

**CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE**

**ENTRE**

**L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**

**ET**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE LA RECHERCHE  
DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL (SERUM)**

**2025-2030**



## TABLE DES MATIÈRES

Article 1	But de la convention .....	5
Article 2	Définitions .....	5
Article 3	Champ d'application .....	7
Article 4	Reconnaissance du Syndicat .....	8
Article 5	Régime syndical .....	8
Article 6	Droits et obligations des parties .....	9
Article 7	Harcèlement en milieu de travail .....	11
Article 8	Activités syndicales .....	11
Article 9	Affichage .....	15
Article 10	Sélection et embauche .....	16
Article 11	Période de probation et période d'essai .....	17
Article 12	Licenciement .....	18
Article 13	Rappel prioritaire au travail et liste de mise en disponibilité .....	19
Article 14	Mesures disciplinaires .....	20
Article 15	Procédure de règlement des griefs .....	21
Article 16	Arbitrage .....	22
Article 17	Salaires .....	25
Article 18	Procédure de réévaluation des emplois .....	29
Article 19	Horaire de travail .....	30
Article 20	Travail supplémentaire .....	32
Article 21	Rémunération minimale de rappel .....	33
Article 22	Jours fériés .....	34
Article 23	Vacances annuelles .....	37
Article 24	Congés sociaux .....	39
Article 25	Congé sans traitement .....	41
Article 26	Réduction volontaire de la semaine de travail .....	41
Article 27	Congés parentaux .....	43
Article 28	Congés pour raisons familiales ou parentales .....	57
Article 29	Absence pour service public .....	58
Article 30	Assurance-salaire .....	59
Article 31	Accidents du travail .....	64
Article 32	Assurances collectives .....	65
Article 33	Santé et sécurité au travail .....	67
Article 34	Perfectionnement .....	69
Article 35	Exonération des frais de scolarité .....	72
Article 36	Uniformes et outils .....	75
Article 37	Frais de transport, de voyage et de séjour .....	75
Article 38	Régime de retraite et programme surcomplémentaire de retraite .....	76
Article 39	Régime de retenue épargne .....	77
Article 40	Programme d'aide au personnel .....	77
Article 41	Sous-contrats .....	77
Article 42	Charge de travail .....	77
Article 43	Grève ou lock-out .....	77
Article 44	Services essentiels en cas de grève ou lock-out .....	77
Article 45	Fermeture de l'établissement .....	78
Article 46	Durée de la convention collective .....	78
Annexe A	Certificat d'accréditation .....	82
Annexe B	Conditions de travail des personnes salariées temporaires .....	84
Annexe C	Liste des titres de fonctions et rangement .....	89
Entente no 1	Utilisation des provisions d'absences pour activités syndicales .....	91
Entente no 2	Cumul d'emplois à temps partiel .....	92
Entente no 3	Régime de retraite et programme surcomplémentaire de retraite .....	93
Entente no 4	Évaluation du maintien d'équité salariale .....	94



## ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Université et les personnes salariées; d'établir et de maintenir des conditions de travail équitables pour toutes et tous, qui assurent le bien-être et la sécurité des personnes salariées; de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Université et les personnes salariées régies par les présentes.

Dans cet esprit, elle reconnaît l'importance des principes d'équité, diversité et inclusion et des relations avec les Premiers Peuples.

## ARTICLE 2 : DÉFINITIONS

Aux fins d'application de la convention collective, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après :

- 2.01 **Affectation** : désigne l'ensemble des tâches assignées à une personne salariée.
- 2.02 **Affichage** : désigne la procédure par laquelle l'Université offre aux personnes salariées tout emploi conformément à l'article 9.
- 2.03 **Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)** : désigne l'agent négociateur.
- 2.04 **Année financière** : désigne la période correspondant à l'exercice financier de l'Université, soit du 1<sup>er</sup> mai de l'année courante au 30 avril de l'année subséquente.
- 2.05 **Année de service** : commence à la date où la personne salariée a été embauchée et se termine après douze (12) mois consécutifs.
- 2.06 **Certificat d'accréditation** : désigne le certificat d'accréditation qui apparaît à l'annexe A et tout amendement apporté à celui-ci.
- 2.07 **Conjointe ou conjoint** : désigne :
- a) la personne liée à la personne salariée par un mariage ou une union civile et qui cohabite avec la personne salariée;
  - b) la personne de sexe différent ou de même sexe qui vit maritalement avec la personne salariée et qui sont les père et mère d'un même enfant;
  - c) la personne de sexe différent ou de même sexe qui vit maritalement depuis au moins un (1) an avec la personne salariée.
- 2.08 **Déléguée ou délégué syndical** : désigne une personne salariée élue par les membres du Syndicat ou nommée par celui-ci afin de veiller à l'application de la convention collective et d'accompagner les personnes salariées, dans le respect de ses obligations et des conditions prévues à la convention collective. Les activités à titre de déléguée ou délégué syndical, effectuées durant les heures de travail, ne doivent pas affecter sérieusement la bonne marche des activités de la ou du responsable de recherche ou gestionnaire.
- 2.09 **Enfant à charge** : désigne l'enfant légitime, naturel ou adoptif de la personne salariée, ou de sa conjointe ou son conjoint, qui dépend de la personne salariée pour son soutien.

- 2.10 **Fonds de recherche ou fonds spécial** : désigne un fonds d'un organisme externe ou d'une entreprise privée ou publique dont l'Université assume l'administration et qui consiste en subvention, octroi, commandite, contrat ou toute autre forme de financement obtenu par une ou un responsable de recherche ou la direction d'une unité pour le compte de l'Université et destiné à des fins spécifiques.
- 2.11 **Gestionnaire** : désigne la personne supérieure hiérarchique située immédiatement au-dessus de la ou des personnes salariées et qui est exclue de l'unité de négociation. Cette personne constitue à l'égard de la personne salariée le premier palier d'autorité.
- 2.12 **Grief** : désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 2.13 **Jour ouvrable** : désigne les jours du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés prévus à la clause 22.01.
- 2.14 **Parties** : désigne l'Université et le Syndicat.
- 2.15 **Personne salariée** : désigne toute employée ou tout employé régi par les présentes.
- 2.16 a) **Personne salariée en période de probation** : désigne toute personne salariée qui n'a pas complété sa période de probation conformément à l'article 11.
- b) **Personne salariée en période d'essai** : désigne toute personne salariée qui n'a pas complété sa période d'essai conformément à l'article 11.
- 2.17 **Personne salariée régulière** : désigne toute personne salariée, travaillant dix-sept heures trente minutes (17 h 30) et plus par semaine, embauchée pour un emploi dont la durée prévue est égale ou supérieure à douze (12) mois et qui a complété sa période de probation.

Ou

Toute personne salariée temporaire, à l'exception de la personne salariée remplaçante, qui aura accumulé douze (12) mois de service continu à compter de sa date d'embauche et à la suite de la signature de la convention collective, travaillant dix-sept heures trente minutes (17 h 30) et plus par semaine dans le même emploi, dans la même unité, pour la ou le même responsable de recherche ou gestionnaire, et qui changera de statut d'emploi, sans effet rétroactif, en devenant régulière. La personne salariée est réputée avoir complété sa période de probation.

- 2.18 **Personne salariée temporaire** : désigne toute personne salariée embauchée :
- soit pour remplacer une personne occupant un emploi régulier absente du travail;
  - soit pour parer à un surcroît de travail ou pour des besoins spécifiques reliés à un projet de recherche d'une durée inférieure à douze (12) mois;
  - ainsi que toute personne salariée travaillant moins de dix-sept heures trente (17 h 30) par semaine.

Cette personne salariée est licenciée lorsque le travail pour lequel elle a été embauchée est terminé.

Les seules dispositions qui s'appliquent à la personne salariée temporaire sont celles prévues à l'annexe B.

2.19 **Personne salariée à temps complet** : désigne toute personne salariée qui travaille habituellement trente-cinq (35) heures ou plus par semaine.

2.20 **Personne salariée à temps partiel** : désigne toute personne salariée qui travaille habituellement moins de trente-cinq (35) heures par semaine.

La personne salariée à temps partiel bénéficie des avantages prévus à la présente convention au prorata du nombre d'heures travaillées.

2.21 **Représentante ou représentant du Syndicat** : désigne une personne dûment autorisée par le Syndicat pour le représenter.

2.22 **Responsable de recherche** : désigne la personne membre du corps professoral bénéficiaire d'un fonds de recherche qui utilise les services d'au moins une personne salariée de recherche dans le cadre de ses activités de recherche. Elle supervise le travail de la personne salariée.

Elle est responsable de toute question liée au travail de la personne salariée.

2.23 **Salaires** : désigne le salaire régulier versé à la personne salariée excluant toute prime (sauf celle reliée à l'équité salariale le cas échéant), allocation, rémunération additionnelle, etc. Les primes accordées en sus du salaire régulier ne sont pas comprises dans le salaire régulier et elles sont interrompues quand elles n'ont plus leur raison d'être.

2.24 **Service continu** : durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à l'Université au sens de la convention collective.

2.25 **Syndicat** : désigne le Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SERUM).

2.26 **Unité** : désigne l'une ou l'autre des entités suivantes : la faculté non départementalisée, le département, l'école, le centre de recherche ou l'unité administrative.

2.27 **Université** : désigne l'Université de Montréal.

### **ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION**

3.01 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail au Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal, section locale 17751 SERUM-AFPC-FTQ.

Le texte du certificat d'accréditation apparaît à l'annexe A.

Les fonctions comprises dans l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective sont énumérées à l'annexe C. Toute fonction devant être régie par les dispositions de la présente convention collective est ipso facto ajoutée à la liste des fonctions énumérées à l'annexe C.

## **ARTICLE 4 : RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

- 4.01 L'Université reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des personnes salariées couvertes par la présente convention.
- 4.02 Pour être valide, toute entente particulière, postérieure à la signature de la présente convention entre une, plusieurs ou l'ensemble des personnes salariées et l'Université, relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, doit recevoir l'approbation écrite du Syndicat.

Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas aux ententes individuelles de départ prévoyant le versement d'une indemnité de séparation aux personnes salariées. Aucune disposition de la convention collective ne peut être modifiée sans l'accord du Syndicat lors de ces ententes individuelles de départ. En pareil cas, la personne salariée peut consulter son Syndicat.

## **ARTICLE 5 : RÉGIME SYNDICAL**

- 5.01 Toute personne salariée qui, à la date de signature de la convention, est membre du Syndicat, ou qui le devient par la suite, doit le demeurer pour la durée de la présente convention sous réserve des dispositions du *Code du travail*.
- 5.02 L'Université permet une rencontre entre la nouvelle personne salariée et sa déléguée ou son délégué syndical ou, en son absence, la personne assurant son remplacement. La durée d'une telle rencontre ne doit pas excéder trente (30) minutes. Le moment de cette rencontre doit être convenu avec la ou le responsable de recherche ou gestionnaire.
- 5.03 L'Université déduit à chaque période de paie sur le salaire de chaque personne salariée la cotisation syndicale déterminée par l'assemblée générale du Syndicat ou un montant égal à cette cotisation.

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.

- 5.04 Le Syndicat fait parvenir à l'Université une copie des résolutions prises par l'Assemblée générale des membres au sujet des cotisations syndicales régulières ou spéciales, ainsi qu'une copie des statuts.
- 5.05 L'Université remet mensuellement à l'Alliance de la fonction publique du Canada les montants retenus avec un état indiquant le montant prélevé à chaque personne salariée et le nom de celle-ci, sur support électronique disponible.
- 5.06 Dans le cas d'erreur sur le montant à prélever ou d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives ou techniques, l'Université s'engage, sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat dans les quinze (15) jours dudit avis.

L'Université s'entend avec la personne salariée quant au mode de prélèvement sur ses paies subséquentes.

En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arrérages.

5.07 Toute correspondance administrative au sujet de ces retenues doit se faire entre l'Université et l'Alliance de la fonction publique du Canada avec copie conforme au Syndicat.

## **ARTICLE 6 : DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

6.01 L'Université possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses obligations, le tout conformément aux dispositions de la présente convention.

6.02 Lorsque l'Université communique au Syndicat des renseignements nominatifs au sens de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, L.R.Q. c. A-2.1* concernant les personnes salariées pour l'application de la convention, ces renseignements sont fournis sur une base confidentielle et aux seules fins de renseigner le Syndicat qui ne les utilisera que pour faire des études globales, sauf sur autorisation des personnes salariées intéressées.

6.03 a) L'Université donne accès au Syndicat à une liste des noms des nouvelles personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation ainsi qu'une liste des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation ayant quitté leur emploi ainsi que la date de leur départ.

b) L'Université donne accès au Syndicat à une liste alphabétique à jour de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

Ces listes doivent contenir les renseignements suivants :

- numéro d'employé;
- nom et prénom(s);
- salaire;
- titre de la fonction;
- classe et échelon, s'il y a lieu;
- date d'entrée en fonction;
- unité de travail;
- adresse;
- statut;
- nombre d'heures par semaine;
- adresse de courrier électronique à l'Université;
- numéro de téléphone à la maison;
- date de naissance.

6.04 Après entente avec la Direction des ressources humaines et le Syndicat, l'Université remet au Syndicat, dans un délai raisonnable de la demande qui en est faite, toute liste concernant l'information demandée. L'information demandée doit être pertinente à l'unité de négociation.

6.05 L'Université transmet au Syndicat une copie de tout règlement, avis ou directive émanant de la Direction des ressources humaines et s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées régies par la présente convention.

L'Université s'engage à remettre au Syndicat cent (100) copies de la convention collective.

6.06 Le Syndicat peut utiliser le service du courrier interne subordonné aux normes en vigueur applicables pour acheminer à ses membres les avis de convocation ou tout autre

document nécessaire à sa bonne marche.

L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services habituels de l'Université, notamment la photocopie, selon les tarifs et les normes établis par l'Université.

- 6.07 L'Université maintient à la disposition du Syndicat le local aménagé avec l'ameublement usuel. L'Université se réserve le droit de modifier, si nécessaire, après consultation du Syndicat, le site du local mis à la disposition du Syndicat.

Advenant un changement de l'affiliation syndicale ou un changement de syndicat, l'Université pourra mettre à la disposition du Syndicat un autre local avec l'ameublement usuel.

- 6.08 Sous réserve des règlements actuels de l'Université quant à l'utilisation des locaux de l'Université, des locaux appropriés sont mis à la disposition du Syndicat pour tenir ses réunions.

- 6.09 Le Syndicat peut afficher aux endroits désignés à cette fin tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres. Les endroits d'affichage sont déterminés en conformité avec les règlements de l'Université. Tout document affiché doit être clairement identifié comme provenant du Syndicat.

- 6.10 L'Université, par les personnes la représentant, et le Syndicat, par ses membres, conviennent de n'exercer ni directement ni indirectement de menace, contrainte, discrimination, harcèlement ou distinction injuste à l'endroit d'une personne représentant Université ou de l'une ou l'un des membres du Syndicat à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de sa nationalité, de son état civil, de sa langue, de ses handicaps physiques, de son âge, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social, de ses relations sociales ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi, le tout sujet à leurs obligations contractées par la présente convention et la loi.

- 6.11 Après avoir pris rendez-vous avec la Direction des ressources humaines, toute personne salariée peut consulter son dossier en présence d'une personne représentant 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 sa représentante ou représentant du Syndicat. La personne salariée peut obtenir, sur demande et à ses frais, une copie de tout document apparaissant à son dossier.

- 6.12 L'Université assume la défense, y inclus les frais légaux qui en résultent, de toute personne salariée poursuivie par un tiers pour un acte posé dans l'exercice de ses fonctions sauf si elle a commis une faute lourde ou une faute personnelle séparable de l'exercice de ses fonctions. Dans un tel cas, l'Université s'engage à n'exercer contre la personne salariée aucune réclamation à cet égard.

- 6.13 L'Université et le Syndicat peuvent, d'un commun accord, à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, un ou plusieurs articles de la présente convention.

- 6.14 Toute personne salariée a le droit de ne pas signer un document exécuté dans l'exercice de ses fonctions si elle croit qu'on n'a pas respecté l'éthique propre à sa fonction.

- 6.15 Les communications relatives aux relations du travail se font en français.
- 6.16 L'Université informe le Syndicat par écrit au moins un (1) mois à l'avance lorsqu'elle effectue des changements tels que des améliorations techniques, des améliorations technologiques, des changements dans les structures administratives, une réorganisation d'un secteur de travail, des changements dans les procédés de travail, des changements d'équipement et des sous-contrats susceptibles d'affecter sensiblement les tâches et/ou les conditions de travail des personnes salariées visées.

## **ARTICLE 7 : HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL**

7.01 L'Université et le Syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement. À cette fin, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement y compris toute mesure incitant à la prévention de ce harcèlement.

a) Harcèlement sexuel

L'Université et le Syndicat visent à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel se définit comme étant des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales, écrites, iconographiques ou gestuelles. L'Université reconnaît au Syndicat le droit d'enquêter, sans perte de salaire régulier, pendant les heures de travail dans le cas de plaintes de harcèlement sexuel. Les parties conviennent de se rencontrer, au besoin, pour discuter de toute plainte de harcèlement sexuel.

b) Harcèlement psychologique

L'Université et le Syndicat visent à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Le harcèlement psychologique se définit comme étant une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

L'Université et les personnes la représentant doivent prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique. Lorsqu'une telle conduite est portée à la connaissance de l'Université, elle doit prendre les moyens raisonnables pour la faire cesser.

L'Université reconnaît au Syndicat le droit d'enquêter, sans perte de salaire régulier, pendant les heures de travail dans le cas de plaintes de harcèlement psychologique. Les parties conviennent de se rencontrer, au besoin, pour discuter de toute plainte de harcèlement psychologique.

## **ARTICLE 8 : ACTIVITÉS SYNDICALES**

8.01 Seules les personnes salariées dûment mandatées par le Syndicat sont habilitées à demander une libération aux fins du présent article.

- 8.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, le Syndicat fait parvenir à l'Université une liste des déléguées et délégués syndicaux avec une indication quant au secteur ou au groupe représenté par chacune et chacun, ainsi qu'une liste des membres des différents comités et des représentantes ou représentants du Syndicat. Par la suite, le Syndicat informe la Direction des ressources humaines au fur et à mesure des modifications apportées à ces listes.
- 8.03 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, l'Université reconnaît que les représentantes ou représentants du Syndicat peuvent s'acquitter librement de leurs devoirs syndicaux d'une manière convenable et raisonnable pendant la durée du travail.
- 8.04 Le comité de négociation est composé de quatre (4) personnes salariées désignées par le Syndicat.

Aux fins de la préparation en vue du renouvellement de la convention collective, l'Université accorde à l'ensemble des membres du comité de négociation une provision de trente (30) jours.

Ces jours d'absence sont prévus pour être utilisés au cours des douze (12) mois qui précèdent l'expiration de la convention collective sans toutefois excéder la date de signature de la nouvelle convention collective.

À moins de circonstances exceptionnelles, toute demande de libération en vertu de la présente clause doit être faite à la Direction des ressources humaines cinq (5) jours ouvrables avant son occurrence.

La personne salariée ainsi absente reçoit une rémunération correspondant à son salaire régulier.

Lorsque la totalité des jours prévus est utilisée, l'Université facture le Syndicat du coût des absences additionnelles obtenues en vertu de la présente clause.

Le Syndicat rembourse l'Université dans les quinze (15) jours ouvrables de la facturation.

- 8.05 Le comité de relations du travail est composé de :
- deux (2) personnes salariées représentant le Syndicat;
  - deux (2) personnes représentant l'Université.

Le comité de relations du travail :

- peut être convoqué par l'une ou l'autre des parties;
- pourra traiter de l'ensemble des dossiers relatifs aux relations du travail incluant les griefs, et
- au besoin, des personnes invitées pourront se joindre au comité pour venir discuter de dossiers d'intérêts communs.

Le comité se réunit au moins à six (6) reprises durant l'année financière.

Les membres du comité prévu à la présente clause seront libérés sans perte de salaire régulier pour participer aux rencontres du comité de relations du travail.

À moins de circonstances exceptionnelles, toute demande de libération en vertu de la présente clause doit être faite à la Direction des ressources humaines cinq (5) jours ouvrables avant son occurrence.

L'Université ne refusera pas une telle demande d'absence si cette absence n'affecte pas sérieusement la bonne marche des activités de la ou du responsable de recherche ou gestionnaire.

- 8.06 L'Université accepte d'accorder au Syndicat une provision maximale de deux cent soixante (260) jours par année financière. Ces absences pourront être prises par tranche d'une (1) journée et partagées par un maximum de dix (10) personnes salariées, sans perte de salaire régulier.

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 cinquante (50) jours. Le report du solde n'est pas cumulatif d'année en année, conséquemment, le maximum de jours de la banque, incluant le report, ne peut dépasser trois cent dix (310) jours par année.

Une demande écrite comportant le nom de la ou des personnes salariées doit être reçue à la Direction des ressources humaines, avec copie à la ou au responsable de recherche ou gestionnaire de la ou des personnes salariées concernées, en règle générale, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance lorsqu'il s'agit de demande de libération ponctuelle et au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance lorsqu'il s'agit de demande de libérations récurrentes. Toute demande doit comporter la ou les dates et la durée de l'absence.

L'Université ne refusera pas une telle demande d'absence si cette absence n'affecte pas sérieusement la bonne marche des activités de la ou du responsable de recherche ou gestionnaire.

Lorsque la totalité des jours prévus est utilisée, l'Université facture le Syndicat du coût des absences additionnelles obtenues en vertu de la présente clause.

Le Syndicat rembourse l'Université dans les quinze (15) jours ouvrables de la facturation.

- 8.07 Pour toute matière ayant trait à l'interprétation ou à l'application de la convention collective de travail, toute personne membre du Syndicat a le droit d'être accompagnée d'une (1) déléguée ou d'un (1) délégué syndical, ou encore d'une représentante ou représentant du Syndicat, lors d'une convocation ou d'une rencontre avec une personne représentant l'Université. La personne représentant l'Université doit accepter de recevoir la déléguée ou le délégué syndical ou la représentante ou représentant du Syndicat qui accompagne la personne salariée.

- 8.08 À la demande du Syndicat, l'Université autorise l'absence du travail, sans traitement, de personnes salariées aux fins de l'administration des affaires du Syndicat.

La demande d'absence doit être formulée par la personne salariée à sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire, en règle générale, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Cette demande doit comporter la date et la durée de l'absence.

L'Université ne refusera pas une telle demande d'absence si cette absence n'affecte pas sérieusement la bonne marche des activités de la ou du responsable de recherche ou gestionnaire.

À moins d'entente contraire avec la Direction des ressources humaines, la durée de l'absence d'une même personne salariée ne doit pas excéder dix (10) jours ouvrables consécutifs.

- 8.09 La personne salariée assumant la présidence du Syndicat peut bénéficier d'une absence du travail à temps complet ou à temps partiel, sans perte de son salaire régulier. Un avis écrit comportant le nom de la personne salariée et la durée de l'absence doit être reçu à la Direction des ressources humaines, en règle générale, au moins un (1) mois à l'avance.

L'Université ne refusera pas une telle demande d'absence si cette absence n'affecte pas sérieusement la bonne marche des activités de la ou du responsable de recherche ou gestionnaire.

Les absences prévues à la présente clause sont débitées de la provision d'absences prévue à la clause 8.06.

#### Licenciement en cours de mandat

- A) La personne salariée assumant la présidence du Syndicat, qui est licenciée conformément aux dispositions de l'article 12, continue, à la demande du Syndicat, à être rémunérée, avec les mêmes conditions de travail qu'à son licenciement, à même la provision prévue à la clause 8.06 durant une période continue maximale de vingt-quatre (24) mois à compter de la date effective de son licenciement. Dès le début de cette période, les dispositions de l'article 13 s'appliquent.

Si elle obtient un nouvel emploi au cours de la période prévue au paragraphe précédent, la personne salariée assumant la présidence du Syndicat bénéficie d'une absence du travail à temps complet ou à temps partiel de son nouvel emploi selon les termes du premier paragraphe de la présente clause.

- B) Au cours de la période prévue à la période prévue précédemment, l'Université peut offrir un programme pour permettre à la personne salariée occupant la présidence du Syndicat de mettre à jour ses compétences afin de l'aider à obtenir un nouvel emploi dans l'unité de négociation.

#### Retour en emploi de la personne salariée

La personne salariée qui désire retourner à son emploi avant l'échéance prévue doit aviser par écrit la Direction des ressources humaines au moins un (1) mois avant la date de son retour au travail. La personne salariée réintègre l'emploi qu'elle occupait au moment du début de son absence s'il est encore disponible. Si l'emploi a été aboli, les délais prévus à l'article 13 (Rappel prioritaire au travail et liste de mise en disponibilité) s'appliquent.

En aucun cas la durée de l'absence ne peut excéder l'échéance prévue à la clause 12.03.

- 8.10 Le Syndicat ne peut demander de libérer simultanément plus d'une (1) personne salariée travaillant pour une ou un même responsable de recherche ou gestionnaire.

- 8.11 Deux (2) fois par année, sur avis donné à la Direction des ressources humaines, en règle générale, au moins deux (2) semaines à l'avance, l'Université autorise les personnes salariées à s'absenter du travail pendant une période n'excédant pas une heure et trente

minutes (1 h 30), y inclus le déplacement, sans perte du salaire régulier, pour assister à une assemblée générale du Syndicat. Une permanence des services doit être assurée, si nécessaire.

## **ARTICLE 9 : AFFICHAGE**

- 9.01 Avant de procéder à un affichage et si les dispositions du rappel prioritaire en vertu de la clause 13.01 ne s'appliquent pas, la ou le responsable de recherche ou gestionnaire doit considérer prioritairement la candidature des personnes inscrites sur la liste de mise en disponibilité prévue à la clause 13.02.
- 9.02 L'affichage est obligatoire pour tous les emplois de dix-sept heures et trente minutes (17 h 30) et plus par semaine dont la durée prévue est égale ou supérieure à six (6) mois.
- 9.03 Nonobstant la clause 9.02, la ou le responsable de recherche ou gestionnaire n'a pas besoin de recourir à l'affichage dans le cas d'une prolongation de l'engagement de la personne salariée.
- 9.04 L'offre d'emploi est affichée sur un site Internet de l'Université pour une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables durant laquelle sont rendues publiques la description de l'emploi offert, la période d'affichage et les modalités de mise en candidature.

La personne salariée intéressée doit avoir remis sa candidature au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage à l'endroit indiqué. Il est loisible à la personne salariée d'en informer le Syndicat.

- 9.05 L'offre d'emploi mentionne :
- le titre de l'emploi;
  - une description sommaire des tâches;
  - les qualifications requises;
  - à titre indicatif, les informations suivantes :
    - o nom de la ou du responsable de recherche ou gestionnaire;
    - o horaire;
    - o nombre d'heures;
    - o faculté, département ou unité administrative;
    - o lieu de travail;
    - o informations sur le salaire;
    - o classe;
    - o durée prévue de l'emploi;
    - o et toute information pertinente relative à l'emploi.
- 9.06 L'Université dresse la liste des noms des personnes salariées qui ont posé leur candidature lors d'un affichage et la rend disponible au Syndicat le plus tôt possible après la fin de la période d'affichage.
- 9.07 Dans les trois (3) mois effectivement travaillés par une personne salariée embauchée à partir de l'affichage, lorsque la personne retenue était déjà une personne salariée avant l'obtention de cet emploi, l'Université la retourne dans son ancien emploi s'il est toujours disponible ou elle est inscrite sur la liste de disponibilité, lorsque la ou le responsable de recherche ou gestionnaire n'en est pas satisfait.

9.08 Les griefs syndicaux et les griefs individuels portant sur la classification des emplois lors de leur affichage sont déferés directement au comité paritaire de réévaluation des emplois prévu à la clause 18.02 (Procédure de réévaluation des emplois).

9.09 Les personnes salariées de l'unité de négociation peuvent poser leur candidature à des postes régis par la convention collective du SEUM – SL 1244. Ces candidatures seront considérées préalablement aux candidatures de l'externe.

Les décisions découlant de la présente clause ne peuvent faire l'objet d'un grief au sens de la convention collective.

## **ARTICLE 10 : SÉLECTION ET EMBAUCHE**

10.01 La ou le responsable de recherche ou gestionnaire sélectionne la personne qu'il croit répondre le mieux aux exigences de l'emploi.

10.02 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la nomination de la personne retenue, l'Université informe le Syndicat du nom de cette dernière.

10.03 Aux fins du présent article, dans le cas des emplois du groupe métiers et services et du groupe bureau, deux (2) années d'expérience pertinente à l'emploi affiché peuvent suppléer à une (1) année de scolarité manquante. De même, une (1) année de scolarité additionnelle pertinente à l'emploi affiché peut suppléer à deux (2) années d'expérience pertinente à l'emploi affiché. Toutefois, dans le cas des emplois du groupe bureau, la scolarité minimale est un secondaire III réussi.

10.04 Si une personne salariée estime que la procédure de sélection et d'embauche n'a pas été respectée, notamment que la candidature retenue ne répond pas aux exigences de l'emploi en lien avec l'affichage, un grief peut être déposé. Dans tel cas, le nom de la personne salariée qui aurait prétendument dû être embauchée doit être indiqué.

10.05 L'embauche est confirmée par une lettre d'engagement qui contient, notamment, les éléments suivants :

- titre d'emploi;
- nombre d'heures;
- salaire;
- date d'entrée en fonction;
- durée prévue d'emploi lorsque connue.

L'Université informe la personne salariée de l'existence de la convention collective et lui communique l'hyperlien où elle est disponible.

10.06 Affectation temporaire

a) Lorsqu'un emploi régulier devient vacant pour une période d'au moins vingt (20) jours ouvrables, la ou le responsable de recherche ou gestionnaire peut proposer une affectation temporaire à une personne salariée de la même unité et qui relève de la ou du même responsable de recherche ou gestionnaire, si les besoins le justifient. Cette affectation temporaire doit représenter pour la personne salariée une rémunération supérieure, excluant toute prime, ou permettre le maintien en emploi sur une plus longue

période d'emploi.

- b) Il est également loisible à l'Université de proposer une affectation entre deux responsables de recherche ou gestionnaires, au sein de la même unité, si ces personnes y consentent, et aux mêmes conditions que celles prévues au paragraphe précédent.
- c) Aux fins de la présente clause, l'emploi dégagé à la suite d'une affectation temporaire d'une personne salariée peut être comblé, si les besoins du service le justifient, en accordant une priorité à la liste de mise en disponibilité. À défaut, l'emploi sera comblé en procédant à une autre affectation temporaire, soit en embauchant une personne salariée remplaçante.
- d) Lorsque l'Université affecte temporairement une personne salariée à un emploi d'une classe supérieure à la sienne, inclus dans l'unité de négociation, et qu'elle exécute, en tout ou en partie, les tâches caractéristiques de cet emploi, la personne salariée voit son salaire majoré de cinq pour cent (5 %) sans dépasser le maximum de la nouvelle classe. Si la majoration situe le salaire entre deux (2) échelons, il est porté à l'échelon immédiatement supérieur. La majoration du salaire de la personne salariée affectée temporairement ne peut être inférieure au minimum de la classe de l'emploi sur lequel elle est affectée.
- e) La personne salariée en affectation temporaire peut retourner, à sa demande, à son ancien emploi, dans les cinq (5) jours ouvrables de sa demande.
- f) Au terme de l'affectation temporaire ou lorsque la personne demande de retourner à son ancien emploi, l'Université réintègre la personne salariée dans l'emploi qu'elle occupait. S'il cet emploi n'est plus disponible, les dispositions de l'article 13 s'appliquent.

## **ARTICLE 11 : PÉRIODE DE PROBATION ET PÉRIODE D'ESSAI**

11.01 La période de probation d'une personne salariée à un emploi régulier est d'une durée de huit (8) mois de travail pour les emplois du groupe technique ou de six (6) mois de travail pour les emplois des groupes aide technique, bureau ou métiers et services ou pour la fonction de technicienne ou technicien en bureautique et administration. Lorsque la personne salariée obtient un autre emploi régulier à la suite d'un affichage :

- a) et qu'elle n'a pas complété sa période de probation, elle doit compléter sa période résiduelle de probation à son nouvel emploi et, par la suite, compléter une période d'essai de quatre (4) mois de travail pour les emplois du groupe technique ou de trois (3) mois de travail pour les emplois des groupes aide technique, bureau ou métiers et services ou pour la fonction de technicienne ou technicien en bureautique et administration. Cette période résiduelle de probation est retranchée de la période d'essai à compléter.
- b) et qu'elle a complété sa période de probation, elle doit compléter une période d'essai de quatre (4) mois de travail pour les emplois du groupe technique ou de trois (3) mois de travail pour les emplois des groupes aide technique, bureau ou métiers et services ou pour la fonction de technicienne ou technicien en bureautique et administration.

11.02 Si l'Université met fin à l'emploi d'une personne salariée pendant sa période de probation, cette dernière ne peut recourir à la procédure de règlement des griefs.

11.03 Si l'Université met fin à l'emploi d'une personne salariée pendant sa période d'essai, cette dernière peut recourir à la procédure de règlement des griefs.

## **ARTICLE 12 : LICENCIEMENT**

12.01 Lorsqu'une ou un responsable de recherche ou gestionnaire doit procéder au licenciement d'une personne salariée dans une fonction donnée au sein de son unité et qui est occupée par plus d'une personne salariée, les critères suivants sont pris en compte :

- compétences;
- service continu;
- dossier disciplinaire;
- assiduité au travail;
- appréciation de la performance.

En pareil cas, le fardeau de preuve incombe à l'Université.

12.02 La ou le responsable de recherche ou gestionnaire doit donner un avis écrit à la personne salariée avant de mettre fin à son emploi, selon la durée du service continu et sous réserve de ce qui suit :

<u>Durée du service continu</u>	<u>Délai de l'avis</u>
Trois (3) mois à un (1) an	Une (1) semaine
Un (1) à cinq (5) ans	Trois (3) semaines
Cinq (5) à dix (10) ans	Cinq (5) semaines
Dix (10) ans ou plus	Dix (10) semaines

La ou le responsable de recherche ou gestionnaire qui ne donne pas l'avis de cessation d'emploi ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à la personne salariée une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel elle avait droit.

La présente clause ne s'applique pas à la personne salariée :

- qui ne justifie pas de trois (3) mois de service continu;
- dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;
- dont la fin du contrat de travail résulte d'un cas de force majeure.

12.03 Lorsqu'une personne salariée régulière ayant plus de neuf (9) mois de service continu est licenciée, cette dernière est alors mise à pied pour une période maximale de douze (12) mois et elle est inscrite sur la liste de mise en disponibilité, selon les modalités prévues à l'article 13.

Si au cours de sa mise à pied, la personne salariée obtient un autre emploi de dix-sept heures et trente minutes (17 h 30) et plus par semaine dans la même unité, elle conserve alors son statut de personne salariée régulière mais elle est soumise à la période d'essai prévue à la convention collective.

Si au cours de sa mise à pied, la personne salariée obtient un autre emploi dans une autre unité :

- S'il s'agit d'un emploi temporaire, son statut devient alors celui de personne salariée temporaire;
- S'il s'agit d'un emploi de dix-sept heures et trente minutes (17 h 30) et plus par semaine et dont la durée prévue est de plus de neuf (9) mois, elle conserve alors son statut de personne salariée régulière mais elle est soumise à la période d'essai prévue à la convention collective.

## **ARTICLE 13 : RAPPEL PRIORITAIRE AU TRAVAIL ET LISTE DE MISE EN DISPONIBILITÉ**

### 13.01 Rappel prioritaire au travail

La personne salariée occupant un emploi régulier et justifiant de neuf (9) mois et plus de service et ayant fait l'objet d'un licenciement sera rappelée prioritairement si un emploi régulier comportant des tâches et responsabilités similaires à celles qu'elle exerçait et dont le salaire émerge à des fonds de recherche ou à des fonds spéciaux redevient disponible au cours des douze (12) mois suivants auprès de la ou du même responsable de recherche ou gestionnaire et au sein de la même unité.

### 13.02 Liste de mise en disponibilité

L'Université tient une liste de disponibilité de toutes les personnes salariées visées par la présente clause.

La personne salariée justifiant de six (6) mois et plus de service et ayant fait l'objet d'un licenciement, est inscrite sur la liste de mise en disponibilité pendant une période de douze (12) mois.

À cette occasion, la personne salariée doit obligatoirement fournir un curriculum vitae à jour, comprenant son adresse personnelle de courrier électronique, à la Direction des ressources humaines et au Syndicat.

Cette liste, mise à jour mensuellement et transmise au Syndicat, contient les informations suivantes :

- Nom et prénom;
- Adresse;
- Numéro de téléphone;
- Adresse personnelle de courrier électronique;
- Dernier emploi :
  - o Titre;
  - o Unité de travail;
  - o Date de début;
  - o Date de fin.

Il incombe à la personne salariée de s'assurer que ses coordonnées personnelles sont à jour auprès de la Direction des ressources humaines.

Cependant, la personne salariée inscrite sur la liste de mise en disponibilité qui refuse deux (2) rappels consécutifs voit son nom radié de ladite liste, à moins que le refus soit pour cause de maladie ou d'accident. Dans ce cas, l'Université peut exiger un certificat médical.

Une personne salariée peut renoncer, par écrit, à l'inscription de son nom sur la liste de mise en disponibilité.

- 13.03 De plus, aux fins de l'article 10, lorsque la liste de mise en disponibilité contient trois (3) personnes salariées et plus répondant aux exigences de l'emploi, l'Université s'engage à convoquer au minimum trois (3) personnes en entrevue.

Advenant que cette liste contienne moins de trois (3) personnes salariées répondant aux exigences de l'emploi, l'Université doit convoquer toutes ces personnes en entrevue.

Les qualifications et les exigences ne peuvent pas être discriminatoires ou abusives.

## **ARTICLE 14 : MESURES DISCIPLINAIRES**

- 14.01 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées à la personne salariée en fonction de la gravité ou de la fréquence de l'infraction commise.

- 14.02 La personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs.

- 14.03 Lorsque l'Université décide d'imposer une mesure disciplinaire à une personne salariée, elle l'avise par écrit de la mesure retenue et des motifs dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivants l'événement ou la connaissance des faits reliés à l'événement.

- 14.04 Toute mesure disciplinaire dont la personne salariée n'aurait pas été informée par écrit ne peut être mise en preuve lors de l'arbitrage.

- 14.05 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée ne sera pas invoquée contre elle et sera retirée du dossier après douze (12) mois si aucune infraction de même nature n'est versée au dossier.

De plus, toute mesure disciplinaire au sujet de laquelle une personne salariée a eu gain de cause est retirée aussitôt de son dossier.

Conformément à l'article 97.1 de la *Loi sur les normes du travail* (c. N-1.1), les paragraphes précédents ne s'appliquent pas pour les mesures disciplinaires imposées en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (c. S-2.1).

- 14.06 La personne salariée convoquée par l'Université pour des raisons disciplinaires a le droit de se faire accompagner de sa déléguée ou son délégué syndical ou d'une représentante ou représentant du Syndicat.

La personne représentant l'Université doit accepter de recevoir la déléguée ou délégué ou la représentante ou représentant du Syndicat qui accompagne la personne salariée.

## ARTICLE 15 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

15.02 Rien dans le présent article ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher la personne salariée accompagnée de sa déléguée ou son délégué syndical ou de la représentante ou représentant du Syndicat de discuter avec sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire de tout problème relatif aux relations de travail, et ce, avant de recourir à la procédure de règlement des griefs. La ou le responsable de recherche ou gestionnaire doit alors recevoir la déléguée ou le délégué syndical ou la représentante ou représentant du Syndicat qui accompagne la personne salariée.

Tout grief est soumis selon la procédure suivante :

Stade I : Tout grief doit être d'abord soumis par écrit par la personne salariée intéressée à sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire, avec copie à l'adresse : [relationstravail@drh.umontreal.ca](mailto:relationstravail@drh.umontreal.ca), avant d'être déféré au stade II. La personne salariée peut être accompagnée d'une (1) déléguée ou d'un (1) délégué syndical ou d'une (1) représentante ou représentant du Syndicat.

Stade II : Un grief non réglé dans les huit (8) jours ouvrables suivant sa soumission par écrit au stade I peut être référé à l'adresse : [relationstravail@drh.umontreal.ca](mailto:relationstravail@drh.umontreal.ca). Tout grief doit comporter le résumé des faits qui ont donné naissance au grief, le nom de la personne salariée visée, la ou les clauses prétendument violées et le redressement demandé.

Un grief 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 16.

15.03 Tout grief doit être soumis à l'attention de l'Université dans un délai de trente-cinq (35) jours ouvrables de la connaissance du fait dont il découle sans excéder les cent quatre-vingts (180) jours de l'occurrence du fait.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel doit être soumis à l'attention de l'Université dans un délai de deux (2) ans après la dernière manifestation de cette conduite, conformément à la loi.

Les parties accordent la priorité aux cas de griefs relatifs au harcèlement psychologique ou harcèlement sexuel lors de l'établissement des dates d'arbitrage.

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.

15.04 Tout grief, collectif ou syndical, doit être soumis par le Syndicat directement au stade II et, de là, suivre la procédure régulière.

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

- Application de l'article 3 (Champ d'application);
- Application de l'article 4 (Reconnaissance syndicale);
- Application de l'article 6 (Droits et obligations des parties);
- Application de l'article 7 (Harcèlement en milieu de travail);
- Application de l'article 8 (Activités syndicales);
- Application de l'article 9 (Affichage);
- Application de l'article 10 (Sélection et embauche);
- Application de l'article 11 (Période de probation et période d'essai);
- Application de l'article 17 (Salaires);
- Application de l'article 19 (Horaire de travail);
- Suspension et congédiement;
- Application de l'article 25 (Congé sans traitement);
- Application de l'article 27 (Congés parentaux);
- Application de l'article 28 (Congés pour raisons familiales ou parentales);
- Application de l'article 29 (Absence pour service public)
- Application de l'article 30 (Assurance-salaire);
- Application de l'article 31 (Accidents du travail);
- Application de l'article 32 (Assurances collectives);
- Application de l'article 33 (Santé et sécurité au travail);
- Application de l'article 34 (Perfectionnement);
- Application de l'article 35 (Exonération des frais de scolarité);
- Application de l'article 38 (Régime de retraite et programme surcomplémentaire de retraite);
- Application de l'article 40 (Programme d'aide au personnel);
- Application de l'article 41 (Sous-contrats);
- Application de l'article 42 (Charge de travail).

15.06 Pour qu'il soit valide, tout règlement intervenu entre les parties au stade I ou au stade II de la procédure de règlement des griefs doit faire l'objet d'une entente écrite entre leurs représentantes ou représentants autorisés, dont une personne représentant la Direction des ressources humaines pour l'Université.

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

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

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

## **ARTICLE 16 : ARBITRAGE**

16.01 La partie à cette convention qui veut soumettre un grief 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 15.02, stade II.

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

16.03 a) Il est convenu entre les parties que les arbitres suivants agissent en alternance pour entendre et décider de tous les griefs soumis en vertu de la présente convention collective :

- Nathalie Faucher
- Yves Saint-André
- Frédéric Tremblay
- Nathalie Massicotte

b) Dans le cas où une personne cesserait de pratiquer ou advenant son décès, il incombe aux parties de désigner une personne remplaçante et d'ajouter son nom à cette liste.

c) Lorsqu'un grief est référé à l'arbitrage par l'une des parties, celle-ci avise l'arbitre par écrit de sa nomination.

d) Si l'arbitre n'est pas disponible dans un délai raisonnable compte tenu de la nature du grief (un délai n'excédant pas trois (3) mois de sa nomination), les parties peuvent convenir de le référer à une autre personne parmi celles identifiées ci-dessus en mesure de fournir la meilleure disponibilité. Si aucune ou aucun arbitre mentionné dans la convention collective n'est disponible, les parties s'entendent sur une autre personne. Le cas échéant, les parties demandent au ministre du Travail d'en nommer une.

e) Une fois nommée ou choisie, la personne qui agira à titre d'arbitre doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.

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

g) Les honoraires et les frais de l'arbitre sont divisés également entre les parties.

16.04 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective.

16.05 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Université. 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.

16.06 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.

16.07 L'arbitre doit rendre sa sentence finale écrite et motivée dans les quatre-vingt-dix (90) 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.

16.08 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'Université autorise l'absence d'un maximum de trois (3) personnes en même temps, y inclus la plaignante ou le plaignant, aux fins de cette clause.

b) Dans le cas d'une audition devant un tribunal de droit commun comme à la suite de l'appel d'une sentence arbitrale, l'Université autorise l'absence du travail, sans perte de salaire, d'une (1) représentante ou représentant du Syndicat ainsi que la personne salariée assignée comme témoin par le tribunal pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation.

c) Si l'audition a lieu lors d'un des 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 sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire.

La personne salariée informe sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire, au plus tard, le jour ouvrable précédant la date de l'audition et ce, avant midi (12 h 00).

16.09 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 une représentante ou représentant du Syndicat;

b) d'un aveu signé en l'absence d'une représentante ou représentant du Syndicat, mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

16.10 Les parties peuvent convenir, après entente, de procéder à l'arbitrage accéléré de tout grief selon la procédure suivante :

– 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.

16.11 Advenant le congédiement administratif d'une personne salariée absente du travail, le cas est traité de la même façon qu'un congédiement disciplinaire.

## ARTICLE 17 : SALAIRES

### 17.01 Indexation des échelles de salaires

Pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2023 au 30 avril 2024

Les taux et échelles de salaires en vigueur au 30 avril 2023 sont majorés de six virgule cinq pour cent (6,5 %) au 1<sup>er</sup> mai 2023.

		Taux et échelles au 1 <sup>er</sup> mai 2023										
		Classes										
Échelons		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1		21,93 \$	22,44 \$	22,97 \$	23,49 \$	24,06 \$	24,60 \$	25,19 \$	26,56 \$	27,16 \$	28,64 \$	30,18 \$
2		22,58 \$	23,11 \$	23,65 \$	24,20 \$	24,77 \$	25,35 \$	25,94 \$	27,34 \$	27,99 \$	29,49 \$	31,09 \$
3		23,26 \$	23,79 \$	24,37 \$	24,91 \$	25,52 \$	26,09 \$	26,72 \$	28,16 \$	28,83 \$	30,37 \$	32,04 \$
4		23,97 \$	24,52 \$	25,10 \$	25,67 \$	26,28 \$	26,89 \$	27,52 \$	29,00 \$	29,69 \$	31,29 \$	32,98 \$
5			25,26 \$	25,86 \$	26,44 \$	27,07 \$	27,71 \$	28,35 \$	29,87 \$	30,58 \$	32,23 \$	33,96 \$
6				26,63 \$	27,22 \$	27,87 \$	28,54 \$	29,20 \$	30,77 \$	31,50 \$	33,21 \$	35,00 \$
7					28,05 \$	28,71 \$	29,38 \$	30,08 \$	31,68 \$	32,44 \$	34,20 \$	36,05 \$
8						29,58 \$	30,28 \$	30,98 \$	32,65 \$	33,41 \$	35,20 \$	37,13 \$
9							31,18 \$	31,90 \$	33,62 \$	34,41 \$	36,26 \$	38,22 \$
10								32,86 \$	34,63 \$	35,44 \$	37,36 \$	39,38 \$
11										36,51 \$	38,48 \$	40,56 \$

Pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2024 au 30 avril 2025

Les taux et échelles de salaires en vigueur au 30 avril 2024 sont majorés de trois virgule trois pour cent (3,3 %) au 1<sup>er</sup> mai 2024.

**Taux et échelles au 1<sup>er</sup> mai 2024**

Échelons	Classes										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	22,65 \$	23,18 \$	23,73 \$	24,27 \$	24,85 \$	25,41 \$	26,02 \$	27,44 \$	28,06 \$	29,59 \$	31,18 \$
2	23,33 \$	23,87 \$	24,43 \$	25,00 \$	25,59 \$	26,19 \$	26,80 \$	28,24 \$	28,91 \$	30,46 \$	32,12 \$
3	24,03 \$	24,58 \$	25,17 \$	25,73 \$	26,36 \$	26,95 \$	27,60 \$	29,09 \$	29,78 \$	31,37 \$	33,10 \$
4	24,76 \$	25,33 \$	25,93 \$	26,52 \$	27,15 \$	27,78 \$	28,43 \$	29,96 \$	30,67 \$	32,32 \$	34,07 \$
5		26,09 \$	26,71 \$	27,31 \$	27,96 \$	28,62 \$	29,29 \$	30,86 \$	31,59 \$	33,29 \$	35,08 \$
6			27,51 \$	28,12 \$	28,79 \$	29,48 \$	30,16 \$	31,79 \$	32,54 \$	34,31 \$	36,16 \$
7				28,98 \$	29,66 \$	30,35 \$	31,07 \$	32,73 \$	33,51 \$	35,33 \$	37,24 \$
8					30,56 \$	31,28 \$	32,00 \$	33,73 \$	34,51 \$	36,36 \$	38,36 \$
9						32,21 \$	32,95 \$	34,73 \$	35,55 \$	37,46 \$	39,48 \$
10							33,94 \$	35,77 \$	36,61 \$	38,59 \$	40,68 \$
11									37,71 \$	39,75 \$	41,90 \$

Pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2025 au 30 avril 2026

Les taux des échelles de salaire en vigueur au 30 avril 2025 sont majorés au 1<sup>er</sup> mai 2025 du pourcentage d'indexation le plus élevé entre deux virgule six pour cent (2,6 %) ou le pourcentage d'indexation des échelles, excluant toute somme forfaitaire, augmentation d'échelons, modification de la structure salariale ou autre forme d'augmentation, qui sera consenti par le Gouvernement du Québec, conformément aux *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* pour l'année visée.

Indexation salariale pour la protection du pouvoir d'achat pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2025 au 30 avril 2026

Si le pourcentage d'indexation des échelles – incluant l'ajustement du pourcentage d'indexation pour la protection du pouvoir d'achat, mais excluant toute somme forfaitaire, augmentation d'échelons, modification de la structure salariale ou autre forme d'augmentation – qui sera consenti par le Gouvernement du Québec, conformément aux *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* pour l'année visée est supérieur à deux virgule six pour cent (2,6 %), l'indexation de deux virgule six pour cent (2,6 %) pourra être rehaussée jusqu'à un maximum d'un pour cent (1 %) pour un total potentiel de trois virgule six pour cent (3,6 %).

Pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2026 au 30 avril 2027

Les taux des échelles de salaire en vigueur au 30 avril 2026 sont majorés au 1<sup>er</sup> mai 2026 du pourcentage d'indexation le plus élevé entre deux virgule cinq pour cent (2,5 %) ou le pourcentage d'indexation des échelles, excluant toute somme forfaitaire, augmentation d'échelons, modification de la structure salariale ou autre forme d'augmentation, qui sera consenti par le Gouvernement du Québec, conformément aux *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* pour l'année visée.

Indexation salariale pour la protection du pouvoir d'achat pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2026 au 30 avril 2027

Si le pourcentage d'indexation des échelles – incluant l'ajustement du pourcentage d'indexation pour la protection du pouvoir d'achat, mais excluant toute somme forfaitaire, augmentation d'échelons, modification de la structure salariale ou autre forme

d'augmentation – qui sera consenti par le Gouvernement du Québec, conformément aux *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* pour l'année visée est supérieur à deux virgule cinq pour cent (2,5 %), l'indexation de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) pourra être rehaussée jusqu'à un maximum d'un pour cent (1 %) pour un total potentiel de trois virgule cinq pour cent (3,5 %).

#### Pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2027 au 30 avril 2028

Les taux des échelles de salaire en vigueur au 30 avril 2027 sont majorés au 1<sup>er</sup> mai 2027 du pourcentage d'indexation le plus élevé entre trois virgule cinq pour cent (3,5 %) ou le pourcentage d'indexation des échelles, excluant toute somme forfaitaire, augmentation d'échelons, modification de la structure salariale ou autre forme d'augmentation, qui sera consenti par le Gouvernement du Québec, conformément aux *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* pour l'année visée.

#### Indexation salariale pour la protection du pouvoir d'achat pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2027 au 30 avril 2028

Si le pourcentage d'indexation des échelles – incluant l'ajustement du pourcentage d'indexation pour la protection du pouvoir d'achat, mais excluant toute somme forfaitaire, augmentation d'échelons, modification de la structure salariale ou autre forme d'augmentation – qui sera consenti par le Gouvernement du Québec, conformément aux *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* pour l'année visée est supérieur à trois virgule cinq pour cent (3,5 %), l'indexation de trois virgule cinq pour cent (3,5 %) pourra être rehaussée jusqu'à un maximum d'un pour cent (1 %) pour un total potentiel de quatre virgule cinq pour cent (4,5 %).

#### Pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2028 au 30 avril 2029

Les taux des échelles de salaire en vigueur au 30 avril 2028 sont majorés au 1<sup>er</sup> mai 2028 du pourcentage d'indexation le plus élevé entre un pour cent (1 %) ou le pourcentage d'indexation des échelles, excluant toute somme forfaitaire, augmentation d'échelons, modification de la structure salariale ou autre forme d'augmentation, qui sera consenti par le Gouvernement du Québec, conformément aux *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* pour l'année visée.

#### Pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2029 au 30 avril 2030

Les taux des échelles de salaire en vigueur au 30 avril 2029 sont majorés au 1<sup>er</sup> mai 2029 du pourcentage d'indexation le plus élevé entre un virgule vingt-cinq pour cent (1,25 %) ou le pourcentage d'indexation des échelles, excluant toute somme forfaitaire, augmentation d'échelons, modification de la structure salariale ou autre forme d'augmentation, qui sera consenti par le Gouvernement du Québec, conformément aux *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* pour l'année visée.

### 17.02 Gestion salariale des personnes salariées avec prime de cercles rouges lors des indexations d'échelles

Le traitement (salaire de base et prime de cercle rouge) de la personne salariée cercle rouge est le suivant tant et aussi longtemps qu'elle occupera l'emploi lui ayant donné droit à une prime de cercle rouge.

- Intégration au maximum de l'échelle salariale

Si l'addition de la prime de cercle rouge et du salaire de base au 30 avril est inférieure ou égale au nouveau maximum de son échelle au 1<sup>er</sup> mai, le salaire de la personne salariée est porté au nouveau maximum de son échelle et la prime de cercle rouge cesse.

- Situation de cercle rouge maintenue

Au moment de l'indexation des échelles salariales, si le traitement (salaire de base et prime de cercle rouge) est supérieur au nouveau maximum de son échelle, la personne salariée voit son traitement (salaire de base et prime de cercle rouge) progresser de la moitié de l'indexation qui a été appliquée au maximum de son échelle. L'autre moitié de l'indexation est versée sous forme de forfaitaire. Ce forfaitaire ne s'additionne pas au salaire de base mais est considéré aux fins du régime de retraite et des assurances collectives.

17.03 Rétroactivités

Le versement des rétroactivités aux personnes salariées à l'emploi au 16 avril 2025 et aux personnes salariées retraitées depuis le 1<sup>er</sup> mai 2024 ainsi que la mise à jour des taux de salaire doivent être terminés au plus tard dans les cent vingt (120) jours suivant la date de signature de la convention collective.

17.04 Détermination de l'échelon

La personne salariée qui possède une ou plusieurs années d'expérience pertinente en plus des qualifications normalement exigées se voit attribuer un échelon de plus par année d'expérience sans toutefois dépasser le maximum de la classe d'emploi.

17.05 Augmentation d'échelon

La personne salariée en poste au 1<sup>er</sup> mai progresse d'un échelon à chaque année à condition qu'elle ait été embauchée avant le 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente.

17.06 Prime d'attraction et de rétention

La ou le responsable de recherche ou gestionnaire peut offrir, après autorisation de la Direction des ressources humaines, une prime d'attraction ou de rétention à une personne salariée.

17.07 La paie de la personne salariée est versée au moyen d'un virement bancaire dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Canada.

17.08 Prime de disponibilité

La ou le responsable de recherche ou gestionnaire peut exiger, lorsque les besoins du service le nécessitent, qu'une personne salariée demeure en disponibilité à l'extérieur de ses heures de travail. La ou les personnes salariées appelées à être en disponibilité doivent pouvoir exécuter les tâches spécifiques pour lesquelles la mise en disponibilité le requiert.

La personne salariée qui demeure en disponibilité est avisée au préalable par sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire. Elle doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel ou de fournir une prestation de travail à distance, selon la modalité de travail déterminée par la ou le responsable de recherche ou gestionnaire.

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.

La personne salariée qui se rend au travail ou fournit une prestation de travail à distance lorsqu'elle est en disponibilité est rémunérée en plus de sa prime de disponibilité, selon les dispositions des articles 20 et 21.

L'horaire des mises en disponibilité est établi au minimum un (1) mois à l'avance, sauf lors de circonstances exceptionnelles. 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, les personnes salariées sont désignées chacune à leur tour en commençant par celles qui ont le moins de service continu parmi celles qui exécutent habituellement le travail requis.

## **ARTICLE 18 : PROCÉDURE DE RÉÉVALUATION DES EMPLOIS**

### **18.01 Réévaluation de l'emploi**

Lorsqu'une personne salariée constate que son emploi a été modifié de façon significative, de telle sorte que les tâches qui lui sont assignées ne correspondent plus à celles prévues dans son emploi, elle peut soumettre, après discussion avec sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire, une demande écrite de révision à la Direction des ressources humaines, avec copie conforme à la ou au responsable de recherche ou gestionnaire et au Syndicat, en précisant, à titre indicatif et sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus à son emploi. La Direction des ressources humaines donne une réponse écrite à la personne salariée dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la réception de la demande à la Direction des ressources humaines. Si la réponse obtenue ne la satisfait pas, la personne salariée pourra déposer un grief à la Direction des ressources humaines avec copie au Syndicat au plus tard dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la décision de la Direction des ressources humaines. Le grief sera déféré au comité paritaire de réévaluation des emplois conformément à la clause 18.02.

La ou le responsable de recherche ou gestionnaire peut également soumettre une demande de réévaluation à la Direction des ressources humaines pour la personne salariée, après avoir avisé celle-ci de cette démarche. Il est entendu que lorsque la ou le responsable de recherche ou gestionnaire soumet une demande de réévaluation, cette demande ne peut viser qu'une réévaluation de l'emploi vers une classe supérieure. La Direction des ressources humaines donne une réponse écrite à la personne salariée dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la réception de la demande à la Direction des ressources humaines. La procédure de grief ne s'applique pas lorsque la demande est initiée par la ou le responsable de recherche ou gestionnaire de la personne salariée. Si

la réponse obtenue ne la satisfait pas, la personne salariée conserve le droit de déposer sa propre demande.

#### 18.02 Comité paritaire de réévaluation des emplois

Le Comité paritaire de réévaluation des emplois se compose de :

- trois (3) personnes représentant le Syndicat, dont deux (2) personnes salariées;
- trois (3) personnes représentant l'Université.

Le Comité a pour mandat d'étudier et de décider des griefs déposés en vertu de la clause 18.01 ainsi que les griefs individuels ou syndicaux déposés en vertu de la clause 9.08. Pour ce faire, le comité recueillera les données pertinentes à l'emploi et évaluera celui-ci. Le comité se rencontre à l'intérieur des trente (30) jours ouvrables suivant la réception du grief à la Direction des ressources humaines.

Une décision unanime du comité est exécutoire, finale et sans appel.

En l'absence d'une décision unanime du comité, la personne salariée ou le Syndicat peut déférer le grief directement à l'arbitrage selon les délais prévus à l'article 16 de la convention collective.

### **ARTICLE 19 : HORAIRE DE TRAVAIL**

19.01 La durée de la semaine normale de travail d'une personne salariée à temps complet est d'au moins trente-cinq (35) heures et d'au plus quarante (40) heures.

La durée de la semaine normale de travail d'une personne salariée à temps partiel est de moins de trente-cinq (35) heures.

19.02 La répartition des heures d'une semaine de travail est habituellement répartie sur cinq (5) jours de sept (7) heures.

Par ailleurs, après discussion et sous réserve des besoins reliés aux activités de recherche ou de l'unité, la répartition des heures d'une semaine de travail peut être différente.

19.03 La semaine habituelle de travail est du lundi au vendredi.

Par ailleurs, après discussion et sous réserve des besoins reliés aux activités de recherche ou de l'unité, la semaine habituelle de travail peut être différente.

19.04 La journée habituelle de travail est entre sept heures (7 h) et dix-huit heures (18 h).

Par ailleurs, après discussion et sous réserve des besoins reliés aux activités de recherche ou de l'unité, la journée habituelle de travail peut être différente.

19.05 Après entente avec sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire, une personne salariée peut bénéficier d'un horaire décalé.

## 19.06 Étalement des heures

Nonobstant les dispositions de la clause 19.02, la personne salariée peut, si elle en fait la demande et que l'Université y consent, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, la personne salariée travaille en moyenne trente-cinq (35) heures par semaine.

Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, la personne salariée doit bénéficier des jours de repos auxquels elle aurait eu droit n'eut été l'étalement des heures de travail.

Par ailleurs, après discussion et sous réserve des besoins reliés aux activités de recherche, l'Université peut recourir à un tel étalement si les besoins le justifient.

Les adaptations nécessaires sont faites pour les personnes salariées dont la semaine normale de travail est supérieure à trente-cinq (35) heures.

19.07 Sous réserve des besoins reliés aux activités de recherche ou de l'unité, toute personne salariée a droit à :

- a) une (1) période de repas de soixante (60) minutes, sans salaire, au-delà d'une période de travail de cinq (5) heures consécutives. Cette période doit être rémunérée si la personne salariée n'est pas autorisée à quitter son poste de travail.
- b) à une (1) période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée régulière de travail (3 h 30), sans perte de traitement. Lorsqu'une personne salariée effectue sept (7) heures ou plus de travail par jour, elle a droit à deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes.

## 19.08 Réduction des heures de travail

a) Au cours des périodes suivantes :

- 2025 : du 9 juin au 15 août 2025 inclusivement;
- 2026 : du 8 juin au 14 août 2026 inclusivement;
- 2027 : du 7 juin au 13 août 2027 inclusivement;
- 2028 : du 5 juin au 11 août 2028 inclusivement;
- 2029 : du 11 juin au 17 août 2029 inclusivement.

la durée de la semaine régulière de travail est réduite de trois (3) heures, sans réduction du salaire régulier, pour les personnes salariées qui occupent un emploi à temps complet.

b) Cette réduction des heures est effectuée de la façon suivante, après entente avec la ou le responsable de recherche ou gestionnaire et sous réserve des besoins reliés aux activités de recherche ou de l'unité :

1. soit en enlevant trente-cinq (35) minutes à la fin de chaque journée régulière de travail;
2. soit en enlevant trois (3) heures à la fin de la dernière journée régulière de travail de la semaine ou au début de la première journée régulière de travail de la semaine. Dans un tel cas, la personne salariée dont la semaine régulière de travail

est de trente-cinq (35) heures travaille de façon consécutive les quatre (4) premières heures de cette journée régulière de travail, sans période de repas.

3. soit en bénéficiant d'un horaire de quatre (4) jours. Cet horaire ne doit pas avoir pour effet d'augmenter les coûts d'opération.

La personne salariée et sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire peuvent également convenir d'un aménagement d'horaire différent des modalités précitées. Cet aménagement d'horaire ou cette remise des heures ne doit pas avoir pour effet d'augmenter les coûts d'opération.

Les adaptations nécessaires sont faites pour les personnes salariées dont la semaine normale de travail est supérieure à trente-cinq (35) heures.

Lorsque l'Université détermine qu'une permanence des services doit être assurée dans un secteur donné, la réduction des heures est effectuée après entente avec la ou le responsable de recherche ou gestionnaire.

Aux fins de l'application de la présente convention collective, chaque journée ainsi réduite est réputée constituer une journée régulière de travail, conformément aux clauses 19.01, 19.02, 19.03 et 19.04.

Toutefois, aux seules fins de la conversion du travail supplémentaire, la durée du travail supplémentaire ainsi convertie est égale à la durée de la semaine ou de la journée régulière réduite.

- 19.09 Le temps de déplacement exigé par la ou le responsable de recherche ou gestionnaire durant les heures de travail est considéré comme du temps consacré au travail et donne droit à un salaire.

Par contre, cette norme ne vise pas le temps consacré au trajet effectué par une personne salariée pour se rendre à son lieu de travail au début de sa journée de travail et à son domicile à la fin de sa journée de travail.

- 19.10 Travail lors des jours fériés ainsi que les samedis et dimanches de la période des congés des Fêtes

Les modalités concernant le travail lors des jours fériés ainsi que les samedis et dimanches de la période des congés des Fêtes sont indiquées à la clause 22.08.

## **ARTICLE 20 : TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

- 20.01 Les heures travaillées par une personne salariée à la demande expresse de la ou du responsable de recherche ou gestionnaire, au-delà de la durée de la semaine normale de travail prévue à la clause 19.01, sont considérées comme des heures supplémentaires.

- 20.02 Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la semaine normale de travail prévue à la clause 19.01 sont compensées par une rémunération ou un congé d'une durée équivalente au taux et demi (150 %) du salaire régulier.

- 20.03 Les heures supplémentaires effectuées lors de la deuxième journée de repos consécutive ou un jour férié sont compensées par une rémunération ou un congé d'une durée équivalente au taux double (200 %) du salaire régulier.
- 20.04 Les heures supplémentaires accumulées en temps au cours d'une année financière doivent être prises au plus tard avant la fin de l'année financière subséquente.
- La personne salariée convient avec sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire du moment de la prise de ces heures.
- Les heures qui n'ont pas été prises à l'échéance précitée seront rémunérées.
- 20.05 La personne salariée qui effectue deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire après sa journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes non rémunérée.
- 20.06 Toutes les trois heures et trente minutes (3 h 30), la personne salariée qui effectue du travail supplémentaire après sa journée régulière de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérée au taux du travail supplémentaire.
- 20.07 La personne salariée qui exécute du travail supplémentaire lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour férié a droit aux périodes de repas et de repos prévues à la présente convention. De plus, si la personne salariée exécute du travail supplémentaire pour une durée supérieure à sa journée régulière de travail, elle a droit aux avantages prévus aux clauses 20.05 et 20.06.
- 20.08 Le travail supplémentaire est réparti à tour de rôle, sauf pour le travail supplémentaire qui découle d'un travail déjà entamé, parmi les personnes salariées disponibles de l'unité de travail visée qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis en commençant par celle qui a le plus de service continu.
- 20.09 La personne salariée qui effectue du travail supplémentaire prévu sans continuité avec sa journée ou sa semaine régulière de travail est rémunérée au taux du travail supplémentaire prévu pour chaque heure consécutive ainsi travaillée. Dans un tel cas, elle a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail à son taux de salaire régulier. Aux fins d'application du présent article, la période de temps allouée pour le repas prévu à la clause 19.07 ne constitue pas une interruption de la journée régulière de travail.

## **ARTICLE 21 : RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL**

- 21.01 a) La personne salariée qui, à la demande de sa ou son gestionnaire, effectue une prestation de travail en dehors de ses heures régulières de travail est rémunérée au taux du salaire applicable pour chaque heure ainsi travaillée. Pour chaque rappel, elle a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail au taux applicable.
- b) Les dispositions de cette clause ne s'appliquent pas :
- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la fin de la journée régulière de travail de la personne salariée;

- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et le début de la journée régulière de travail de la personne salariée, en autant que la personne salariée ait été avisée au moins douze (12) heures à l'avance;
- si, lorsque la prestation de travail peut se faire à distance, un autre rappel au travail intervient durant la période de trois (3) heures du rappel précédent.

21.02 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.

21.03 Les dispositions de l'article 20 (Travail supplémentaire) s'appliquent également au présent article.

## ARTICLE 22 : JOURS FÉRIÉS

### 22.01

	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029	2029-2030
<b>Journée nationale des patriotes</b>	Lundi 20 mai 2024	Lundi 19 mai 2025	Lundi 18 mai 2026	Lundi 24 mai 2027	Lundi 22 mai 2028	Lundi 21 mai 2029
<b>Fête nationale</b>	Lundi 24 juin 2024	Mardi 24 juin 2025	Mercredi 24 juin 2026	Jeudi 24 juin 2027	Vendredi 23 juin 2028 (remise)	Lundi 25 juin 2029 (remise)
<b>Jour du Canada</b>	Lundi 1 <sup>er</sup> juillet 2024	Mardi 1 <sup>er</sup> juillet 2025	Mercredi 1 <sup>er</sup> juillet 2026	Jeudi 1 <sup>er</sup> juillet 2027	Vendredi 30 juin 2028 (remise)	Lundi 2 juillet 2029 (remise)
<b>Fête du Travail</b>	Lundi 2 septembre 2024	Lundi 1 <sup>er</sup> septembre 2025	Lundi 7 septembre 2026	Lundi 6 septembre 2027	Lundi 4 septembre 2028	Lundi 3 septembre 2029
<b>Journée nationale vérité réconciliation</b>	Vendredi 27 septembre 2024	Mardi 30 septembre 2025	Mercredi 30 septembre 2026	Jeudi 30 septembre 2027	Vendredi 29 septembre 2028 (remise)	Vendredi 28 septembre 2029 (remise)
<b>Jour de l'Action de grâces</b>	Lundi 14 octobre 2024	Lundi 13 octobre 2025	Lundi 12 octobre 2026	Lundi 11 octobre 2027	Lundi 9 octobre 2028	Lundi 8 octobre 2029
<b>Veille du jour de Noël</b>	Mardi 24 décembre 2024	Mercredi 24 décembre 2025	Jeudi 24 décembre 2026	Vendredi 24 décembre 2027	Mercredi 27 décembre 2028 (remise)	Lundi 24 décembre 2029
<b>Jour de Noël</b>	Mercredi 25 décembre 2024	Jeudi 25 décembre 2025	Vendredi 25 décembre 2026	Lundi 27 décembre 2027 (remise)	Lundi 25 décembre 2028	Mardi 25 décembre 2029
<b>Lendemain de Noël</b>	Jeudi 26 décembre 2024	Vendredi 26 décembre 2025	Lundi 28 décembre 2026 (remise)	Mardi 28 décembre 2027 (remise)	Mardi 26 décembre 2028	Mercredi 26 décembre 2029
<b>1<sup>er</sup> congé mobile</b>	Vendredi 27 décembre 2024	Lundi 29 décembre 2025	Mardi 29 décembre 2026	Mercredi 29 décembre 2027	Jeudi 28 décembre 2028	Jeudi 27 décembre 2029
<b>2<sup>e</sup> congé mobile</b>	Lundi 30 décembre 2024	Mardi 30 décembre 2025	Mercredi 30 décembre 2026	Mardi 4 janvier 2028	Mercredi 3 janvier 2029	Vendredi 28 décembre 2029

	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029	2029-2030
<b>Veille du jour de l'An</b>	Mardi 31 décembre 2024	Mercredi 31 décembre 2025	Jeudi 31 décembre 2026	Vendredi 31 décembre 2027	Vendredi 29 décembre 2028 (remise)	Lundi 31 décembre 2029
<b>Jour de l'An</b>	Mercredi 1 <sup>er</sup> janvier 2025	Jeudi 1 <sup>er</sup> janvier 2026	Vendredi 1 <sup>er</sup> janvier 2027	Jeudi 30 décembre 2027 (remise)	Lundi 1 <sup>er</sup> janvier 2029	Mardi 1 <sup>er</sup> janvier 2030
<b>Lendemain du jour de l'An</b>	Jeudi 2 janvier 2025	Vendredi 2 janvier 2026	Lundi 4 janvier 2027 (remise)	Lundi 3 janvier 2028 (remise)	Mardi 2 janvier 2029	Mercredi 2 janvier 2030
<b>Vendredi saint</b>	Vendredi 18 avril 2025	Vendredi 3 avril 2026	Vendredi 26 mars 2027	Vendredi 14 avril 2028	Vendredi 30 mars 2029	Vendredi 19 avril 2030
<b>Lundi de Pâques</b>	Lundi 21 avril 2025	Lundi 6 avril 2026	Lundi 29 mars 2027	Lundi 17 avril 2028	Lundi 2 avril 2029	Lundi 22 avril 2030

L'Université convient de reconnaître et d'observer, comme jours fériés et payés, les autres jours décrétés fêtes civiles par le gouvernement du Québec, après la signature de la présente convention.

Si le gouvernement du Québec ajoute un jour férié pour souligner la journée nationale de la vérité et de la réconciliation à la liste des jours fériés prévus à la *Loi sur les normes du travail*, les modalités d'application obligatoires entourant ce jour férié auront préséance sur les modalités prévues à la présente clause, en cas d'incompatibilité. De plus, ce jour férié ajouté par le gouvernement du Québec ne pourra avoir pour effet d'accorder un jour férié supplémentaire.

22.02 Si l'un des jours fériés en vertu de la clause 22.01 coïncide soit avec la période des vacances de la personne salariée, soit avec l'un de ses jours de repos hebdomadaire autres que le samedi et le dimanche, la personne salariée concernée bénéficie alors d'une remise du jour férié à une date convenue entre elle et sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire.

#### 22.03 Rémunération du jour férié chômé

- a) La rémunération de chacun des jours fériés fixés en vertu de la clause 22.01 du présent article, lorsque chômé, est équivalente au taux de salaire quotidien régulier alors en vigueur pour la personne salariée;
- b) Les dispositions de du paragraphe précédent ne s'appliquent pas si la personne salariée reçoit déjà une prestation en vertu d'une des dispositions de la présente convention collective.
- c) La personne salariée à temps partiel est admissible au paiement des jours fériés à la condition que lesdits jours fériés fassent partie de son horaire régulier de travail. 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 six pour cent (6 %) du salaire régulier versé au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du jour férié.

La personne salariée détenant un emploi à temps complet, bénéficiant à sa demande d'un horaire de travail réduit ou d'un congé partiel sans traitement, n'a pas droit à l'indemnité précitée.

#### 22.04 Rémunération du jour férié travaillé

La personne salariée qui travaille l'un des jours fériés fixés en vertu de la clause 22.01 du présent article est rémunérée à son taux de salaire régulier alors en vigueur, majoré de cent pour cent (100 %) ou bénéficie d'un congé compensatoire d'une durée équivalente.

De plus, la personne salariée a droit, au choix de l'Université, soit à la rémunération du jour férié chômé prévue à la clause 22.03 a), soit à la remise du jour férié à une date convenue entre elle et sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire.

#### 22.05 Rémunération de la remise du jour férié travaillé

La personne salariée qui travaille lors de la remise d'un jour férié prévue aux clauses 22.02 et 22.04 du présent article est rémunérée au taux et demi (150 %) de son salaire régulier.

En plus de cette rémunération, la personne salariée a droit, au choix de l'Université, soit à la rémunération du jour férié chômé prévue à la clause 22.03 a), soit à une nouvelle remise du jour férié à une date convenue entre la personne salariée et sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire.

#### 22.06 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 :

- 2025-2026 : 27 et 28 décembre 2025;
- 2026-2027 : 26 et 27 décembre 2026 et 2 et 3 janvier 2027;
- 2027-2028 : 25 et 26 décembre 2027 et 1<sup>er</sup> et 2 janvier 2028;
- 2028-2029 : 30 et 31 décembre 2028;
- 2029-2030 : 29 et 30 décembre 2029.

22.07 Les personnes salariées peuvent prolonger d'une (1) heure la période allouée pour le dîner, sans perte du salaire régulier, pour participer aux activités organisées sur le campus lors de la Journée internationale des femmes (8 mars). Une permanence des services doit être assurée.

22.08 Travail lors des jours fériés ainsi que les samedis et dimanches de la période des congés des Fêtes.

Les personnes salariées tenues de travailler lors d'un jour férié prévu à la clause 22.01 ou lors d'une journée prévue à la clause 22.06, ne peuvent refuser de travailler sans raison valable.

L'horaire est établi au minimum un (1) mois à l'avance, sauf lors de circonstances exceptionnelles.

La répartition des journées de travail où des personnes salariées sont requises 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.

Dans la mesure où un nombre insuffisant de personnes salariées peuvent travailler, les personnes salariées sont désignées chacune à leur tour en commençant par celles qui ont le moins de service continu parmi celles qui exécutent habituellement le travail requis dans l'unité concernée.

L'Université s'engage à ne faire travailler que le personnel nécessaire à la bonne marche des activités de la ou du responsable de recherche ou gestionnaire pour chacune des unités.

## **ARTICLE 23 : VACANCES ANNUELLES**

23.01 La personne salariée assujettie aux dispositions de la présente convention collective a droit à des vacances payées selon un crédit de vacances établi annuellement le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante.

- a) La personne salariée ayant complété moins d'un (1) an de service au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante a droit à deux (2) jours ouvrables de vacances payées pour chaque mois complet de service jusqu'à concurrence d'un (1) mois, soit vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées;
- b) La personne salariée ayant complété un (1) an et plus de service au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante a droit à un (1) mois, soit vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées;
- c) La personne salariée ayant complété douze (12) ans et plus de service au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées;
- d) La personne salariée ayant complété quinze (15) ans et plus de service au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.

23.02 Aux fins de calcul des vacances annuelles, la personne salariée embauchée entre le premier et le quinzième jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un mois complet de service.

23.03 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 un crédit de vacances comme suit :

**Maladie** : la personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'article 30 accumule un crédit 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 l'article 31 accumule un crédit de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

**Maternité, adoption et paternité** : la personne salariée accumule un crédit de vacances pendant la durée de son congé de maternité, de son congé d'adoption ou de son congé de paternité (congé pour la personne conjointe) comme tel.

**Congé sans traitement d'une durée excédant un (1) mois** : la personne salariée a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

- 23.04 Les vacances peuvent être fractionnées en semaines. À moins d'entente contraire avec la ou le responsable de recherche ou gestionnaire, pas plus de trois (3) semaines de vacances peuvent être fractionnées. De plus, deux (2) semaines de vacances peuvent être fractionnées en jours.
- 23.05 Le choix de la période de vacances est effectué après entente avec la ou le responsable de recherche ou gestionnaire en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée et des besoins liés aux activités de recherche. En cas de conflit dans le choix des vacances, la durée du service continu prime.
- 23.06 Les vacances annuelles doivent prises au cours de l'année financière durant laquelle elles sont dues, à moins d'entente spécifique avec la ou le responsable de recherche ou gestionnaire.
- 23.07 Les vacances annuelles ne peuvent être remplacées par un supplément de salaire.
- 23.08 Si au cours de l'année financière, le statut d'une personne salariée est modifié (de temps complet à temps partiel ou l'inverse) ou si la personne salariée bénéficie d'un congé avec traitement partiel, la paie de vacances est alors ajustée en conséquence au prorata de la période rémunérée à temps complet et à temps partiel.

La personne salariée hospitalisée ou immobilisée à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu avant le début de sa période prévue de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Elle doit toutefois en aviser sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Celles-ci sont alors reportées, après entente avec sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire. La personne salariée hospitalisée ou immobilisée à la suite d'une maladie ou d'un accident durant sa période de vacances, peut reporter, après entente avec sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire, le solde de ses vacances soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure.

- 23.09 En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée visée a droit à une indemnité de vacances établie comme suit (compte tenu des jours de vacances déjà pris) :
- 9,2 % des gains réalisés entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante et la date de son départ, dans le cas d'une personne salariée ayant complété moins de douze (12) ans de service continu au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante;
  - 9,6 % des gains réalisés entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante et la date de son départ, dans le cas d'une personne salariée ayant complété entre douze (12) et quinze (15) ans de service continu au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante.
  - 10 % des gains réalisés entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante et la date de son départ dans le cas d'une personne salariée ayant complété quinze (15) ans et plus de service continu au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante.

- 23.10 Si, durant ses vacances, la personne salariée est rappelée au travail par l'Université, elle a droit de prendre deux (2) jours de vacances pour chaque jour de travail fourni.
- 23.11 Dans le cas du décès d'une personne salariée, l'Université verse à ses ayants droit ou héritières et héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'elle a acquise.
- 23.12 Toute personne salariée régulière peut, après entente avec sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire, prolonger ses vacances par un congé sans traitement. Cependant, la durée totale des vacances (consécutives ou non) et de leur(s) prolongation(s) ne peut excéder six (6) semaines au cours d'une même année financière, à moins d'entente contraire entre la personne salariée et sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire.

## **ARTICLE 24 : CONGÉS SOCIAUX**

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

### 24.02 Dans les cas de décès

- a) d'une conjointe ou d'un conjoint, d'un enfant de la personne salariée, d'un enfant de la personne conjointe, la personne salariée a droit à sept (7) jours de calendrier consécutifs;
- b) du père, de la mère, du père de la personne conjointe, de la mère de la personne conjointe, du beau-père, de la belle-mère, la personne salariée a droit à cinq (5) jours de calendrier consécutifs;
- c) du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du frère de la personne conjointe, de la sœur de la personne conjointe, la personne salariée a droit à trois (3) jours de calendrier consécutifs;
- d) des grands-parents, des petits-enfants, la personne salariée a droit à deux (2) jours de calendrier consécutifs;
- e) 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;
- f) 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;
- g) il est loisible à la personne salariée d'utiliser de manière non consécutive un (1) des jours de congé prévus aux paragraphes a) à d) à l'occasion de l'inhumation et/ou de la crémation.

Dans le cas des paragraphes a) b) c) d) et e), il est également loisible à la personne salariée d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés et/ou du temps supplémentaire accumulé en vertu de l'article 20 et/ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, à moins d'entente contraire avec la ou le responsable de recherche ou gestionnaire.

Nonobstant la clause 24.06 b), si un décès prévu aux points 24.02 a), b), c) survient pendant les vacances, la personne salariée peut interrompre ses vacances, à la condition d'aviser sans délai sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire. 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 la ou le responsable de recherche ou gestionnaire.

#### 24.03 Dans les cas de mariage

- a) 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 et/ou du temps supplémentaire accumulé en vertu de l'article 20 et/ou des jours de vacances accumulés d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, à moins d'entente contraire avec la ou le responsable de recherche ou gestionnaire;
- b) du père, de la mère, du fils, de la fille, de la sœur, du frère, elle a droit à la journée du mariage.

#### 24.04 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.

#### 24.05 Affaires légales

- a) Dans le cas où la personne salariée est appelée comme jurée 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'il est requis d'agir comme tel. Cependant, la personne salariée doit remettre à l'Université, 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'Université.
- b) Dans le cas où la 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 où elle est requise d'agir comme tel.
- 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 un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés, soit à du temps supplémentaire accumulé en vertu de l'article 20.

- 24.06 a) Lorsqu'une personne salariée doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, elle doit en aviser sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.
- b) Les congés sociaux ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévus dans la présente convention.

- c) À moins de stipulation contraire, l'expression « une journée de congé » signifie une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

## **ARTICLE 25 : CONGÉ SANS TRAITEMENT**

- 25.01 La ou le responsable de recherche ou gestionnaire peut accorder à une personne salariée régulière un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas un (1) mois pour tout motif qu'il juge raisonnable.
- 25.02 La personne salariée régulière peut, après avoir obtenu l'autorisation de l'Université, bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas douze (12) mois sauf pour les congés parentaux prévus à l'article 27. La demande de congé ainsi que la réponse sont confirmées par écrit.
- 25.03 À moins d'entente ou de dispositions contraires, la personne salariée en congé sans traitement ne peut bénéficier des avantages prévus à la présente convention. Elle continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance si ces derniers le permettent, à la condition qu'elle en assume la totalité des coûts.
- 25.04 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 alors réputée avoir remis sa démission.
- 25.05 Lors de son retour au travail, l'Université réintègre la personne salariée dans son emploi régulier antérieur, s'il est encore disponible.

La personne salariée qui en fait la demande par écrit peut être réintégrée avant l'échéance de son congé sans traitement, après entente avec l'Université. Toutefois, la personne salariée ayant été en congé sans traitement pendant une période excédant quatre (4) mois est réintégrée avant l'échéance de son congé sans traitement, à la condition qu'elle fournisse à l'Université un préavis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables. Tel avis peut être fourni à partir du début du quatrième (4<sup>e</sup>) mois.

- 25.06 Après entente avec l'Université, une personne salariée régulière peut bénéficier d'un congé partiel sans traitement durant une période n'excédant pas douze (12) mois. Une fois le congé terminé, elle reprend l'horaire qu'elle avait avant le début du congé, à moins qu'il n'ait été modifié.

## **ARTICLE 26 : RÉDUCTION VOLONTAIRE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL**

### 26.01 Nature du régime

Le régime de réduction volontaire de la semaine de travail vise à permettre l'aménagement du temps de travail en réduisant, d'une part, la durée de la semaine régulière de travail de trois (3) heures, et d'autre part, la rémunération afférente. L'adhésion au régime demeure strictement libre et volontaire. Le régime ne doit pas avoir pour effet d'augmenter les avantages prévus à la convention collective, sauf pour ce qui y est expressément prévu.

À titre de modalités applicables, la semaine régulière de travail réduite à trente-deux (32)

heures peut être répartie en quatre (4) jours de huit (8) heures de travail chacun ou en quatre jours et demi (4,5), soit quatre (4) jours de sept (7) heures chacun et un (1) jour de quatre (4) heures consécutives, sans période de repas.

Les adaptations nécessaires sont faites pour les personnes salariées dont la semaine normale de travail est supérieure à trente-cinq (35) heures.

#### 26.02 Conditions d'obtention

La personne salariée doit avoir le statut de personne salariée régulière à temps complet au moment du début du régime.

Chaque année, au cours du mois de mai, l'Université rappelle par courriel aux personnes salariées que si elles désirent faire une demande pour bénéficier du régime, elles doivent remplir le formulaire prévu à cette fin et le transmettre à leur gestionnaire, avec copie à la Direction des ressources humaines et au Syndicat dans les trente (30) jours de ce rappel. La demande doit préciser l'aménagement du temps de travail souhaité ainsi que la période couverte. La date d'entrée en vigueur du régime ne peut être comprise dans la période de réduction des heures de travail durant l'été prévue à la clause 19.08 a).

La demande doit être autorisée par la ou le responsable de recherche ou gestionnaire, qui informe la personne salariée ayant déposé une demande de sa décision avant le 1<sup>er</sup> août suivant. Advenant un refus ou un désaccord sur l'horaire de travail, aucun grief ne peut alors être soumis selon l'article 15 de la convention collective de travail.

En cours d'année, une personne salariée peut aussi formuler une demande à sa ou son gestionnaire avec copie à la Direction des ressources humaines et au Syndicat. Elle doit alors le faire au moyen du formulaire prévu à cette fin au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date prévue du début du régime. Les mêmes critères que ceux prévus au paragraphe précédent s'appliquent.

#### 26.03 Durée du régime

La durée minimale du régime, sans possibilité de résiliation, est fixée à quatre (4) mois, sans toutefois excéder douze (12) mois à la fois. Au terme du régime, la personne salariée peut formuler une nouvelle demande selon les modalités prévues aux présentes et les dispositions précitées s'appliquent.

La personne salariée qui en fait la demande par écrit à sa ou son responsable de recherche ou gestionnaire au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance peut mettre fin au régime et reprendre l'horaire de travail qu'elle avait avant le début du régime, sous réserve toutefois du paragraphe précédent. L'Université peut mettre un terme au régime avec le même préavis.

Par ailleurs, le régime prend fin si la personne salariée obtient un autre emploi.

#### 26.04 Impact sur les conditions de travail

a) **Années de service** : Le mode d'accumulation des années de service demeure inchangé.

b) **Réduction des heures de travail durant l'été** : L'application du régime n'est pas

suspendue durant la période de réduction des heures de travail prévue à la clause 19.08 de la convention collective.

- c) **Horaire de travail et heures supplémentaires** : Les dispositions prévues aux articles 19 et 20 continuent de s'appliquer le cas échéant.
- d) **Jours fériés** : Lorsque la personne salariée travaillant quatre (4) jours par semaine est admissible au paiement des jours fériés, elle reçoit une rémunération équivalente à une journée régulière de travail de huit (8) heures alors que la durée des jours fériés est de sept (7) heures. Elle doit cependant remettre une (1) heure pour chaque jour férié ainsi rémunéré, sauf lorsqu'il s'agit d'une semaine complète de jours fériés.
- e) **Vacances** : Le crédit de vacances de la personne salariée travaillant quatre (4) jours par semaine est débité à raison de un virgule quatorze (1,14) jour pour chaque jour de vacances de huit (8) heures. Par ailleurs, le crédit de vacances est accumulé et établi au prorata du temps travaillé.
- f) **Congés sociaux** : Lorsque la personne salariée travaillant quatre (4) jours par semaine prend un congé social, elle reçoit alors une rémunération équivalente à sa journée régulière de travail.
- g) **Congés de maternité, d'adoption et de paternité (congé pour la personne conjointe)** : Le régime prend fin automatiquement lorsque débute le congé de maternité, le congé d'adoption ou le congé de paternité (congé pour la personne conjointe) prévu à l'article 27.
- h) **Journées de maladie** : Le crédit annuel de congés de maladie est établi au 1<sup>er</sup> mai de chaque année financière en conformité avec la clause 30.05 a). Toutefois, la durée du délai de carence est ajustée au prorata du temps travaillé. Par conséquent, il est établi à six heures vingt-deux minutes (6 h 22). L'indemnité prévue à la clause 30.02 a) devient donc payable après le délai précité. Malgré ce qui précède, lors d'une absence en vertu de la clause 28.01, le crédit annuel de congés de maladie est débité, le cas échéant, du nombre d'heures correspondant à la durée de l'absence. Par ailleurs, à la fin de l'année financière, le remboursement du crédit est établi au prorata du temps travaillé.
- i) **Régime de retraite et d'assurances collectives** : L'Université convient d'assumer sa quote-part aux régimes de retraite et d'assurances collectives, sauf pour l'assurance-vie collective, ainsi que celle de la personne salariée, jusqu'à concurrence de trois (3) heures par semaine, lorsque la réduction de la semaine de travail affecte le coût des primes.

## **ARTICLE 27 : 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 la personne conjointe

#### Indemnisation du congé de paternité / congé pour la personne conjointe

- 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 I - Dispositions générales

27.01 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.

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

#### Section II - Congé de maternité

##### Congé de maternité

La personne salariée ayant accepté de donner naissance à un enfant dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui est admissible aux avantages prévus à la présente section, sous réserve de stipulation expresse à l'effet contraire.

27.03 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 27.07, doivent être consécutives.

La personne salariée ayant accepté de donner naissance à un enfant dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines qui doivent être consécutives.

Si la personne salariée met fin au projet de grossesse pour autrui et que l'enfant n'est pas confié aux parents d'intention, la personne salariée a alors droit au congé de maternité d'une durée de vingt-cinq (25) semaines.

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

27.05 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 débiter au plus tôt la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

27.06 Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'Université 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 emploi 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'Université d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

27.07 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.

La présente clause ne s'applique pas à la personne salariée ayant accepté de donner naissance à un enfant dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui.

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

27.09 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.

#### Dispositions générales

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

Le congé de maternité de la personne salariée ayant accepté de donner naissance à un enfant dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui peut être d'une durée moindre que dix-huit (18) semaines, au choix de la personne salariée.

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

27.12 La personne salariée à qui l'Université 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 27.39. Toutefois, la personne salariée qui ne peut se présenter au travail à cause d'une incapacité couverte par les dispositions de l'article 30 est assujettie aux dispositions dudit article.

La personne salariée qui ne se conforme pas au paragraphe 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.

27.13 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 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 emploi affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention, comme si elle était au travail. Si elle obtient l'emploi, elle doit l'occuper à la fin de son congé de maternité.

27.14 Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son emploi ou, le cas échéant, l'emploi obtenu par affichage durant son congé. Dans l'éventualité où l'emploi 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

27.15 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

27.16 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 27.20, 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'Université et le pourcentage de prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire régulier qu'elle 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 au paragraphe précédent doit, à la demande de la personne salariée, lui produire cette lettre.

L'Université ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur. Toutefois, l'Université 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.

- 27.17 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 27.07, l'Université verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.
- 27.18 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 l'Université ou, le cas échéant, par ses employeurs.

#### Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- 27.19 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.

27.20 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 27.16 est versée à la personne salariée dans les deux (2) semaines du début du congé. Par la suite, 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 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'Université 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 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, mais excluant toute 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 emploi à temps partiel à un autre emploi 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

27.21 La personne salariée enceinte ou qui allaite peut demander qu'on l'affecte provisoirement à d'autres tâches lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant.

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

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

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

27.24 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 emploi, le congé spécial se termine à la fin de la période de l'allaitement<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> 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

27.25 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 31.

#### Autres congés spéciaux

27.26 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 (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

27.27 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 27.13 et 27.14.

Cependant, dans le cas des visites prévues au paragraphe 27.26 c), la personne salariée bénéficie d'abord d'un congé social spécial, avec maintien du traitement, jusqu'à concurrence d'un maximum équivalent à la durée de sa semaine de travail régulière. Ces congés peuvent être pris en jours ou en heures et n'affectent pas le crédit annuel de congés de maladie.

#### Section IV – Congé d'adoption

Le congé d'adoption, incluant les prestations d'accueil et de soutien relatives à une adoption prévues par le Régime québécois d'assurance parentale, vise à répondre aux besoins spécifiques des parents qui adoptent un enfant. Pour y avoir droit, la personne salariée doit assurer une présence régulière auprès de son enfant afin d'en prendre soin.

Les avantages liés au congé d'adoption s'appliquent également, à moins de stipulation expresse à l'effet contraire, à la personne salariée prenant part à un projet de grossesse pour autrui.

27.28 a) La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de vingt-cinq (25) semaines continues.

---

*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 sixième (6<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de son accouchement.*

Sous réserve des dispositions de la clause 27.02, le congé peut être partagé entre l'un et l'autre des parents à condition que la personne conjointe soit une personne salariée régulière du Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal/Personnel de soutien et d'administration 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.

- b) La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, et dont la conjointe ou le conjoint se prévaut du congé d'adoption prévu au paragraphe a), a droit à un congé sans perte de son salaire régulier d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

De plus, elle a également droit, en plus du congé visé par le paragraphe précédent (b), à un congé d'adoption de personne conjointe d'une durée de cinq (5) semaines continues.

27.29 Le congé prévu à 27.28 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'Université. Dans le cas d'une adoption hors Québec, le congé peut débuter au plus tôt cinq (5) semaines avant l'arrivée de l'enfant au Québec.

27.30 Pour obtenir les congés d'adoption prévus à 27.28, la personne salariée doit donner, dans la mesure du possible, un préavis écrit à l'Université 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.

Dans le cas d'un projet parental de grossesse pour autrui, 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 prenant part au projet de grossesse pour autrui peut suspendre son congé d'adoption en retournant au travail. Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

#### Indemnisation du congé d'adoption

#### Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

27.31 a) La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé d'adoption (en vertu de 27.28 a), ou de son congé d'adoption de personne conjointe (en vertu de 27.28 b), 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

- 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 vingt (20) 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 treize (13) semaines, ou durant trois (3) semaines lors d'un congé d'adoption de personne conjointe, 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.

- 27.32 Durant les congés prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 27.28, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus aux clauses 27.13, 27.14 et 27.20 d) i, et iii.

#### Congé sans traitement en vue d'une adoption

- 27.33 La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'adopter un enfant, autre qu'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint obtient, à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Université 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 la personne conjointe

27.34 a) La personne salariée dont la personne conjointe donne naissance à un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse de la conjointe après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) 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 (15<sup>e</sup>) 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 soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance de l'enfant.

La personne salariée doit aviser l'Université 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 la personne conjointe

#### Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

27.35 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 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

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 la personne conjointe) 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.

27.36 Durant les congés prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 27.34, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus aux clauses 27.13, 27.14 et 27.20 d) i et iii.

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

27.37 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 la personne conjointe) d'une durée maximale de cinq (5) semaines ou, en prolongation de son congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines.

La personne salariée ayant donné naissance à un enfant dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui n'a pas droit au congé parental sans traitement et parental partiel sans traitement lorsque l'enfant est confié aux parents d'intention.

- 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 la personne conjointe) 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'Université.

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 sa conjointe ou 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.

27.38 Au cours du congé parental sans traitement, la personne salariée conserve son expérience<sup>2</sup>. 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 peut continuer à participer pleinement 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. Elle est régie, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention qui lui sont applicables.

27.39 Les congés visés à la présente section sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée à l'Université 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.

27.40 Dans le cas du congé parental partiel sans traitement, la demande doit préciser l'aménagement du congé sur l'emploi détenu par la personne salariée, à moins d'entente contraire avec l'Université. En cas de désaccord de l'Université, 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'Université. Malgré ce qui précède, la personne salariée doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

27.41 La personne salariée à qui l'Université 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.

27.42 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.

27.43 Au retour de son congé parental sans traitement ou de son congé parental partiel sans traitement, la personne salariée reprend son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

#### Indemnisation prévue pour une partie du congé parental sans traitement

---

<sup>2</sup> *Sous réserve de l'article 17 (Salaires), 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.*

- 27.44 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.
- 27.45 Au cours des dix (10) premières semaines continues du congé parental sans traitement accordé en vertu du paragraphe a) de la clause 27.37, la personne salariée, admissible aux congés indemnisés en vertu des clauses 27.16, 27.31 a) et 27.35 a), 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.
- 27.46 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.
- 27.47 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.
- 27.48 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

- 27.49 La personne salariée peut reporter à une date convenue avec l'Université 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.
- 27.50 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.
- 27.51 L'Université 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 la personne conjoint) les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Université en vertu de la Section II ou des clauses 27.31, 27.35 ou 27.45, 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 assujéti à la *Loi et aux règlements sur l'assurance parentale*.

## **ARTICLE 28 CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES**

28.01 La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année financière, dont deux (2) jours avec traitement, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent au sens de l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante, tel qu'attesté par une professionnelle ou un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le *Code des professions*.

Hormis les deux (2) jours avec traitement, 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, du crédit annuel 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 sa ou son gestionnaire et produire sur demande une preuve justifiant son absence. Elle doit également prendre les moyens raisonnables pour limiter la prise et la durée du congé.

La personne salariée qui est victime de violence conjugale peut s'absenter du travail en vertu des dispositions précitées, et aux mêmes conditions, afin de lui permettre de se présenter à des rendez-vous médicaux, des procédures légales et toutes autres activités nécessaires pour traiter sa situation de façon appropriée.

La disposition précitée ne peut avoir pour effet d'empêcher une personne salariée de s'absenter du travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables pour obligations familiales.

28.02 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 d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante tel qu'attesté par une professionnelle ou un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le *Code des professions*, 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, un 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 27.40.

La personne salariée doit aviser l'Université le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celle-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'Université réintègre la personne salariée dans son emploi antérieur. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

28.03 Au cours du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée conserve son expérience<sup>3</sup> 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 29 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC**

29.01 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, ses jours de vacances accumulés.

29.02 La personne salariée régulière, candidate à une élection provinciale ou fédérale, est soumise à la loi électorale applicable.

---

<sup>3</sup> *Sous réserve de l'article 17 (Salaires), 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.*

- 29.03 La personne salariée qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale peut, après entente avec l'Université, utiliser ses jours de vacances accumulés ou bénéficier d'un congé sans traitement.
- 29.04 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 et de services sociaux, un conseil d'administration d'un service de garde 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 un tel cas, une demande écrite comportant le nom de la personne salariée, la nature de l'absence et la durée probable de l'absence doit être reçue par l'Université, et ce, en règle générale, au moins deux (2) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. L'Université ne refusera pas une telle demande sans un motif valable.

### **ARTICLE 30 : ASSURANCE-SALAIRE**

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'Université.

- 30.01 Seule la personne salariée ayant complété soixante (60) jours ouvrables travaillés durant sa période de probation au service de l'Université bénéficie du régime d'assurance-salaire. Toute prime souscrite pour garantir le risque prévu au régime d'assurance-salaire est défrayée en totalité par l'Université.
- 30.02 Le régime d'assurance-salaire comporte les bénéfices suivants :
- a) 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 (2<sup>e</sup>) 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;
  - b) 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'Université bénéficie d'une exonération de sa cotisation au régime de retraite.

L'Université convient de maintenir la pratique actuelle qui consiste à accorder à la personne salariée bénéficiant d'une prestation en vertu de la clause 30.02 b) une exonération de la prime d'assurance-vie;

- c) 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.

30.03 a) Les prestations décrites à la clause 30.02 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.

- b) Toute personne salariée bénéficiant d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi fédérale ou provinciale doit informer l'Université du montant de la prestation d'invalidité qui lui est payée. Elle doit également autoriser par écrit l'Université 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.

- c) 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.

30.04 Les rentes payables après dix-sept (17) semaines d'incapacité sont indexées, dès le premier (1<sup>er</sup>) mai qui suit, et, par la suite, le premier (1<sup>er</sup>) 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.

#### 30.05 Délai de carence et crédit annuel de congés de maladie

- a) La durée du délai de carence applicable à la personne salariée à temps complet est de sept (7) heures. Les adaptations nécessaires sont faites pour les personnes salariées dont la semaine normale de travail est supérieure à trente-cinq (35) heures. 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 ou personne salariée ayant complété soixante (60) jours ouvrables travaillés durant sa période de probation le premier (1<sup>er</sup>) mai de l'année courante pour la période correspondant à l'année financière de l'Université. 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 la ou le gestionnaire, faire l'objet d'une remise en temps au cours de l'année financière suivante.

- b) Dans le cas d'une nouvelle personne salariée, le crédit annuel est alloué comme suit :
- après soixante (60) jours ouvrables travaillés durant sa période de probation : les deux cinquièmes (2/5) du crédit annuel;
  - après chaque période de trois (3) mois additionnels : un cinquième (1/5) du crédit annuel.
- c) Dans le cas d'une personne salariée régulière absente du travail sans traitement le 1<sup>er</sup> 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 30 avril.

- d) 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.

- e) 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.

Malgré ce qui précède, le remboursement du crédit n'est pas diminué pour la période du congé de maternité prévue aux clauses 27.03, 27.04 et 27.10.

30.06 En contrepartie de la contribution de l'Université 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'Université.

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

30.08 Le versement des prestations payables à titre d'assurance-salaire au cours des dix-sept (17) premières semaines est effectué directement par l'Université, lors des périodes normales de paie, subordonné 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, subordonné à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

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

30.10 a) La personne salariée incapable de travailler en raison de maladie ou de blessure doit

aviser, dans le plus bref délai, sa ou son gestionnaire ou sa représentante ou son représentant désigné et soumettre promptement les pièces justificatives visées à la clause 30.08, à la Direction des ressources humaines.

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

- 30.11 L'Université ou la personne la représentant peut exiger une déclaration écrite de la personne salariée ou de sa ou 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'Université 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.

- 30.12 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'Université peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

- 30.13 L'Université traite les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

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

- 30.14 a) Toute divergence d'opinions entre la ou le médecin de l'Université et la ou le médecin de la personne salariée quant à l'existence ou à la persistance de l'incapacité est soumise à une ou un troisième (3<sup>e</sup>) médecin, dont la décision est exécutoire et sans appel. Cette personne est choisie à tour de rôle parmi la liste de médecins arbitres convenue entre les parties et en fonction de la spécialité requise déterminée par l'Université, et payée à part égale par les parties. Cette liste peut être revue annuellement par les parties en comité de relations du travail. Les parties conviennent de procéder de façon accélérée en soumettant le cas à la ou au troisième (3<sup>e</sup>) 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 de la ou du troisième (3<sup>e</sup>) médecin. Si la décision est en faveur de la personne salariée, les prestations versées demeurent acquises; dans le cas contraire, l'Université procède au recouvrement de l'indu. Avant de réclamer à une personne salariée le remboursement d'une somme d'argent à laquelle elle n'avait pas droit, l'Université s'entend avec la personne salariée quant aux modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Université fixe les modalités de remboursement.

- b) 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.

30.15 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'Université et comportant un taux de salaire similaire.

30.16 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 travail, à moins que la personne salariée n'établisse, à la satisfaction de l'Université, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à une blessure complètement étrangère à la cause de l'incapacité précédente.

30.17 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.

30.18 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'Université, 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.

30.19 a) 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 30.02 a) 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 30.02 b) 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 30.02 a) 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.

- b) Aucune prestation n'est payable en vertu de la clause 30.02 a) 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.

- 30.20 Les absences du travail aux fins de visite chez une professionnelle ou un professionnel de la santé sont déduites du crédit annuel de congés de maladie prévu à la clause 30.05.
- 30.21 La personne salariée admissible à des prestations d'assurance-salaire peut, avec l'approbation de sa ou 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 %), ou quatre-vingts pour cent (80 %) si l'indemnité est payable en vertu de 30.02 b) de la rémunération totale provenant dudit travail. Le travail de réadaptation n'interrompt pas la période d'incapacité en cours.

### **ARTICLE 31 : ACCIDENTS DU TRAVAIL**

- 31.01 Dans le cas d'une incapacité couverte par *la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'Université 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.

Dans le cas où l'invalidité totale à remplir ses fonctions persiste au-delà des cinquante-deux (52) premières semaines, la personne salariée devient assujettie aux dispositions de l'article 30 et elle reçoit durant la continuation de son invalidité la prestation prévue à cet article pour les incapacités de plus de dix-sept (17) semaines.

Aux fins du présent article, l'expression « salaire net » signifie le salaire après déduction des impôts provincial et fédéral, des cotisations au régime de rentes du Québec, à l'assurance-emploi et au régime québécois d'assurance parentale.

L'Université déclare à la C.N.E.S.S.T. le plus élevé des deux montants suivants : soit le salaire annuel brut en vigueur lors du premier jour d'absence, soit les gains totaux réalisés au cours des douze (12) mois précédents et établis conformément aux dispositions de la loi.

Lors de l'émission des formulaires d'impôt, l'Université transmet à la personne salariée un avis indiquant le montant de l'indemnité payable par la C.N.E.S.S.T. au cours de l'année.

- 31.02 Le paiement du salaire régulier effectué en vertu du présent article n'affecte pas le crédit annuel de congés de maladie de la personne salariée.
- 31.03 Si l'Université le juge à propos, la personne salariée doit se soumettre à un examen médical au bureau de la ou du médecin qu'elle désigne, conformément aux dispositions de la loi.
- 31.04 Si la date d'augmentation de salaire intervient pendant la période de cinquante-deux (52)

semaines prévue à la clause 31.01, la personne salariée bénéficie quand même de l'augmentation de salaire à laquelle elle a droit.

- 31.05 L'Université réintègre la personne salariée, lors de son retour au travail, dans l'emploi qu'elle occupait au début de son absence ou dans un emploi équivalent, conformément aux articles 236 et suivants de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 31.06 La personne salariée qui demeure incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle et qui devient capable d'exercer un emploi convenable a droit d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible, conformément aux articles 236 et suivants de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 31.07 La personne salariée qui est de retour au travail à la suite d'une absence en vertu du présent article 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, conformément à l'article 61 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 31.08 La personne salariée convoquée à une audition devant l'une des instances de la C.N.E.S.S.T., 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.

## **ARTICLE 32 : ASSURANCES COLLECTIVES**

### **32.01 Régime d'assurance santé : soins médicaux et soins dentaires**

- a) Le régime comporte des options pour l'assurance soins médicaux et soins dentaires. L'adhésion au régime est obligatoire, sauf pour la personne salariée assurée par sa conjointe ou son conjoint aux termes d'un régime équivalent.
- b) Quelle que soit l'option choisie par la personne salariée, la contribution de l'Université sera fixée à quarante pour cent (40 %) du coût de la prime de l'option 2 pour les soins médicaux et de l'option 1 pour les soins dentaires. Ces options (option 2 pour les soins médicaux et 1 pour les soins dentaires) sont l'équivalent du régime en vigueur au 31 mai 2024.
- c) Les bénéfices du régime ne seront pas diminués pendant la durée de la présente convention collective, à moins d'entente contraire entre les parties.
- d) L'Université s'engage à fournir aux personnes salariées l'information relative aux montants payés pour fins d'impôt dans les délais prévus par la loi pour l'émission des feuillets fiscaux.
- e) Au moment de la signature de la convention collective de travail, le numéro du groupe de la Croix-Bleue est 39877.

### **32.02 Régime d'assurance-vie collective**

- a) L'ancien régime d'assurance-vie collective est maintenu pendant la durée de la présente convention collective uniquement pour les personnes salariées qui ont refusé d'adhérer au régime d'assurance-vie en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1981.

L'adhésion au régime d'assurance-vie collective en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1981 demeure obligatoire et le coût de la prime est assumé à cinquante pour cent (50 %) par l'Université et à cinquante pour cent (50 %) par la personne salariée. Les personnes salariées sont assurées pour un montant égal à trois fois et demie (3,5) leur salaire annuel jusqu'à l'âge de 65 ans inclusivement.

- b) Le Comité des assurances est constitué de deux (2) personnes représentant chacun des groupes suivants :

- Syndicat des employés de l'Université de Montréal, section locale 1244, S.C.F.P., F.T.Q.;
- Syndicat des employés de l'entretien de l'Université de Montréal, section locale 1186 SCFP;
- Syndicat général des professeures et professeurs de l'Université de Montréal;
- Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal (FNEEQ-CSN);
- Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal;
- Association des médecins cliniciens chercheurs et enseignants de Montréal;
- Association des cadres et professionnels de l'Université de Montréal;
- Personnel non syndiqué;
- Personnes représentant l'Université.

Ce comité a pour mandat d'étudier le contenu du régime actuel d'assurance-vie collective et de le modifier, s'il y a lieu. Les modifications pourront être faites à la condition que :

- la décision du comité rallie l'accord de tous les groupes représentés par les membres du comité;
- le nouveau régime soit uniforme pour toutes les personnes salariées;
- l'adhésion au régime d'assurance-vie demeure obligatoire;
- le coût actuel de la contribution de l'Université audit régime d'assurance-vie ne soit pas majoré.

Si le comité décide de modifier le régime actuel, le choix de l'assureur sera fait par les membres du comité. La police maîtresse du nouveau régime sera émise conjointement au nom de l'Université, des Syndicats concernés et des autres membres du régime.

32.03 Les bénéficiaires des régimes d'assurance-vie ne seront pas diminués pendant la durée de la présente convention collective, à moins d'entente contraire entre les parties.

#### 32.04 Régime d'assurance accident-voyage

Ce régime accorde une protection supplémentaire en cas de mutilation ou de décès consécutif à un accident survenu au cours d'un voyage effectué par une personne salariée

dans l'exercice de ses fonctions. Le coût de la prime est assumé entièrement par l'Université.

### **ARTICLE 33 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

33.01 L'Université et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène au travail, dans le but de prévenir les maladies industrielles et les accidents du travail.

33.02 L'Université prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées, en conformité avec les dispositions de la loi et les règlements qui s'appliquent.

33.03 Une (1) représentante ou représentant du Syndicat et une (1) personne représentant l'Université peuvent s'adjoindre au comité de santé et de sécurité prévu dans la convention du Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal/unité des professionnels.

L'Université autorise la personne salariée membre du Comité de santé et de sécurité à s'absenter du travail, pour fins d'enquête et discussion des problèmes relatifs à la sécurité et à l'hygiène et pour assister aux réunions conjointes dudit comité ainsi qu'à toute autre réunion avec une ou des personnes représentant l'Université, en respectant les modalités suivantes :

- une telle absence n'affectera pas la bonne marche des activités de la ou du responsable de recherche ou de l'unité;
- une telle absence ne pourra être consentie simultanément pour plus d'une (1) personne salariée travaillant pour une ou un même responsable de recherche ou gestionnaire.

S'il devient nécessaire que la ou le membre du Comité de santé et de sécurité prévu à la présente clause s'absente de son poste de travail durant ses heures régulières de travail pour fins d'enquête, cette personne en convient à l'avance avec la représentante ou le représentant désigné en matière de santé et sécurité au travail de l'Université. La personne salariée ainsi absente du travail continue de recevoir son salaire régulier.

Advenant un changement de l'affiliation syndicale ou un changement de syndicat, le Comité mixte de santé et de sécurité serait constitué comme suit :

- deux (2) personnes représentant le Syndicat;
- deux (2) personnes représentant Université.

et les adaptations nécessaires seront apportées à la présente clause.

33.04 Le Comité prévu à la clause 33.03 a pour fonctions :

- d'étudier et d'enquêter sur toute question relative à la sécurité, à l'hygiène et à l'amélioration de l'environnement physique de travail;
- de formuler les recommandations appropriées aux services impliqués, lesquels y accorderont une attention prioritaire;

- de veiller à ce que l'Université et les personnes salariées respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

En cas de désaccord au sein du Comité de santé et de sécurité prévu à la clause 33.03 quant aux mesures à prendre, les personnes représentant le Syndicat adressent leurs recommandations par écrit aux personnes représentant l'Université, qui fournissent une réponse écrite en expliquant les points de désaccord. Si le litige n'est pas réglé de façon satisfaisante, il est alors déféré à la C.N.E.S.S.T., dont la décision est exécutoire.

- 33.05 Le comité prévu à la clause 33.03 se réunit au moins à six (6) reprises durant l'année financière de l'Université ou 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.

L'Université rédige un procès-verbal à la suite de chaque rencontre du comité mixte et en transmet copie aux personnes représentant le Syndicat dans le cadre du comité.

- 33.06 Si une personne salariée constate une dérogation aux règles relatives à la sécurité, elle en informe la direction du secteur intéressé et la représentante ou le représentant à la prévention. Si le problème n'est pas réglé de façon satisfaisante, le cas sera alors soumis au Comité de santé et de sécurité prévu à la clause 33.03.

- 33.07 L'Université assure un service de premiers soins pendant les heures de travail et fait transporter, à ses frais, la personne salariée à l'hôpital de son choix, dans la mesure du possible, si son état le nécessite.

L'Université facilite le retour de la personne salariée sur les lieux du travail ou à son domicile, selon le cas.

- 33.08 Au cas où des appareils spéciaux ou des équipements de protection, individuels ou collectifs, seraient requis par la loi pour la protection des personnes salariées, ceux-ci seront alors fournis par l'Université.

- 33.09 Il incombe à la direction de chaque secteur d'informer les personnes salariées des normes de sécurité et des règlements en vigueur dans le secteur où elles travaillent.

- 33.10 L'Université affiche bien en vue, aux endroits appropriés, les normes, les règlements de sécurité et les instructions en cas d'urgence, quant aux locaux, appareils et produits dans ces locaux.

- 33.11 Certaines personnes salariées, dont la santé est exposée à des risques particuliers, peuvent être requises de subir un examen médical.

Lorsqu'un tel examen est requis par la loi ou par le Comité de santé et de sécurité prévu à la clause 33.03, le coût de l'examen est à la charge de l'Université. Cet examen intervient pendant les heures régulières de travail, sans perte du salaire régulier de la personne salariée.

- 33.12 Il incombe à la direction de chaque unité de mettre à la disposition des personnes salariées une trousse adéquate de premiers soins, à un endroit facilement accessible en tout temps.

- 33.13 Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail, si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. La personne salariée ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe, si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle exerce.
- 33.14 L'Université convient de mettre à la disposition du Comité de santé et de sécurité prévu à la clause 33.03 l'information disponible pertinente à la qualité de l'air.
- 33.15 L'Université autorise l'absence du travail à temps complet ou à temps partiel d'une personne salariée désignée par le Syndicat pour agir comme la représentante ou le représentant à la prévention, conformément aux dispositions de l'article 8 de la convention collective.

La représentante ou le représentant 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'elle ou il juge opportunes au Comité de santé et 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'inspectrice ou 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/Santé et sécurité au travail de toute situation pouvant être source de danger pour les personnes salariées et de porter plainte à la C.N.E.S.S.T. 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 du travail*.
- 33.16 Une période d'une (1) heure est allouée aux personnes salariées, sans perte de salaire régulier, pour participer aux activités organisées sur le campus lors de la Semaine de la santé et de la sécurité. Une permanence des services doit être assurée.

## **ARTICLE 34 : PERFECTIONNEMENT**

- 34.01 En toute conformité avec son énoncé de mission, l'Université reconnaît sa responsabilité d'élaborer des programmes de perfectionnement adaptés à ses besoins en tenant compte

des intérêts de ses personnes salariées et en incitant leur participation à des activités de perfectionnement dans le cadre des modalités suivantes.

Dans cet esprit, l'Université consacre au perfectionnement et au recyclage, le 1<sup>er</sup> mai de chaque année financière, une provision établie à un demi de un pour cent (0,5 %) de la masse salariale des personnes salariées assujetties à la convention collective.

Les sommes non utilisées au cours de l'année financière en cours peuvent être utilisées, aux mêmes fins, par les membres des unités de négociation du SERUM-Professionnels ou SERUM-Postdoctorant(e)s, au cours de cette même année, si la provision de l'une ou de l'autre unité de négociation est épuisée.

#### 34.02 Comité de formation continue

##### **a) Constitution du comité**

Une (1) représentante ou représentant du Syndicat et une (1) personne représentant l'Université peuvent s'adjoindre au comité de formation continue prévu dans la convention du Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal - unité des professionnels.

##### **b) Mandats du comité**

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

1) De recommander :

- les priorités avant le début de chaque année financière;
- des activités de perfectionnement en fonction de ces priorités;
- la répartition budgétaire afférente.

2) De recommander des programmes appropriés pour répondre à des besoins particuliers.

##### **c) 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.

#### 34.03 Admissibilité

Toute personne salariée est admissible au programme de perfectionnement de l'Université et peut bénéficier d'une exemption des frais de perfectionnement. En principe, tous les moyens pour parvenir à l'objectif de perfectionnement sont admissibles dans la limite où le besoin identifié est réel et prioritaire et que les moyens choisis sont jugés les plus aptes à répondre à ce besoin.

## 34.04 Définitions

### **Types d'activités**

- a) Toute activité de type formel (cours, exposés, conférences, etc.) et de type informel (échanges, congrès, stages, rencontres, visites, etc.) visant la formation et le développement des personnes salariées;
- b) Tous les cours à l'intérieur d'un programme académique accepté comme activité de perfectionnement.

### **Organismes de perfectionnement**

Toute organisation publique ou privée, ayant comme objectif premier d'offrir un enseignement régulier (université, collège, école, centre de formation, etc.), ainsi que toute autre organisation dont l'occupation principale est autre que l'enseignement (association professionnelle, organisation commerciale ou industrielle, agence gouvernementale, etc.) et qui a certaines activités et préoccupations de formation.

### Frais de perfectionnement

Toute dépense attribuable à l'activité de perfectionnement, tels les frais de scolarité, les frais d'admission, frais d'inscription, frais exigés pour les services à la vie étudiante, frais d'étude de dossier, droits d'équivalence, ainsi que certains frais de séjour et de déplacement lorsque le perfectionnement, de par sa nature, a lieu en résidence.

### Congé de perfectionnement

Le congé de perfectionnement est une période de temps consacrée à des activités de perfectionnement qui obligent à une entente particulière du fait d'un conflit d'horaires avec les activités habituelles de travail. Un congé de perfectionnement sans traitement ou avec traitement partiel ou complet pourra être accordé selon la nature et la durée de l'activité de perfectionnement, après entente particulière avec la ou le responsable de recherche ou gestionnaire. Les modalités d'un tel congé sont établies lorsque le congé est accordé.

## 34.05 Critères

La sélection des personnes salariées appelées à participer aux différents programmes de perfectionnement est faite par la Direction des ressources humaines en fonction des aptitudes et des intérêts de chacune et chacun reliés aux possibilités de carrière à l'Université, de même qu'en fonction du niveau de priorité accordé aux besoins sous-jacents à la demande et selon les moyens choisis pour répondre à ces besoins.

### Priorités des besoins

Le besoin de perfectionnement pour des tâches spécifiques actuelles ou ayant, à court terme, un effet direct sur l'atteinte des objectifs de l'Université, devra être comblé avant d'envisager de répondre à un besoin de formation à de nouvelles tâches.

#### 34.06 Soumission d'une demande de projet

- a) La personne salariée complète la demande d'exemption selon les directives qui y sont données et soumet, avant la date d'inscription, sa demande à la Direction des ressources humaines.
- b) Dans le cas d'activités de type informel, d'un projet d'une unité ou d'un groupe, d'une demande de congé de perfectionnement, une requête décrivant la nature, la durée, le coût et l'objectif de l'activité de perfectionnement devra être soumise à la Direction des ressources humaines, préalablement à tout engagement officiel. L'autorisation de la ou du responsable de recherche ou gestionnaire devra accompagner cette demande.

34.07 Les programmes de perfectionnement pourront comporter des obligations que devront contracter, envers l'Université, les personnes salariées appelées à y participer.

### **ARTICLE 35 : EXONÉRATION DES FRAIS DE SCOLARITÉ**

#### 35.01 Bénéfice de réduction partielle des frais de scolarité – cours de culture

##### **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 à la vie étudiante, les droits d'équivalence, l'étude du dossier, les frais d'admission, les frais de matériel, etc.

##### **B) Cours admissibles**

- 1) Les cours crédités donnés par l'Université de Montréal, Polytechnique Montréal et HEC Montréal;
- 2) Les cours crédités donnés par un établissement d'enseignement collégial public reconnu par le ministère 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.).

##### **C) Régime**

Toute personne salariée travaillant dix-sept heures trente (17 h 30) et plus par semaine ayant six (6) mois de service bénéficie d'une réduction partielle des frais de scolarité pour les cours de culture réussis, selon la progression suivante basée sur les années de service :

- 1) moins d'un (1) an de service au moment du début des cours : vingt pour cent (20 %) de réduction;
- 2) entre un (1) et trois (3) ans de service au moment du début des cours : cinquante pour cent (50 %) de réduction;
- 3) trois (3) ans et plus de service au moment du début des cours : cent pour cent (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.

35.02 Exemption complète ou partielle des frais de scolarité pour personne conjointe et enfants à charge pour les cours donnés par l'Université de Montréal, Polytechnique Montréal et HEC Montréal

**A) Frais admissibles**

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

**B) Conditions d'admissibilité**

- 1) être une personne salariée travaillant dix-sept heures et trente minutes (17 h 30) et plus par semaine et avoir cinq (5) ans de service au moment du début des cours;
- 2) remplir le formulaire en vigueur (attestation pour fins d'admissibilité de l'enfant à charge ou de la personne conjointe).

**C) Cours admissibles**

Les cours crédités donnés par l'Université de Montréal, Polytechnique Montréal et HEC Montréal.

**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'étudiante ou l'étudiant soit régulièrement promu.
- 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'étudiante ou 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.

35.03 Exemption complète ou partielle des frais de scolarité pour les cours suivis par la personne conjointe ou les enfants à charge d'une personne salariée décédée

Une prolongation des bénéfices prévus à l'article 35.02 A) et D) est accordée à la personne conjointe et aux enfants à charge d'une personne salariée décédée, aux conditions suivantes :

**A) Conditions d'admissibilité**

Avoir complété cinq (5) ans de service comme personne salariée travaillant dix-sept heures et trente minutes (17 h 30) et plus par semaine lors de son décès.

**B) Cours admissibles**

Les cours crédités donnés par l'Université de Montréal, Polytechnique Montréal et HEC Montréal.

**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'étudiante ou l'étudiant soit régulièrement promu.
- 2) remboursement à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) des frais admissibles pour des cours isolés.

**D) Conditions additionnelles d'admissibilité**

- La personne conjointe ou l'enfant à charge doit déjà être admis comme étudiante ou étudiant régulier à un programme conduisant à un grade universitaire avant le décès de la personne salariée;
- le programme doit être poursuivi de façon continue;
- l'étudiante ou l'étudiant doit être régulièrement promu.

**E) Modalités d'application et procédure**

- 1) L'étudiante ou l'étudiant doit remplir le formulaire approprié et le transmettre à la Direction des ressources humaines;
- 2) l'étudiante ou 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'étudiante ou 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 :

- a) l'étudiante ou l'étudiant obtient le grade universitaire pour lequel elle ou il était inscrit lors du décès de la personne salariée;
- b) la personne conjointe se remarie.

35.04 Exemption complète ou partielle des frais de scolarité pour les cours suivis par la personne salariée à la retraite ou par la personne conjointe ou les enfants à charge d'une personne salariée à la retraite

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

**ARTICLE 36 : UNIFORMES ET OUTILS**

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

36.02 L'Université fournit gratuitement à ses personnes salariées tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.

**ARTICLE 37 : FRAIS DE TRANSPORT, DE VOYAGE ET DE SÉJOUR**

37.01 La personne salariée qui, à la demande expresse de l'Université, utilise sa voiture personnelle dans l'accomplissement de ses tâches reçoit l'indemnité prévue par le règlement en vigueur. Les dépenses encourues pour les frais de stationnement légal sont remboursées sur présentation des pièces justificatives.

37.02 La personne salariée qui, à la demande expresse de l'Université, utilise un taxi ou le transport en commun pour se déplacer dans l'accomplissement de ses tâches est remboursée, pour la dépense encourue de ce chef, sur présentation des pièces justificatives.

37.03 L'Université rembourse les frais de voyage et de séjour encourus par une personne salariée dûment autorisée au préalable par l'Université, conformément aux règlements en vigueur et résumés ci-après :

- a) Pour obtenir le remboursement des frais de voyage et de séjour, la personne salariée doit se conformer à la procédure établie par l'Université et compléter les formulaires appropriés;
- b) L'Université détermine le moyen de transport à utiliser;
- c) Lors de son retour, la personne salariée présente le détail de ses dépenses, incluant les pièces justificatives (notes d'hôtel ou de motel, reçus de taxis, additions de repas, billets de transport, etc.);
- d) Lorsque nécessaire, l'Université fournit, à la personne salariée qui en fait la demande, une avance pouvant couvrir approximativement l'ensemble des dépenses qui peuvent être encourues par la personne salariée.

37.04 Le remboursement des sommes dues à la personne salariée en vertu du présent article est effectué dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la demande dûment complétée.

La personne salariée peut, pour des dépenses admissibles, soumettre une demande

d'avance de fonds lorsque les frais engagés sont importants.

## **ARTICLE 38 : RÉGIME DE RETRAITE ET PROGRAMME SURCOMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE**

- 38.01 Le régime de retraite et le programme surcomplémentaire de retraite de l'Université sont maintenus pendant la durée de la présente convention.
- 38.02 Les bénéficiaires du régime de retraite et du programme surcomplémentaire de retraite de l'Université ne seront pas diminués pendant la durée de la présente convention.
- 38.03 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.
- 38.04 La personne salariée retraitée est admissible aux services des bibliothèques et du CEPSUM selon les modalités applicables aux personnes salariées en fonction.
- 38.05 L'Université convient de continuer à offrir au personnel régulier des cours de préparation à la retraite eu égard aux besoins exprimés et aux ressources disponibles.

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

Les dépenses liées à ces activités sont imputées au budget de perfectionnement prévu à la clause 34.01.

- 38.06 La personne salariée âgée de cinquante-huit (58) ans et plus et justifiant de vingt (20) ans de service et plus, ou la personne salariée âgée de soixante (60) ans et plus et justifiant de quinze (15) 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'Université la date de sa retraite au moins trois (3) mois et au plus deux (2) années 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 :
1. 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;
  2. lorsque la durée du préavis est de neuf (9) mois ou plus, les modalités précitées relatives à l'indemnité peuvent s'appliquer.

Advenant que l'emploi de la personne salariée ayant cinquante-huit (58) ou soixante (60) ans et plus, selon l'une ou l'autre des combinaisons d'âge et de service, est aboli pendant la durée du préavis, la retraite devient alors effective à la date d'abolition de l'emploi et l'indemnité ou la portion d'indemnité restant, si la personne salariée est déjà en régime de travail à temps partiel ou en absence avec traitement conformément à la présente clause, est versée sous forme d'allocation de retraite. Advenant que l'emploi de la personne salariée ayant moins de cinquante-huit (58) ou soixante (60) ans, selon l'une ou l'autre

des combinaisons d'âge et de service, est aboli pendant la durée du préavis, la personne salariée est considérée en mise à pied, sa retraite devient effective à l'âge de cinquante-huit (58) ou soixante (60) ans, selon l'une ou l'autre des combinaisons d'âge et de service, et l'indemnité ou la portion d'indemnité restant, si la personne salariée est déjà en régime de travail à temps partiel ou en absence avec traitement conformément à la présente clause, est versée sous forme d'allocation de retraite.

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 par écrit à l'Université la date de sa retraite.

#### **ARTICLE 39 : RÉGIME DE RETENUE-ÉPARGNE**

39.01 L'Université convient de déduire à la source toute retenue destinée au Fonds de solidarité FTQ, selon les modalités en vigueur.

#### **ARTICLE 40 : PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL**

40.01 L'Université convient de continuer à offrir aux personnes salariées un programme d'aide au personnel au cours de la durée de la convention collective. L'Université reconnaît le Syndicat comme un interlocuteur et un partenaire valable.

#### **ARTICLE 41 : SOUS-CONTRATS**

41.01 L'Université ne se servira pas délibérément des sous-contrats comme moyen de limiter le nombre de personnes salariées de l'unité de négociation.

#### **ARTICLE 42 : CHARGE DE TRAVAIL**

42.01 Les parties reconnaissent que l'Université ne peut pas exiger d'une personne salariée d'exécuter plus d'une charge normale de travail de façon continue et régulière.

#### **ARTICLE 43 : GRÈVE OU LOCK-OUT**

43.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura ni grève, ni 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.

#### **ARTICLE 44 : SERVICES ESSENTIELS EN CAS DE GRÈVE OU LOCK-OUT**

44.01 Nonobstant l'article 46 de la convention collective, les parties conviennent que les services effectués par les membres de l'unité de négociation en cas de grève ou de lock-out après l'échéance de la convention collective et jusqu'à l'obtention d'une nouvelle convention collective seront gardés au minimum afin d'éviter de compromettre la viabilité des projets de

recherche en cours ou lorsqu'une interruption des fonctions en appui à la recherche ou un retard dans les travaux de recherche risque de :

- mettre en danger ou affecter la santé ou la sécurité des personnes;
- mettre en danger ou causer des dommages aux animaux, aux organismes vivants et aux matières périssables;
- nuire à la continuité des protocoles expérimentaux chroniques.

Dès que le Syndicat obtient un mandat de grève, il en informe l'Université. Par la suite, dès que possible, avant le début de la grève ou du lock-out, l'Université désignera et identifiera un nombre suffisant de personnes salariées ainsi que leurs horaires de travail possibles pour s'assurer de fournir un niveau minimum de services continus aux fins décrites ci-dessus pendant la grève ou le lock-out. La liste des noms sera remise au Syndicat sans délai. Les parties conviennent de se réunir dans le but de conclure un accord officiel en ce qui concerne les personnes salariées désignées dans les quarante-huit (48) heures de la réception de ladite liste. Si les parties sont dans l'impossibilité de s'entendre sur les personnes salariées désignées et leurs horaires, le litige sera soumis à l'arbitrage accéléré prévu à la clause 16.10 pour résolution finale et exécutoire. Il est entendu que les personnes salariées identifiées à la liste initiale de l'Université devront fournir les services minimums ci-haut décrits jusqu'à ce qu'une entente intervienne avec le Syndicat ou jusqu'à la décision de l'arbitre saisi du litige en vertu de la clause 16.10.

Toutes les personnes salariées ainsi désignées toucheront leur taux de salaire régulier pour exécuter le travail assigné suite à l'entente entre les parties ou, à défaut, à la décision de l'arbitre.

#### **ARTICLE 45 : FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT**

45.01 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'Université, 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 46 : DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

46.01 La présente convention collective entre en vigueur lors de la date de sa signature par les parties et elle ne comporte aucun effet rétroactif, sauf pour ce qui y est expressément prévu. Son échéance est fixée au 30 avril 2030.

46.02 Il est entendu que nonobstant la clause 46.01, les conditions de travail prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce que les parties exercent le droit à la grève ou au lock-out, selon le cas.

46.03 Les parties conviennent de débiter une phase préliminaire de négociation un (1) an avant l'échéance de la convention collective. Pour débiter cette phase préliminaire, le Syndicat ou l'Université donne un avis écrit en y indiquant les dates où les personnes les représentant seront prêtes à rencontrer l'autre partie. Cet avis ne constitue pas l'avis légal prévu à l'article 52 du *Code du travail*.

Les parties doivent débiter la phase préliminaire au plus tard trente (30) jours après l'envoi de l'avis et la négociation lors de la phase préliminaire doit se poursuivre avec diligence et bonne foi.

La phase préliminaire de négociation se termine lorsque l'avis légal de négociation est transmis, conformément à l'article 52 du *Code du travail*, par l'une ou l'autre des parties ou lorsque l'avis est réputé avoir été donné et reçu conformément à l'article 52.2 du *Code du travail*.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 5<sup>e</sup> jour du mois de juin 2025.

**UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE LA  
RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ DE  
MONTRÉAL (SERUM)**

---

**Daniel Jutras**  
Recteur

---

**Sébastien Paquette**  
Vice-président exécutif régional

---

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

---

**Patrick Leblanc**  
Conseiller de l'AFPC

---

**Karina Adam**  
Directrice générale  
Direction des ressources humaines

---

**Hélène Richard**  
Présidente

---

**Jean-Philippe Gratton**  
Directeur  
Département de pharmacologie et physiologie  
Faculté de médecine

---

**France Lebel**  
Membre du comité de négociation

---

**Sylvie Hamel**  
Directrice  
Département d'informatique et de recherche  
opérationnelle  
Faculté des arts et des sciences

---

**Alex Delagrave**  
Membre du comité de négociation

---

**Nancy Deslandes**  
Cheffe ressources humaines  
Institut de recherche en immunologie et en cancérologie

---

**Pierrette-Marceau Kwemo-Tchankwe**  
Membre du comité de négociation

---

**Caroline Desjardins-Saey**  
Directrice – relations du travail et partenariats ressources  
humaines  
Direction des ressources humaines

---

**Alexandre Marullo-Masson**  
Conseiller syndical

---

**Gabriel Alvear Artuz**

Conseiller en relations du travail  
Direction des ressources humaines

---

**Sari Madi**

Conseiller syndical

---

**Nicolas Rondeau**

Conseiller principal en relations du travail et porte-parole  
Direction des ressources humaines

DEC 06 2010

**COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL**  
(Division des relations du travail)

Dossier : AM-2001-1887  
Cas : CM-2010-3031

Montréal, le 2 décembre 2010

---

**DEVANT LE COMMISSAIRE :** André Bussière, [Juge administratif]

---

**Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SERUM)**

Requérant  
et

**Université de Montréal**

Employeur

---

**DÉCISION**

---

[1] Par requête présentée en vertu de l'article 25 du *Code du travail* le 7 juillet 2010, le syndicat demande d'être accrédité pour représenter un groupe de salariés de l'employeur.

[2] Le 27 septembre 2010, les parties confirment à la Commission avoir conclu une entente sur la description de l'unité de négociation. Selon les termes de leur entente, le libellé de l'unité de négociation se lira comme suit :

**« Tous les salariés à l'emploi de l'Université de Montréal, salariés au sens du Code du travail, dont le salaire émane des budgets de recherche ou de fonds spéciaux, faisant partie du personnel de soutien et d'administration, à l'exception des professionnels et de ceux déjà visés par une autre accréditation, »**

[3] Par décision interlocutoire rendue le 28 septembre 2010 et qui fait partie intégrante de la présente, la Commission ordonnait la tenue d'un vote au scrutin secret pour permettre aux salariés compris dans cette unité de négociation de décider s'ils voulaient ou non être représentés par le requérant. Conformément aux modalités déterminées par l'agent de relations du travail, ce scrutin a été tenu par la poste. Le dépouillement du scrutin, qui a eu lieu le 1<sup>er</sup> décembre, a permis de confirmer que la majorité des salariés compris dans l'unité de négociation souhaite être représentée par le requérant.

**EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail**

**ACCRÉDITE**

le Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SERUM) pour représenter le groupe de salariés suivant de l'Université de Montréal :

« Tous les salariés à l'emploi de l'Université de Montréal, salariés au sens du Code du travail, dont le salaire émane des budgets de recherche ou de fonds spéciaux, faisant partie du personnel de soutien et d'administration, à l'exception des professionnels et de ceux déjà visés par une autre accréditation. »



A handwritten signature in cursive script, appearing to read "André Bussière".

André Bussière

M<sup>re</sup> Jacques Lamoureux  
LAMOUREUX, MORIN, LAMOUREUX AVOCATS - S.E.N.C.  
Représentant du requérant

M<sup>re</sup> André Baril  
MCCARTY TÉTRAULT S.E.N.C.R.L., S.R.L.  
Représentant de l'employeur

/mtp

## **ANNEXE B : CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES**

Les seules dispositions qui s'appliquent sont les suivantes :

Article 1 But de la convention collective

Article 2 Définitions

Article 3 Champ d'application

Article 4 Reconnaissance du Syndicat

Article 5 Régime syndical

Article 6 Droits et obligations des parties

Article 7 Harcèlement en milieu de travail

Article 8 Activités syndicales

L'article s'applique à l'exception de la clause 8.09.

La clause 8.04 s'applique sous réserve que ces absences n'affectent pas sérieusement la bonne marche des activités de la ou du responsable de recherche ou gestionnaire.

Article 13 Rappel prioritaire au travail et liste de mise en disponibilité

Les clauses 13.02 et 13.03 s'appliquent.

Article 15 Procédure de règlement des griefs

La personne salariée temporaire peut formuler un grief conformément aux dispositions de l'article 15 pour réclamer les avantages auxquels elle a droit.

Article 16 Arbitrage

Article 17 Salaires

Cet article s'applique étant précisé que la personne salariée temporaire a droit au taux de salaire prévu à la clause 17.01 pour la classe d'emploi qu'elle occupe et elle est assujettie à celle-ci. La personne salariée temporaire progresse d'un échelon à chaque mille huit cent vingt (1 820) heures de travail, sans toutefois progresser de plus d'un échelon par année de calendrier.

Article 19 Horaire de travail

Les dispositions de l'article 19 s'appliquent.

Les dispositions pertinentes à la réduction des heures de travail au cours de la période estivale 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.

Article 20 Travail supplémentaire

Article 21 Rémunération minimale de rappel

Article 22 Jours fériés

Les dispositions de l'article 22 s'appliquent étant précisé que la personne salariée temporaire est admissible, après vingt (20) jours ouvrables travaillés, au paiement des jours fériés qui interviennent au cours de la durée de son emploi à la condition toutefois que lesdits jours fassent partie de son horaire régulier de travail. Dans le cas de la Fête nationale, la *Loi sur la fête nationale* s'applique.

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 six pour cent (6 %) du salaire régulier versé au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du jour férié.

Article 23 Vacances annuelles

La personne salariée surnuméraire tout comme la personne salariée remplaçante à temps partiel reçoit, lors de chaque période de paie, l'indemnité de vacances à laquelle elle est admissible.

La personne salariée remplaçante à temps complet embauchée pour une période d'un (1) mois et plus, accumule des vacances, en conformité avec les dispositions de la clause 23.01. Les vacances sont prises en temps, après entente avec la ou le responsable de recherche ou gestionnaire 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 taux prévus à la clause 23.09.

Article 27 Congés parentaux

Congé de maternité, d'adoption et congé de paternité (congé pour la personne conjointe)

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 à un congé de paternité (congé pour la personne conjointe), sans salaire, d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues.

La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, a droit à un congé d'adoption, sans salaire, d'une durée maximale de vingt-cinq (25) 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 sa conjointe ou son conjoint, a droit à un congé parental, sans salaire, d'au plus soixante-cinq (65) 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*.

À la fin du congé de maternité, d'adoption, de paternité (congé pour la personne conjointe) et parental sans salaire, l'Université 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 mise en disponibilité conformément à la clause 13.02.

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

### Article 28 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 sa conjointe ou son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent au sens de l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante, tel qu'attesté par une professionnelle ou un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le *Code des professions*.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Université y consent.

La personne salariée doit prévenir dans le plus bref délai sa ou son gestionnaire et produire sur demande une preuve justifiant son absence. Elle doit également prendre les moyens raisonnables pour limiter la prise et la durée du congé.

La personne salariée qui est victime de violence conjugale peut s'absenter du travail en vertu des dispositions précitées, et aux mêmes conditions, afin de lui permettre de se présenter à des rendez-vous médicaux, des procédures légales et toutes autres activités nécessaires pour traiter sa situation de façon appropriée.

La disposition précitée ne peut avoir pour effet d'empêcher une personne salariée de bénéficier des dix (10) jours ouvrables d'absence pour obligations familiales.

La personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante, tel qu'attesté par une professionnelle ou un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le *Code des professions*, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois.

La personne salariée doit aviser l'Université le plus tôt possible de son absence et, sur demande, 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, ou à l'occasion du décès de son enfant mineur 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.

La personne salariée peut s'absenter pendant une période d'au plus vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle la personne agit comme proche aidante tel qu'attesté par une professionnelle ou un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le *Code des professions*, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

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'Université 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 mise en disponibilité conformément à la clause 13.02.

Article 31 Accidents du travail

L'article s'applique, à l'exception du deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 31.01 ainsi que la clause 31.02.

Article 33 Santé et sécurité au travail

L'article 33 s'applique, à l'exception des clauses 33.03 et 33.15.

Article 34 Perfectionnement

L'article 34 s'applique, à l'exception de l'alinéa intitulé « Congé de perfectionnement ».

Article 36 Uniformes et outils

Article 37 Frais de transport, de voyage et de séjour

Article 38 Régime de retraite et programme surcomplémentaire de retraite

L'article s'applique sous réserve des dispositions de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (loi 116), à l'exception de la clause 38.06.

Article 43 Grève et lock-out

Article 44 Services essentiels en cas de grève ou lock-out

Article 45 Fermeture de l'établissement

Article 46 Durée de la convention collective

Les annexes et lettres d'ententes s'appliquent.

### Dispositions additionnelles

La personne salariée temporaire reçoit, lors de chaque période de paie, en guise de compensation pour les avantages dont elle ne bénéficie pas une prime égale à quatre pour cent (4 %) de son salaire régulier.

## ANNEXE C : LISTE DES TITRES DE FONCTIONS ET RANGEMENT

Classe		Titre
<b>Groupe métiers et services</b>		
1		Préposé(e) à l'entretien
1		Préposé(e) à la laverie
2		Préposé(e) aux infrastructures de recherche
3		Préposé(e) aux soins animaliers
5		Machiniste
<b>Groupe aide technique</b>		
3		Aide technique (laboratoire)
3		Aide technique (sciences humaines et sociales)
<b>Groupe bureau</b>		
1		Commis aux affaires administratives
1		Commis à l'accueil
4		Commis comptable
5		Agent(e) de secrétariat
<b>Groupe technique</b>		
7		Technicien(ne) infirmier(ère)
7		Technicien(ne) gestion information numérique
7		Technicien(ne) en simulation
8		Technicien(ne) en bureautique et administration
8		Technicien(ne) de recherche
8		Technicien(ne) en soutien informatique
8		Technicien(ne) en communication marketing
8		Technicien(ne) en documentation
8		Technicien(ne) en gestion de l'information numérique
9		Technicien(ne) en santé animale
9		Technicien(ne) en production audiovisuelle
9		Technicien(ne) en intégration multimédia
9		Technicien(ne) en arts visuels

<b>Classe</b>		<b>Titre</b>
9		Technicien(ne) d'observation
10		Technicien(ne) en informatique
11		Technicien(ne) en électrotechnique
11		Technicien(ne) en génie mécanique
11		Technicien(ne) de laboratoire

## LETTRE D'ENTENTE N° 1 – UTILISATION DES PROVISIONS D'ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Entente intervenue entre

L'Université de Montréal,  
ci-après appelée « L'Université »

et, d'une part,  
Le Syndicat des employé(e)s de la recherche  
de l'Université de Montréal-Professionnels,  
ci-après appelé « SERUM-Professionnels »

Et, d'autre part,  
Le Syndicat des employé(e)s de la recherche  
de l'Université de Montréal-Personnel de soutien et d'administration  
ci-après appelé « SERUM-PSA »

Et, d'autre part,  
Le Syndicat des employé(e)s de la recherche  
de l'Université de Montréal-Postdoctorant(e)s  
ci-après appelé « SERUM-Postdoctorant(e)s »

Objet : Utilisation des provisions des absences pour activités syndicales prévues à la clause 8.06 de la convention collective du SERUM-PSA, la clause 6.05 de la convention collective du SERUM-Professionnels et à la clause 6.04 de la convention collective du SERUM-Postdoctorant(e)s

---

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les personnes salariées des unités de négociation précitées peuvent utiliser les journées d'absences prévues aux clauses mentionnées et ce, indistinctement de leur unité d'accréditation d'appartenance, mais sous réserve des conditions suivantes :
  - a) Les trois (3) Syndicats ne peuvent demander de libérer simultanément plus d'une (1) personne salariée travaillant pour une ou un même responsable de recherche ou gestionnaire à moins d'entente contraire avec cette personne;
  - b) En aucun cas, une unité de négociation ne peut utiliser en totalité, pour ses membres, la provision accordée aux autres unités de négociation.

## **LETTRE D'ENTENTE N° 2 – CUMUL D'EMPLOIS À TEMPS PARTIEL**

Lorsque l'Université est informée qu'un emploi à temps partiel est disponible, elle s'engage à sensibiliser l'unité afin qu'elle évalue préalablement au comblement de cet emploi s'il est envisageable d'ajouter des heures à une personne salariée à temps partiel de la même fonction et de la même unité.

L'Université s'engage également, si une personne salariée occupe plus d'un emploi à temps partiel, à jumeler sous un seul dossier ces emplois à temps partiel, s'il s'agit de la même fonction dans la même unité et avec la ou le même responsable de recherche ou gestionnaire.

Lorsque la personne salariée est sous la supervision de plus d'une ou d'un responsable de recherche ou gestionnaire, l'Université évalue la possibilité de jumeler sous un seul dossier ces emplois à temps partiel de la même fonction.

### **LETTRE D'ENTENTE N° 3 – 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'Université reconnaissent que dans le respect de l'application des clauses 38.01, 38.02 et 38.03 de la convention collective, des hypothèses visant à l'adaptation sinon à la modification de certains bénéficiaires 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 de ses membres.

## **LETTRE D'ENTENTE N° 4 - ÉVALUATION DU MAINTIEN D'ÉQUITÉ SALARIALE**

L'Université s'engage à rencontrer le Syndicat, une fois l'ensemble des étapes du maintien d'équité salariale pour la période 2016-2020 terminé, afin d'évaluer les effets des correctifs déterminés par l'Université, le cas échéant.

L'Université s'engage également à rencontrer le Syndicat pour évaluer les effets des correctifs déterminés par l'Université, le cas échéant, une fois l'ensemble des étapes du maintien d'équité salariale pour la période 2021-2025 terminé, si l'ensemble de ces étapes est terminé avant l'échéance de la convention collective.