire dûment rempli par la personne salariée est reçu à l’intérieur des trois (3) mois qui suivent, sinon à la date de réception du questionnaire. Le taux de salaire ainsi majoré devient son nouveau taux de salaire régulier.

Lorsqu’une personne salariée considère qu’elle est admissible à l’avancement à la catégorie I, elle peut soumettre une demande écrite à la Direction des ressources humaines, avec copie au Syndicat.

Si l’Employeur refuse un avancement à la catégorie I à une personne salariée, il doit lui en fournir les motifs par écrit. Dans les trente (30) jours de la réception de cet écrit, la personne salariée peut faire une demande écrite de révision de la décision, en vue d’être entendue par un comité d’appel. Ce comité est composé de deux (2) représentants du syndicat, de deux (2) représentants de l’Employeur et d’un (1) président.

Monsieur Marcel Guilbert est nommé président de ce comité pour la durée de la convention collective.

Si le président nommément désigné déclare ne pas pouvoir agir, les parties tentent de s’entendre sur le nom d’un substitut, dans les dix (10) jours suivant le refus. À défaut d’entente, une des parties demande au ministère du Travail de le désigner.

Ce comité adopte les procédures qu’il juge opportunes pour sa bonne marche.

Ce comité communique ensuite sa recommandation à l’Employeur, avec copie à la personne salariée.

L’Employeur transmet par la suite une décision finale à la personne salariée.

Les honoraires du président sont payés à parts égales par les parties.

Aucun autre recours ne peut être exercé par une personne salariée, ou le Syndicat qui la représente, si l’avancement à la catégorie I lui est refusé.

ENTENTE NO 1

Situations spéciales

Lors de situations créées par des agents autres que l'Employeur, celle-ci fournit aux personnes salariées requises de demeurer sur les lieux du travail pendant plus de seize (16) heures consécutives, les meilleures conditions possibles pour assurer leur sécurité et leur santé, compte tenu des circonstances.

ENTENTE NO 2

Application de la clause 11.02

Aux fins de l'application des dispositions de la clause 11.02, l'Employeur convient de ne pas invoquer la déchéance dans le cas où le délai de rigueur prévu au stade II n'aurait pas été observé en raison d'un retard résultant du Service de courrier interne de l'Employeur.

ENTENTE NO 3

Programme d’apprentissage et compagnonnage

M. Noureddine Laoni, à titre d’apprenti désigné dans le cadre du Programme d’apprentissage, poursuivra, durant la durée de la convention collective, son apprentissage à la centrale thermique lorsque celle-ci a une classification de niveau 1 (selon les lois et règlements en vigueur), et ce, à raison de 50 % de son horaire régulier.

Par ailleurs, la personne salariée de la centrale thermique qui assumera le compagnonnage de M. Laoni, bénéficiera d’une prime égale à un dollar vingt-cinq (1,25$) de l’heure pour chaque heure de compagnonnage réellement effectuée.

ENTENTE NO 4

Régime de congé à traitement anticipé et différé

Comme suite aux discussions, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Nature du régime

   Le régime de congé à traitement différé ou anticipé vise à permettre à une personne salariée de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé ou anticipé.

   Il comporte d'une part une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

2. Définition

   Aux fins de la présente lettre d'entente, on entend par :

   «congé à traitement différé» : le congé d'une durée déterminée qui coïncide avec la fin de la période d'étalement et considéré comme un congé sans traitement assujetti aux dispositions de la clause 6.12b) de la convention collective de travail, sauf pour ce qui est prévu à la présente lettre d'entente;

   «congé à traitement anticipé» : le congé d'une durée déterminée pris à tout autre moment pendant la période d'étalement et considéré comme un congé sans traitement assujetti aux dispositions de la clause 6.12b) de la convention collective de travail, sauf pour ce qui est prévu à la présente lettre d'entente;

   «contrat» : entente écrite signée par la personne salariée et par l'Employeur précisant les modalités du régime de congé à traitement différé ou anticipé et dont copie est jointe aux présentes;

   «période d'étalement» : la durée totale du régime pendant laquelle le traitement est étalé, incluant la période de contribution et la période de congé, mais excluant toute période de suspension prévue à la présente lettre;

   «personne salariée» : une personne salariée régulière, à temps complet ou à temps partiel, incluant, à moins de dispositions particulières, elle qui occupe un poste à caractère saisonnier ou cyclique.

3. Durée du régime

La durée du régime peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, étant entendu que l'année de référence, dans le cas de la personne salariée occupant un poste saisonnier ou cyclique, comporte trente-deux (32) semaines de travail.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux clauses 9, 10, 11, 12.1, 12.2 et 12.3 de la présente lettre d'entente. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

4. Durée du congé

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois à un (1) an (de seize (16) semaines à trente-deux (32) semaines dans le cas de la personne salariée occupant un poste à caractère saisonnier ou cyclique).

5. Conditions d'obtention

5.1 La personne salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues à la présente lettre d'entente.

5.2 Pour être admissible à un régime de congé à traitement différé ou anticipé :

a) la personne salariée doit avoir accumulé l'équivalent de vingt-quatre (24) mois et plus de service actif à temps complet au sens des clauses 9.16c) et 9.16d) de la convention collective de travail;

b) la personne salariée doit au moment de l'entrée en vigueur du contrat fournir une prestation régulière de travail sauf si elle bénéficie d'un congé de paternité.

5.3 La personne salariée admissible qui désire participer au régime de congé à traitement différé ou anticipé doit en faire la demande écrite à l'Employeur, au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du début du régime. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime et du congé, les dates de début et de fin de la période de congé et du régime ainsi que le motif du congé lorsque la période du congé ne coïncide pas avec une période où la personne salariée a droit à un congé sans traitement en vertu de la clause 6.12e) de la convention collective de travail (absence sans traitement après cinq (5) années d'ancienneté) ou un congé sans traitement en vertu du paragraphe en vertu du paragraphe 7.38 de la convention collective de travail (congé sans traitement suite à un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou pour adoption).

Pour la personne salariée occupant un poste à caractère saisonnier ou cyclique, chaque semaine de congé doit correspondre à ce qui aurait été, n'eut été du congé, une semaine régulière de travail. Si une période normale de mise à pied intervient au cours de la période de congé, la participation au régime est suspendue et le solde de la période de congé est reporté d'autant.

L'obtention d'un congé à traitement différé ou anticipé doit faire l'objet d'un contrat lequel inclut notamment la durée et les dates des périodes de congé et d'étalement, le pourcentage de son salaire que recevra la personne salariée durant la période d'étalement ainsi que les dispositions prévues à la présente lettre d'entente.

5.4 L'Employeur ne peut refuser sans motif valable, sauf dans le cas d'un congé à traitement anticipé. Cependant, l'Employeur ne peut refuser lorsque la période du congé coïncide avec une période où la personne salariée a droit à un congé sans traitement en vertu de la clause 6.12e) de la convention collective de travail (absence sans traitement après cinq (5) ans d'ancienneté) ou un congé sans traitement en vertu du paragraphe en vertu du paragraphe 7.38 de la convention collective de travail (congé sans traitement suite à un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou pour adoption).

5.5 Aux seules fins de l'application de la clause 6.12e) de la convention collective de travail, la personne salariée qui prend un congé à traitement différé ou anticipé est réputée avoir pris l'absence sans traitement à laquelle elle pourrait être admissible en vertu de ladite clause.

5.6 En aucun temps la personne salariée ne peut modifier la durée de la période d'étalement et la durée du congé en cours d'application du régime.

Toutefois, à la demande de la personne salariée, les parties peuvent convenir de modifier le moment de la prise du congé. L'Employeur n'est pas tenu d'accepter une telle demande, sauf lorsque la période de congé coïncide avec une période où la personne salariée a droit à un congé sans traitement en vertu des clauses 6.12e) ou 7.38 de la convention collective de travail.

La personne salariée peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées à la présente lettre d'entente.

6. Retour

Au terme de la période de congé, la personne salariée réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, les dispositions de la clause 9.16 de la convention collective de travail s'appliquent.

Sous réserve du droit de l'Employeur de mettre un terme à l'emploi de la personne salariée pour cause juste et suffisante, celle-ci doit demeurer à l'emploi de l'Employeur pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

7. Salaire

Pendant la période d'étalement, la personne salariée reçoit le pourcentage de son salaire régulier prévu au tableau ci-après en regard de la durée du régime et de la durée du congé.

		Durée du régime			
Durée du congé		2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Personne salariée régulière	Sur poste à caractère saisonnier ou cyclique	Pourcentage du salaire			
6 mois	16.0 semaines	75,00	83,33	87,50	90,00
7 mois	18.6 semaines	70,83	80,56	85,42	88,33
8 mois	21.4 semaines	66,67	77,78	83,33	86,67
9 mois	24.0 semaines		75,00	81,25	85,00
10 mois	26.6 semaines		72,22	79,17	83,33
11 mois	29.4 semaines		69,44	77,08	81,67
12 mois	32.0 semaines		66,67	75,00	80,00

Le salaire régulier sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que la personne salariée recevrait pour une semaine régulière de travail si elle ne participait pas au régime en y incluant, s'il y a lieu, la prime de responsabilité, mais en excluant toute autre prime, allocation ou rémunération additionnelle.

Pour la personne salariée à temps partiel, la semaine régulière de travail pour déterminer le salaire régulier aux fins de l'alinéa précédent est le nombre d'heures prévu à son poste au moment de l'entrée en vigueur du contrat à l'exclusion des heures effectuées en sus de ses heures habituelles de travail.

Pendant la période d'étalement, la personne salariée occupant un poste à caractère saisonnier ou cyclique qui travaille en dehors des semaines de travail comprises dans l'année de référence, reçoit son salaire régulier pour ces semaines additionnelles.

Pendant la période de contribution, la personne salariée a droit à la rémunération du temps supplémentaire et aux primes applicables (à l'exclusion toutefois de la prime de responsabilité intégrée au salaire régulier pour fin de contribution) sur la base du salaire qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime. Elle n'a cependant droit à aucune prime pendant la période de congé, sauf évidemment la prime de responsabilité s'il y a lieu.

8. Conditions de travail

Pendant la période de contribution, la prestation de travail de la personne salariée est la même que celle qu'elle fournirait si elle ne participait pas au régime. Sous réserve des dispositions prévues à la présente lettre d'entente, la personne salariée bénéficie, pendant cette période, des avantages de la convention collective de travail, en autant qu'elle y ait normalement droit.

Pendant la période de congé et sous réserve des dispositions précitées, la personne salariée ne bénéficie pas des avantages prévus à la convention collective de travail, à moins d'entente contraire.

Assurances collectives (assurance vie, assurance salaire et régime collectif de soins médicaux et de soins dentaires) et régime de retraite de l'Université de Montréal

Pendant la période d'étalement, les cotisations de la personne salariée et de l'Employeur aux régimes d'assurances collectives et de retraite sont celles qui auraient eu cours si la personne salariée ne participait pas au régime.

Vacances annuelles

Pendant la période de contribution, les vacances annuelles de la personne salariée sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu au contrat.

La personne salariée peut reporter les vacances qui, à cause de la période de congé, ne pourraient être prises avant la fin de l'année financière durant laquelle elles sont dues.

L'indemnité compensatoire de vacances de la personne salariée occupant un poste à caractère saisonnier ou cyclique est calculée pendant la période de contribution selon l'indemnité de vacances à laquelle elle est admissible en vertu de la clause 8.04b) de la convention collective de travail.

Ancienneté

La personne salariée conserve et accumule son ancienneté pendant toute la période d'étalement.

Crédit annuel de congés de maladie

Pendant la période de contribution, les jours de crédit annuel de congés de maladie utilisés sont rémunérés selon les pourcentages prévus au contrat.

Lorsque le solde est monnayé, il l'est sur la base du salaire régulier que la personne salariée recevrait si elle ne participait pas au régime, sujet aux dispositions de la clause 6.10 f. de la convention collective de travail.

Avantages prévus par la loi

Pendant la période d'étalement, les contributions de la personne salariée et de l'Employeur aux divers avantages prévus par la loi (R.R.Q., R.A.M.Q., CNESST, assurance-emploi et R.Q.A.P.) sont effectuées sur la base du salaire effectivement versé.

9. Absence sans traitement

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement de la personne salariée pour quelque motif que ce soit, ne peut excéder deux (2) ans. Si le total des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit, excède deux (2) ans, le régime prend fin à la date où une telle durée est atteinte et les modalités prévues à la clause 15 de la présente lettre d'entente s'appliquent.

Dans le cas où le total des absences sans traitement d'une personne salariée, pour quelque motif que ce soit, est inférieur ou égal à deux (2) ans, la durée du régime est prolongée d'une

durée égale au total des absences, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 3 de la présente lettre d'entente.

Cependant, dans le cas d'un congé partiel sans traitement, la personne salariée reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé si elle ne participait pas au régime, à moins d'entente contraire. Aux fins du régime, le congé partiel sans traitement est assimilable à un congé sans traitement à temps complet et les dispositions prévues aux alinéas précédents s'appliquent.

Cependant, dans le cas d'une personne salariée occupant un poste à caractère saisonnier ou cyclique, la période normale de mise à pied n'est pas considérée comme une absence sans traitement aux fins de l'application de la présente clause.

10. Assurance salaire

Dans le cas où une incapacité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé, les dispositions de la clause 6.09 de la convention collective de travail s'appliquent, sous réserve des dispositions suivantes :

a) Si l'incapacité survient au cours du congé et se termine avant la fin du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

b) Si l'incapacité survient pendant la période de contribution ou si la personne salariée ne peut reprendre le travail à la fin de son congé par suite d'incapacité, la personne salariée maintient sa participation au régime et reçoit une indemnité basée sur le pourcentage de son salaire prévu au contrat jusqu'à la fin de son incapacité ou jusqu'à la fin du contrat, selon celui des événements qui survient le premier.

Cependant, si l'incapacité excède quatorze (14) jours, la personne salariée peut demander que sa participation au régime soit suspendue à compter du quinzième jour d'incapacité, en avisant l'Employeur avant cette date. Si la suspension perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée, celle-ci est reportée jusqu'au retour au travail.

c) Cependant, si l'incapacité excède dix-sept (17) semaines, la personne salariée peut demander que sa participation au régime soit suspendue à compter du cent vingtième (120e) jour d'incapacité, en avisant l'Employeur par écrit avant cette date.

d) Lorsque la participation au régime est suspendue en vertu des clauses 10b) ou 10c), la durée du régime est prolongée d'autant, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 3 de la présente lettre d'entente et tout solde de la période de congé, s'il y a lieu, est reporté jusqu'au retour au travail. Une telle suspension ne peut toutefois durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin et les modalités prévues à la clause 15 de la présente lettre d'entente s'appliquent.

11. Accident du travail

Dans le cas où une incapacité couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé,

les dispositions de la clause 6.11 de la convention collective de travail s'appliquent, sous réserve des dispositions suivantes :

a) Si l'incapacité survient au cours du congé et se termine avant la fin du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

b) Si l'incapacité survient pendant la période de contribution ou si la personne salariée ne peut reprendre le travail à la fin de son congé par suite d'incapacité, la personne salariée maintient sa participation au régime et est rémunérée au pourcentage prévu au contrat pendant la durée de l'incapacité, sans toutefois excéder les quatorze (14) premiers jours. Au-delà de cette période, ou si l'incapacité perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée, la participation au régime est suspendue, la période de congé est reportée s'il y a lieu jusqu'au retour au travail et la durée du régime est prolongée d'autant, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 3 de la présente lettre d'entente.

12. Autres congés

12.1 Congé de maternité, d'adoption ou de paternité

Advenant un congé de maternité, d'adoption ou de paternité qui intervient pendant la période d'étalement, la participation au régime est suspendue pour la durée du congé de maternité, d'adoption ou de paternité (le Régime québécois d'assurance parentale est alors premier payeur et l'Employeur comble la différence pour totaliser quatre-vingt-dix pour cent (90%) du salaire hebdomadaire régulier, sujet aux dispositions de l'article 7 de la convention collective de travail) et la durée du régime est alors prolongée d'autant.

12.2 Retrait préventif de la salariée enceinte

Pendant la période de contribution, la salariée enceinte qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu du paragraphe 7.25 de la convention collective de travail voit sa participation au régime suspendue. Au retour, le régime est prolongé d'autant, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 3 de la présente lettre d'entente.

12.3 Congé de perfectionnement

La personne salariée qui bénéficie d'un congé de perfectionnement sans traitement est assujettie aux dispositions de la clause 9 de la présente lettre d'entente.

La personne salariée qui bénéficie d'un congé de perfectionnement avec traitement partiel voit sa participation au régime suspendue, à moins d'entente contraire. Au retour, le régime est prolongé d'une durée équivalente à celle de ce congé, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 3 de la présente lettre d'entente.

La personne salariée qui bénéficie d'un congé de perfectionnement avec plein traitement pendant la période de contribution maintient sa participation au régime et, aux fins de sa contribution au régime, elle est considérée comme si elle ne bénéficiait pas d'un tel congé de perfectionnement.

12.4 Autres congés avec traitement

Pendant les autres congés avec traitement non prévus à la présente lettre d'entente, incluant les conversions en temps de temps supplémentaire ou de solde annuel de crédit de congés de maladie, la personne salariée maintient sa participation et est rémunérée au pourcentage du salaire prévu au contrat.

13. Changement de statut

La personne salariée dont le statut change durant sa participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé (soit par le passage d'un poste à temps complet à un poste à temps partiel ou l'inverse, soit par le passage d'un poste régulier à un poste cyclique ou l'inverse, soit par le passage d'un poste à temps partiel à un poste à temps partiel comportant un nombre d'heures différent), pourra se prévaloir de l'un des deux choix suivants :

a) elle peut mettre un terme à son contrat, aux conditions prévues à la clause 15 de la présente lettre d'entente;

b) elle peut continuer sa participation au régime; les parties conviennent alors des modalités pour assurer la transition au niveau de sa participation au régime.

Cependant, la personne salariée à temps complet qui devient une personne salariée à temps partiel après avoir pris son congé est réputée demeurer personne salariée à temps complet aux fins de la détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé ou anticipé.

14. Départ ou bris de contrat

Advenant le départ pour retraite, congédiement, démission, etc. de la personne salariée avant le terme du régime ou en cas de bris de contrat, le régime prend fin immédiatement et les modalités prévues à la clause 15 de la présente lettre d'entente s'appliquent.

15. Fin du régime

Lorsque le régime prend fin pour l'une des raisons mentionnées à la présente lettre d'entente, les modalités suivantes s'appliquent :

a) Si la personne salariée a déjà bénéficié de la période de congé, elle doit rembourser le montant qu'elle a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de contribution en application de la clause 7 de la présente lettre d'entente. Cependant, dans le cas de décès, le salaire versé en trop ne devient pas exigible.

b) Si la personne salariée n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'Employeur lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle a effectivement reçu depuis le début du régime.

c) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû pour la personne salariée ou l'Employeur s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant la période de congé, moins les montants déjà déduits du traitement de la

personne salariée pendant la période de contribution en application de la clause 7 de la présente lettre d'entente. Si le solde est négatif, l'Employeur rembourse ce solde à la personne salariée. S'il est positif, la personne salariée rembourse le solde à l'Employeur. Cependant, en cas de décès, le salaire versé en trop n'est pas exigible.

Lorsque la personne salariée a l'obligation de rembourser, elle s'entend avec l'Employeur sur les modalités de remboursement. En cas de désaccord et malgré les dispositions de la clause 11.10 de la convention collective de travail, l'Employeur convient des modalités de remboursement, sans toutefois excéder la période d'étalement initialement prévue au contrat. Aucun intérêt n'est exigible lorsque le remboursement total s'effectue dans les douze (12) mois qui suivent la fin du régime. À compter du treizième (13e) mois, tout solde impayé porte intérêt au taux annuel déterminé trimestriellement par le Ministre du Revenu national (taux prescrit par l'Agence du revenu Canada). Lors d'une cessation définitive de l'emploi, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

16. Les parties conviennent de se rencontrer pour discuter des problèmes inhérents à l'application et l'interprétation de la présente entente et y apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires.

CONTRAT INTERVENU ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL, d'une part
(«l'Employeur»)

ET

NOM : d'autre part,
ADRESSE :
UNITÉ ADMINISTRATIVE :
(«la personne salariée»)

OBJET : Régime de congé à traitement différé ou anticipé

1. Durée du régime et de la période d'étalement

   Le régime de congé à traitement différé ou anticipé entre en vigueur le , date du début de la période d'étalement, et se termine le , date de fin de la période d'étalement.

2. Durée du congé

   Le congé à traitement différé ou anticipé est d'une durée de mois, soit du au inclusivement.

3. Salaire pendant la période d'étalement

   Pendant la période d'étalement, le salarié reçoit % de son salaire régulier.

Sous réserve des dispositions qui précèdent, le présent contrat est assujetti aux dispositions de l'entente dont copie est jointe aux présentes pour y faire partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE JOUR DU MOIS DE 20 .

SIGNATURE DE LA PERSONNE SALARIÉE

POUR L'UNIVERSITÉ

SIGNATURE DU TÉMOIN

ENTENTE NO 5

Partage des coûts – Croix Bleue

Les parties conviennent de déférer au Comité mixte des assurances les discussions concernant le partage des coûts des primes de la Croix Bleue.

ENTENTE NO 6

Publication de la convention collective

L'Employeur assume le coût de la publication du texte de la convention collective sous forme de fascicule et en remet cinquante (50) copies au Syndicat. Le Syndicat distribuera une copie à chacune des personnes salariées régies par la convention collective, lors de la signature de celle-ci.

ENTENTE NO 7

OBJET : Régime de retraite et programme surcomplémentaire de retraite

Les parties conviennent de la nécessité de prendre les moyens nécessaires pour assurer la pérennité du Régime de retraite. En ce sens, le Syndicat et l'Employeur reconnaissent que dans le respect de l'application de la clause 14.01 de la convention collective, des hypothèses visant à l'adaptation sinon à la modification de certains bénéfices devront être élaborées.

Le Syndicat s'engage de plus à faire la promotion des amendements qui auront été proposés d'une façon consensuelle par le Comité de retraite ou ses sous-comités mandatés, auprès des membres.

ENTENTE NO 8

OBJET : Nettoyage des vêtements

Équipements d'entretien

L'Université s'engage à mettre à la disposition des personnes salariées de l'unité de négociation l'équipement suivant jusqu'au 30 avril 2021 :

- Une laveuse et une sécheuse, à un endroit déterminé par l'Employeur, qui pourront être utilisées en dehors des heures de travail des personnes salariées.

Cet avantage est consenti sans admission, sans valeur de précédent et ne pourra pas être considéré comme un droit acquis.

ENTENTE NO 9

OBJET : Nombre de salariés dans l'unité de négociation

L'Université reconnait la nécessité d'avoir des personnes salariées occupant des postes de MMF / TMB afin de répondre à ses besoins opérationnels.

Dans le cadre du comité prévu à la clause 4.06, l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat si le nombre de personnes salariées à l'emploi de l'Université est de moins de 18 salariés, ou si les prévisions de main d'œuvre indiquent que le nombre sera de moins de 18 salariés prochainement. Dans un tel cas, l'Employeur avisera le Syndicat des moyens qu'il entend prendre afin de tenter de maintenir ce nombre de personnes salariées.

Advenant un changement affectant la classification de la centrale thermique de façon permanente, le texte ci-dessus ne s'applique pas et l'Employeur en informe le Syndicat dans les meilleurs délais.

Nonobstant toutes dispositions à l'effet contraire, la présente entente prend définitivement fin le 30 avril 2021.

Les mesures prévues dans la présente entente sont convenues sans admission et sans valeur de précédent quant à l'interprétation et l'application de la convention collective.

ENTENTE NO 10

OBJET : Banque de temps supplémentaire

À compter du 1er mai 2020, il sera loisible à la personne salariée de convertir en temps, au taux du travail supplémentaire applicable, le travail supplémentaire effectué jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables à l'intérieur d'une même année financière.

Le temps ainsi accumulé au cours d'une année financière doit être pris en temps au plus tard avant la fin de l'année financière durant laquelle le temps a été accumulé. Cependant, sur approbation du supérieur immédiat, le temps peut être repris avant la fin de l'année financière suivante.

La personne salariée convient avec son supérieur immédiat du moment de la prise de ces jours,

Malgré toute autre disposition à l'effet contraire dans la convention collective, la présente disposition s'applique jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

ENTENTE NO 11

OBJET : Horaire de travail et postes vacants

Horaire de travail

Pour les personnes salariées présentement en fonction, jusqu'à la signature de la prochaine convention collective :

1- L'Employeur n'obligera pas les salariés du secteur général à travailler le soir ou la nuit, sous réserve des dispositions de la clause 5.01 b) et 5.12
2- Les personnes salariées qui travaillent en rotation de quarts demeureront sur un horaire en rotation de quarts de travail leur permettant de maintenir la prime prévue à la clause 13.15.

Postes vacants

L'Employeur s'engage à mettre les efforts nécessaires afin de tenter de combler des postes vacants.

Droit acquis

Les avantages prévus aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus de même que l'engagement inclus au paragraphe pour les postes vacants sont consentis sans admission, sans valeur de précédent et ne pourront pas être considérés comme un droit acquis.