

**CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE**

**ENTRE**

**L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**

**ET**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE LA  
RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ DE  
MONTRÉAL(SERUM-AFPC-FTQ)  
UNITÉ DES PROFESSIONNELS**

2019-2025



## TABLE DES MATIÈRES

Article 1 :	But de la convention collective .....	5
Article 2 :	Définitions .....	5
Article 3 :	Champ d'application .....	7
Article 4 :	Reconnaissance syndicale .....	8
Article 5 :	Droits et obligations des parties .....	8
Article 6 :	Libérations syndicales .....	10
Article 7 :	Harcèlement en milieu de travail .....	13
Article 8 :	Propriété intellectuelle .....	13
Article 9 :	Formation et perfectionnement .....	14
Article 10 :	Réorganisation et changements technologiques .....	16
Article 11 :	Frais de transport, de voyage et de séjour .....	16
Article 12 :	Assurances collectives .....	17
Article 13 :	Affichage des emplois.....	18
Article 14 :	Sélection et embauche .....	19
Article 15 :	Rappel prioritaire au travail et liste de mise en disponibilité.....	20
Article 16 :	Période de probation et période d'essai .....	21
Article 17 :	Licenciement .....	21
Article 18 :	Salaires .....	22
Article 19 :	Procédure de réévaluation des emplois.....	27
Article 20 :	Horaire de travail.....	28
Article 21 :	Heures supplémentaires.....	30
Article 22 :	Rémunération minimale de rappel .....	31
Article 23 :	Réduction volontaire de la semaine de travail.....	31
Article 24 :	Mesures disciplinaires .....	33
Article 25 :	Procédure de règlement des griefs .....	33
Article 26 :	Arbitrage .....	35
Article 27 :	Vacances .....	37
Article 28 :	Jours fériés .....	39
Article 29 :	Congé sans traitement.....	41
Article 30 :	Congés parentaux.....	41
Article 31 :	Congés pour raisons familiales ou parentales.....	54
Article 32 :	Congés sociaux .....	55
Article 33 :	Absence pour service public .....	57
Article 34 :	Assurance-salaire .....	57
Article 35 :	Exonération des frais de scolarité .....	60
Article 36 :	Santé et sécurité au travail .....	63
Article 37 :	Accidents du travail et maladies professionnelles .....	65
Article 38 :	Régime de retraite et programme surcomplémentaire de retraite .....	66
Article 39 :	Programme d'aide aux personnels .....	67
Article 40 :	Sous-contrats.....	67
Article 41 :	Charge de travail .....	68
Article 42 :	Uniformes et outils.....	68
Article 43 :	Fermeture de l'établissement.....	68
Article 44 :	Grève ou lock-out .....	68
Article 45 :	Durée de la convention collective.....	68
Annexe A :	Certificat d'accréditation .....	70
Annexe B :	Conditions de travail des personnes salariées temporaires .....	72
Entente no 1 :	Utilisation des provisions d'absences pour activités syndicales .....	77
Entente no 2 :	Régime de retraite et programme surcomplémentaire de retraite .....	78
Entente no 3 :	Évaluation des emplois.....	79



## Article 1 : But de la convention

- 1.01 a) Préambule : les professionnelles et professionnels de recherche contribuent de façon importante à la réussite de la mission de l'Université.
- b) But de la convention : la présente convention établit les conditions de travail pour les personnes salariées de l'unité d'accréditation et a pour but de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Université, le Syndicat, les personnes salariées et les responsables de recherche ou supérieurs immédiats, dans un climat d'ouverture, de dialogue et de bonne foi afin de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Université et les personnes salariées régies par les présentes.

## 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 13.
- 2.03 **Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)** : désigne la centrale syndicale et 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 **Certificat d'accréditation** : désigne le certificat d'accréditation qui apparaît à l'annexe A et tout amendement apporté à celui-ci.
- 2.06 **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 an avec la personne salariée.
- 2.07 **Enfant à charge** : désigne l'enfant légitime, naturel ou adoptif de la personne salariée, ou de son conjoint, qui dépend de la personne salariée pour son soutien.
- 2.08 **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 un responsable de recherche ou la direction d'une unité pour le compte de l'Université et destiné à des fins spécifiques.
- 2.09 **Grief** : désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 2.10 **Jour ouvrable** : désigne les jours du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés prévus à la clause 28.01.

- 2.11 **Parties** : désigne l'Université et le Syndicat.
- 2.12 **Personne salariée** : désigne une personne salariée couverte par le certificat d'accréditation et détenant minimalement un diplôme universitaire.

Exceptionnellement, pour la fonction professionnelle de premier niveau exigeant un diplôme universitaire de premier cycle, l'Université peut reconnaître des années d'expérience et de scolarité pertinentes comme équivalence dans le cas où une candidate ou un candidat possède un niveau de scolarité inférieur aux qualifications requises. Cependant, la candidate ou le candidat devra minimalement détenir un diplôme d'études collégiales.

- 2.13 a) **Personne salariée en période de probation** : désigne toute personne salariée qui n'a pas complété sa période de probation de douze (12) mois de travail conformément à l'article 16.
- b) **Personne salariée en période d'essai** : désigne toute personne salariée qui n'a pas complété sa période d'essai de six (6) mois de travail conformément à l'article 16.
- 2.14 **Personne salariée régulière** : désigne toute personne salariée, travaillant 17h30 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, travaillant 17h30 et plus par semaine dans le même emploi, dans la même unité, pour le même responsable de recherche ou supérieur immédiat, et qui changera de statut d'emploi, sans effet rétroactif, en devenant régulière. La personne salariée est réputée avoir complété sa période de probation.

- 2.15 **Personne salariée temporaire** : désigne toute personne salariée embauchée :

- soit pour remplacer une personne 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 17h30 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.

- 2.16 **Personne salariée à temps complet** : désigne toute personne salariée qui travaille habituellement trente-cinq (35) heures par semaine.
- 2.17 **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.

- 2.18 **Représentante ou représentant du Syndicat** : désigne une personne dûment autorisée par le Syndicat pour le représenter.
- 2.19 **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 professionnelle de recherche dans le cadre de ses activités de recherche. Elle supervise le travail de la personne salariée et est responsable de toute question liée au travail de cette dernière, sauf si ces responsabilités sont déléguées à un supérieur immédiat.
- 2.20 **Salaire** : désigne le salaire régulier versé à la personne salariée excluant toute prime (sauf celles reliées à l'équité salariale et à l'intégration 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.
- 2.21 **Service continu** : durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à l'Université au sens de la convention collective.
- 2.22 **Supérieur immédiat** : désigne le supérieur hiérarchique situé immédiatement au-dessus de la ou des personnes salariées et qui est exclu de l'unité de négociation. Cette personne constitue à l'égard de la personne salariée le premier palier d'autorité. Cette personne peut être déléguée par un responsable de recherche conformément à la clause 2.19.
- 2.23 **Syndicat** : désigne le Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SERUM).
- 2.24 **Traitement** : désigne le salaire et les primes prévues à l'article 18, le cas échéant.
- 2.25 **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.
- 2.26 **Université** : désigne l'Université de Montréal.

### **Article 3 : Champ d'application**

- 3.01 La convention s'applique à l'ensemble des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation (Annexe A) et telles que définies par la présente convention.
- 3.02 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 4 : Reconnaissance syndicale**

- 4.01 Pour la négociation et l'application de la convention, l'Université reconnaît l'Alliance de la Fonction publique du Canada comme seul représentant officiel et unique agent négociateur des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et tout amendement à celui-ci.
- 4.02 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.
- 4.03 L'Université doit déduire à chaque période de paie, sur le salaire de chaque personne salariée, un montant égal aux cotisations régulières et/ou spéciales déterminées par le Syndicat.
- 4.04 Aux fins de la clause 4.05, ces retenues sont effectuées au plus tard le trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant l'avis reçu, lequel doit contenir le montant ou le taux de cotisation.
- 4.05 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.
- 4.06 L'Université remet mensuellement au Syndicat les montants retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque personne salariée et le nom de celle-ci, sur support électronique disponible.
- 4.07 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.
- 4.08 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 5 : Droits et obligations des parties**

- 5.01 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.
- 5.02 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.



- 5.03 a) L'Université fournit au Syndicat, tous les mois, 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.
- b) L'Université fournit au Syndicat, tous les mois, une liste alphabétique à jour de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

Ces listes doivent contenir les renseignements suivants :

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

- 5.04 L'Université informe la personne salariée de l'existence de la convention collective et lui indique le site électronique où elle est disponible.

Après la date de la signature de la convention collective, l'Université s'engage à imprimer 200 exemplaires de la convention dans un premier temps. Au besoin, d'autres impressions pourront être demandées, jusqu'à concurrence d'un total de 1000 copies. Le Syndicat distribuera une copie à chacune des personnes salariées régies par la convention collective.

Aux fins de la présente clause et de la clause 4.02, l'Université permet une rencontre entre la nouvelle personne salariée et son représentant syndical. La durée d'une telle rencontre ne doit pas excéder trente (30) minutes. Le moment de cette rencontre doit être convenu avec le responsable de recherche ou supérieur immédiat.

- 5.05 Le Syndicat informe l'Université par écrit du nom de ses personnes représentantes dûment autorisées et de leur fonction syndicale.

L'Université et le Syndicat échangent la liste des personnes qui vont les représenter au sein des différents comités prévus à la convention collective, dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective et par la suite à chaque changement de représentant.

- 5.06 Sous réserve des normes en vigueur et après avoir obtenu l'autorisation de l'autorité concernée, le Syndicat peut utiliser gratuitement les locaux universitaires disponibles pour tenir des réunions.

- 5.07 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.

- 5.08 Le Syndicat peut, après entente avec l'Université, utiliser les services qui relèvent de l'Université tels que les services de reprographie, communication, informatique, audiovisuel et autres, selon les politiques d'utilisation en vigueur pour les membres de la communauté universitaire.
- 5.09 Le Syndicat peut utiliser le courrier interne et électronique de l'Université pour acheminer aux personnes salariées les avis de convocation ou tout matériel d'information utile pourvu que sa source soit clairement identifiée.
- 5.10 L'Université met gratuitement, à la disposition du Syndicat, un (1) local aménagé avec l'ameublement usuel.
- 5.11 Après avoir pris rendez-vous avec la Direction des ressources humaines, toute personne salariée peut consulter son dossier en présence d'un représentant de la Direction des ressources humaines, durant les heures régulières de travail, et ce, sans perte de son salaire régulier. Un tel rendez-vous est fixé dans un délai raisonnable. Il est loisible à la personne salariée de se faire accompagner de son représentant syndical. La personne salariée peut obtenir, sur demande et à ses frais, une copie de tout document apparaissant à son dossier.
- 5.12 L'Université, par ses personnes représentantes, et le Syndicat par ses membres, conviennent de n'exercer ni directement ni indirectement de menace, pression, contrainte, discrimination ou distinction injuste contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, d'un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ou de l'exercice de tout droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.
- 5.13 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.
- 5.14 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.
- 5.15 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.
- 5.16 Les communications relatives aux relations de travail se font en français.

## **Article 6 : Libérations syndicales**

- 6.01 Seules les personnes salariées dûment mandatées par le Syndicat sont habilitées à demander une libération aux fins du présent article.
- 6.02 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, l'Université reconnaît que les représentants du Syndicat peuvent s'acquitter librement de leurs devoirs syndicaux d'une manière convenable et raisonnable pendant la durée du travail.

6.03 Le comité de négociation est composé de trois (3) 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'absences sont prévus pour être utilisés à partir du douzième mois qui précède 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.

6.04 Le comité de relations de travail est composé de :

- trois (3) personnes salariées représentant le Syndicat;
- trois (3) représentants de l'Université.

Le comité de relations de travail :

- peut être convoqué par l'une ou l'autre des parties;
- pourra traiter de l'ensemble des dossiers relatifs aux relations de travail incluant les griefs, et
- au besoin, des invités 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 représentants du comité prévu à la présente clause seront libérés sans perte de salaire régulier pour participer aux rencontres du comité de relations de 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 du responsable de recherche ou du supérieur immédiat.

6.05 L'Université accepte d'accorder au Syndicat une provision maximale de trois cent soixante-quatre (364) jours par année financière. Ces absences pourront être prises par tranche d'une (1) journée, sans perte de salaire régulier.

Une demande écrite comportant le nom de la ou des personnes salariées doit être reçue à la Direction des ressources humaines, avec copie au responsable de recherche ou supérieur immédiat de la ou des personnes salariées concernées, en règle générale, au moins un (1) mois à l'avance. 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 du responsable de recherche ou supérieur immédiat.

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.

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.

6.06 Pour toute matière ayant trait à l'interprétation ou à l'application de la convention collective de travail, tout membre du Syndicat a le droit d'être accompagné d'un (1) délégué syndical ou d'un (1) représentant du Syndicat lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Université. Le représentant de l'Université doit accepter de recevoir le délégué syndical ou le représentant du Syndicat qui accompagne la personne salariée.

6.07 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 son responsable de recherche ou son supérieur immédiat, 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 du responsable de recherche ou du supérieur immédiat.

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.

6.08 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 du responsable de recherche ou du supérieur immédiat.

Les absences prévues à la présente clause sont débitées de la provision d'absences prévue à la clause 6.05.

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 15 (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 17.03.

- 6.09 Le Syndicat ne peut demander de libérer simultanément plus d'une (1) personne salariée travaillant pour un même responsable de recherche ou supérieur immédiat.
- 6.10 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 (1h30), 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 7 : Harcèlement en milieu de travail**

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.

### 7.01 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 ses représentants doivent prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique. Lorsqu'une telle conduite est portée à la connaissance de l'Université, cette dernière 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 : Propriété intellectuelle**

- 8.01 Les directives et politiques institutionnelles en vigueur en matière de propriété intellectuelle s'appliquent.

Toutes modifications à ces directives et politiques se font en conformité avec la Charte et les Statuts de l'Université.

## **Article 9 : Formation et perfectionnement**

- 9.01 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.

### 9.02 Comité de formation continue

#### a) **Constitution du comité**

Ce comité est composé de :

- deux (2) représentants du Syndicat, dont une (1) personne salariée;
- deux (2) représentants de l'Université.

#### 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.

### 9.03 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.

### 9.04 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, d'inscription, frais exigés pour les services aux étudiants, 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 le responsable de recherche ou supérieur immédiat. Les modalités d'un tel congé sont établies lorsque le congé est accordé.

### 9.05 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 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.

### 9.06 Soumission d'une demande de projet

- a) La personne salariée complète la formule de 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 du responsable de recherche ou supérieur immédiat devra accompagner cette demande.

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

- 9.08 Les formations offertes aux professionnels de l'Université le sont également aux personnes salariées de l'unité de négociation.

## **Article 10 : Réorganisation et changements technologiques**

- 10.01 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, améliorations technologiques, changements dans les structures administratives, réorganisation d'un secteur de travail, changements dans les procédés de travail et tout changement qui est susceptible d'affecter sensiblement les tâches et/ou les conditions de travail des personnes salariées visées.
- 10.02 Toute formation requise par l'Université dans le cadre de changements technologiques sera à sa charge.

## **Article 11 : Frais de transport, de voyage et de séjour**

- 11.01 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 à l'Université. Les dépenses encourues pour les frais de stationnement légal sont remboursées sur présentation des pièces justificatives.
- 11.02 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 et conformément au règlement en vigueur à l'Université.
- 11.03 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 (reçus d'hôtel, motel, taxis, 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.
  - e) Le remboursement des sommes dues en vertu du présent article est effectué dans les quinze (15) jours ouvrables de la demande de la personne salariée.



## **Article 12 : Assurances collectives**

### 12.01 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 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 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 2016.
- c) Les bénéficiaires 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.

### 12.02 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 50 % par l'Université et à 50 % par la personne salariée. Les personnes salariées sont assurées pour un montant égal à trois fois et demie leur salaire annuel jusqu'à l'âge de 65 ans inclusivement.

- b) Le Comité des assurances est constitué de deux (2) représentants de 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 d'entretien de l'Université de Montréal, section locale 1186, S.C.F.P., F.T.Q.;
  - Syndicat canadien de la fonction publique (Techniciens en mécanique du bâtiment) Section locale 4338, S.C.F.P., F.T.Q.;
  - Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal;
  - Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal;
  - Association des médecins cliniciens enseignants de Montréal;
  - Association des cadres et professionnels de l'Université de Montréal;

- Personnel non syndiqué;
- Représentants de 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.

- c) 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.

#### 12.03 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 13 : Affichage des emplois**

- 13.01 Avant de procéder à un affichage et si les dispositions du rappel prioritaire en vertu de la clause 15.01 ne s'appliquent pas, le responsable de recherche ou supérieur immédiat doit consulter la liste de mise en disponibilité prévue à l'article 15.

De plus, aux fins de l'article 14, lorsque la liste de mise en disponibilité contient :

- Une (1) personne salariée répondant aux exigences de l'emploi, l'Université s'engage à la convoquer en entrevue;
- Plus d'une (1) personne salariée répondant aux exigences de l'emploi, l'Université s'engage à en convoquer au moins deux (2) en entrevue.

Les qualifications et exigences ne peuvent être discriminatoires ou abusives.

- 13.02 L'affichage est obligatoire pour tous les emplois réguliers de 17h30 et plus par semaine dont la durée prévue est supérieure à douze (12) mois.

Par ailleurs, l'Université affiche également les emplois temporaires (17h30 et plus par semaine) dont la durée prévue est de six (6) mois et plus.

- 13.03 Nonobstant la clause 13.02, le responsable de recherche ou supérieur immédiat n'a pas besoin de recourir à l'affichage s'il prolonge l'engagement de la personne salariée.
- 13.04 L'offre d'emploi est affichée sur un site Internet de l'Université pour une période d'au moins dix (10) jours ouvrables durant laquelle sont rendues publiques la description de l'emploi offert, la période d'affichage et les modalités de mise en candidature.
- 13.05 L'offre d'emploi mentionne :
- le titre de l'emploi;
  - une description sommaire des tâches;
  - les qualifications requises;
  - à titre indicatif, les informations suivantes :
    - nom du responsable de recherche ou supérieur immédiat;
    - horaire;
    - nombre d'heures;
    - lieu de travail;
    - catégorie (R1-R2-R3);
    - informations sur le salaire;
    - durée prévue de l'emploi;
    - et toute information pertinente relative à l'emploi.
- 13.06 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.
- 13.07 Les personnes salariées de l'unité de négociation peuvent poser leur candidature à des postes sur fonds courant non régis par une convention collective. Ces candidatures seront considérées préalablement aux candidatures de l'externe.
- Les décisions découlant de cette clause ne peuvent faire l'objet d'un grief au sens de la convention collective.
- 13.08 Les griefs syndicaux et les griefs individuels portant sur la classification des emplois lors de leur affichage sont déférés directement au comité paritaire de réévaluation des emplois prévu à la clause 19.02.

## **Article 14 : Sélection et embauche**

- 14.01 Le responsable de recherche ou supérieur immédiat sélectionne la personne qu'il croit répondre le mieux aux exigences de l'emploi.
- 14.02 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la nomination du candidat retenu, l'Université informe le Syndicat du nom de ce dernier.
- 14.03 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 un tel cas, le nom de la personne salariée qui aurait prétendument dû être embauchée doit être indiqué.
- 14.04 L'embauche est confirmée par une lettre d'engagement qui contient, notamment, les éléments suivants :
- titre d'emploi;

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

## **Article 15 : Rappel prioritaire au travail et liste de mise en disponibilité**

### 15.01 Rappel prioritaire au travail

La personne salariée ayant terminé sa période de probation 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 du même responsable de recherche ou supérieur immédiat et au sein de la même unité.

### 15.02 Liste de mise en disponibilité

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

La personne salariée justifiant de six (6) mois et plus de service, ayant fait l'objet d'un licenciement et ayant fourni à la Direction des ressources humaines, avec copie au Syndicat, un curriculum vitae à jour, est inscrite automatiquement sur la liste de mise en disponibilité pendant une période de douze (12) mois. Le curriculum vitae doit comprendre l'adresse personnelle de courrier électronique ainsi qu'une indication de son ou ses champs de spécialisation.

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;
- Champ de spécialisation.

Il incombe à la personne salariée de s'assurer que ses coordonnées personnelles sont à jour à 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 de la personne salariée ne 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.

## Article 16 : Période de probation et période d'essai

- 16.01 La période de probation d'une personne salariée à un emploi régulier est d'une durée de douze (12) mois de travail. Lorsque la personne salariée obtient un autre emploi régulier suite à un affichage :
- a) et qu'elle n'a pas complété sa période de probation, elle doit compléter sa période résiduelle de probation et, de plus, compléter une période d'essai de six (6) mois de travail.
  - b) et qu'elle a complété sa période de probation, elle doit compléter une période d'essai de six (6) mois de travail.
- 16.02 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.
- 16.03 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.
- 16.04 Dans les trois (3) mois effectivement travaillés par une personne salariée embauchée à partir de l'affichage, lorsque la personne salariée retenue était déjà une personne salariée avant l'obtention de cet emploi, l'Université la retourne dans son ancien emploi lorsque le responsable de recherche ou le supérieur immédiat n'en est pas satisfait, si l'emploi antérieur n'est pas comblé.

## Article 17 : Licenciement

- 17.01 Lorsqu'un responsable de recherche ou un supérieur immédiat 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, il tient compte notamment des critères suivants à l'égard de ces personnes salariées :
- compétences;
  - service continu;
  - dossier disciplinaire;
  - assiduité au travail;
  - appréciation de la performance.

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

- 17.02 Lorsqu'un responsable de recherche ou un supérieur immédiat doit procéder au licenciement d'une personne salariée, le responsable de recherche ou le supérieur immédiat 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>
3 mois à un an	1 semaine
1 à 5 ans	3 semaines
5 à 10 ans	5 semaines
10 ans ou plus	8 semaines

Le responsable de recherche ou le supérieur immédiat 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 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.

**17.03 Mise à pied - personnes salariées régulières ayant plus de douze (12) mois de service continu**

Lorsqu'une personne salariée régulière ayant plus de douze (12) 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.

Si au cours de sa mise à pied, la personne salariée obtient un autre emploi de 17h30 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 17h30 et plus par semaine et dont la durée prévue est de plus de douze (12) 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 18 : Salaires**

**18.01 Indexation des échelles de salaires**

Pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2017 au 30 avril 2018

Les taux et échelles de salaires en vigueur au 30 avril 2017 sont majorés de 1,75 % au 1<sup>er</sup> mai 2017.

**Taux et échelles au 1<sup>er</sup> mai 2017**

<b>Échelons</b>	<b>R1</b>	<b>R2</b>	<b>R3</b>
1	46 007 \$	50 659 \$	57 315 \$
2	47 273 \$	52 052 \$	58 892 \$
3	48 572 \$	53 484 \$	60 513 \$
4	49 908 \$	54 955 \$	62 176 \$
5	51 282 \$	56 465 \$	63 886 \$
6	52 690 \$	58 020 \$	65 642 \$
7	54 140 \$	59 615 \$	67 449 \$
8	55 629 \$	61 254 \$	69 303 \$
9	57 158 \$	62 937 \$	71 209 \$

Échelons	R1	R2	R3
10	58 731 \$	64 669 \$	73 166 \$
11	60 346 \$	66 448 \$	75 179 \$
12	62 005 \$	68 275 \$	77 247 \$
13	63 711 \$	70 154 \$	79 371 \$
14	64 349 \$	72 082 \$	81 553 \$
15		72 802 \$	82 369 \$

Pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2018 au 30 avril 2019

Les taux et échelles de salaires en vigueur au 30 avril 2018 sont majorés de 2 % au 1<sup>er</sup> mai 2018.

#### Taux et échelles au 1<sup>er</sup> mai 2018

Échelons	R1	R2	R3
1	48 218 \$	53 093 \$	60 070 \$
2	49 543 \$	54 554 \$	61 723 \$
3	50 906 \$	56 054 \$	63 420 \$
4	52 308 \$	57 594 \$	65 164 \$
5	53 744 \$	59 180 \$	66 955 \$
6	55 223 \$	60 807 \$	68 798 \$
7	56 742 \$	62 479 \$	70 689 \$
8	58 301 \$	64 196 \$	72 633 \$
9	59 906 \$	65 962 \$	74 629 \$
10	61 553 \$	67 777 \$	76 683 \$
11	63 245 \$	69 641 \$	78 792 \$
12	64 985 \$	71 557 \$	80 958 \$
13	65 636 \$	73 524 \$	83 184 \$
14		74 258 \$	84 016 \$

Pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2019 au 30 avril 2020

Les taux et échelles de salaires en vigueur au 30 avril 2019 sont majorés du même pourcentage d'augmentation que celui consenti par le Gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020, avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2019.

Pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2020 au 30 avril 2021

Les taux et échelles de salaires en vigueur au 30 avril 2020 sont majorés du même pourcentage d'augmentation que celui consenti par le Gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 plus un pour cent (1 %), avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2020.

Pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2021 au 30 avril 2022

Les taux et échelles de salaires en vigueur au 30 avril 2021 sont majorés du même pourcentage d'augmentation que celui consenti par le Gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022 plus un pour cent (1 %), avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2021.

Pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2022 au 30 avril 2023

Les taux et échelles de salaires en vigueur au 30 avril 2022 sont majorés du même pourcentage d'augmentation que celui consenti par le Gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023 plus un pour cent (1 %), avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2022.

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 du même pourcentage d'augmentation que celui consenti par le Gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024 plus un pour cent (1 %), avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2023.

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 du même pourcentage d'augmentation que celui consenti par le Gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025 plus un pour cent (1 %), avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2024.

18.02 Structure salariale

18.02.01 La nouvelle structure salariale ci-dessous est implantée rétroactivement au 30 avril 2018.

**Taux et échelles au 30 avril 2018**

Échelons	R1	R2	R3
1	47 273 \$	52 052 \$	58 892 \$
2	48 572 \$	53 484 \$	60 513 \$
3	49 908 \$	54 955 \$	62 176 \$
4	51 282 \$	56 465 \$	63 886 \$
5	52 690 \$	58 020 \$	65 642 \$
6	54 140 \$	59 615 \$	67 449 \$
7	55 629 \$	61 254 \$	69 303 \$
8	57 158 \$	62 937 \$	71 209 \$
9	58 731 \$	64 669 \$	73 166 \$
10	60 346 \$	66 448 \$	75 179 \$
11	62 005 \$	68 275 \$	77 247 \$
12	63 711 \$	70 154 \$	79 371 \$
13	64 349 \$	72 082 \$	81 553 \$
14		72 802 \$	82 369 \$

L'intégration dans la nouvelle structure salariale se fait au 30 avril 2018 selon les modalités suivantes :

- Le salaire en vigueur au 29 avril 2018 de la personne salariée en fonction à cette date est intégré au sein de la nouvelle structure salariale selon la classe de sa fonction au même échelon, sans toutefois dépasser le dernier échelon de la classe de sa fonction.



- Le salaire à la date d'embauche de la personne salariée embauchée après le 29 avril 2018 est intégré au sein de la nouvelle structure salariale selon la classe de sa fonction au même échelon, sans toutefois dépasser le dernier échelon de la classe de sa fonction.

18.02.02 La nouvelle structure salariale ci-dessous est implantée au 1<sup>er</sup> mai 2019.

**Taux et échelles au 1<sup>er</sup> mai 2019**

Échelons	R1	R2	R3
1	48 218 \$	53 093 \$	60 070 \$
2	49 665 \$	54 686 \$	61 872 \$
3	51 154 \$	56 326 \$	63 728 \$
4	52 689 \$	58 016 \$	65 640 \$
5	54 270 \$	59 757 \$	67 609 \$
6	55 898 \$	61 549 \$	69 638 \$
7	57 575 \$	63 396 \$	71 727 \$
8	59 302 \$	65 298 \$	73 879 \$
9	61 081 \$	67 257 \$	76 095 \$
10	62 914 \$	69 274 \$	78 378 \$
11	64 801 \$	71 353 \$	80 729 \$
12	66 745 \$	73 493 \$	83 151 \$
13	68 747 \$	75 698 \$	85 645 \$
14		77 969 \$	88 215 \$

### 18.03 Rétroactivité

Les rétroactivités seront versées aux personnes salariées à l'emploi à la date de signature de la convention collective et aux personnes salariées retraitées depuis le 1<sup>er</sup> mai 2017.

### 18.04 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 catégorie d'emplois.

L'Université reconnaît une (1) année d'expérience pour un diplôme d'études supérieures spécialisées (D.E.S.S.), deux (2) années d'expérience pour un diplôme de maîtrise (mais une (1) année d'expérience pour un diplôme de maîtrise faisant suite à l'obtention d'un D.E.S.S.) et trois (3) années supplémentaires pour un diplôme de doctorat, sous réserve que ces années n'ont pas déjà été reconnues comme années d'expérience de travail. Le diplôme doit être de niveau supérieur aux qualifications exigées par sa catégorie d'emplois et en lien avec l'emploi occupé. Seuls les diplômes précités peuvent faire l'objet d'une reconnaissance d'expérience. Malgré ce qui précède, la personne salariée peut se voir reconnaître une (1) année d'expérience par année de stage postdoctoral jusqu'à un maximum de cinq (5) ans.

#### 18.05 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.

#### 18.06 Reconnaissance de diplôme

La personne salariée peut demander, par écrit, au responsable de recherche ou supérieur immédiat de lui reconnaître de l'expérience pour un diplôme acquis en cours d'emploi, en présentant les pièces justificatives à l'appui.

Le diplôme doit être de niveau supérieur aux qualifications exigées par sa catégorie d'emplois et en lien avec l'emploi occupé. L'Université reconnaît une (1) année d'expérience pour un diplôme d'études supérieures spécialisées (D.E.S.S.), deux (2) années d'expérience pour un diplôme de maîtrise (mais une (1) année d'expérience pour un diplôme de maîtrise faisant suite à l'obtention d'un D.E.S.S.) et trois (3) années supplémentaires pour un diplôme de doctorat, sous réserve que ces années n'ont pas déjà été reconnues comme années d'expérience de travail. Seuls les diplômes précités peuvent faire l'objet d'une reconnaissance d'expérience.

Le responsable de recherche ou supérieur immédiat peut recommander à la Direction des ressources humaines, après examen des pièces justificatives fournies par la personne salariée, de reconnaître cette expérience pertinente. Le responsable de recherche ou supérieur immédiat transmet les pièces justificatives en même temps que sa recommandation.

La reconnaissance de cette expérience, qui ne peut faire l'objet d'un grief, devra être effective au plus tard deux (2) mois après le dépôt de la demande par la personne salariée.

#### 18.07 Prime d'attraction et de rétention

Le responsable de recherche ou supérieur immédiat peut offrir une prime d'attraction ou de rétention à une personne salariée.

#### 18.08 Affectation temporaire

La personne salariée qui se voit affectée temporairement à un emploi de niveau immédiatement supérieur au sien, soit de R1 à R2 ou de R2 à R3, recevra une prime d'affectation temporaire égale à 5,5 pour cent (5,5 %) de son salaire.

La personne salariée qui se voit affectée temporairement à un emploi de niveau doublement supérieur au sien, soit de R1 à R3, recevra une prime d'affectation temporaire égale à onze pour cent (11 %) de son salaire.

La personne salariée qui se voit affectée temporairement à un emploi de niveau inférieur au sien continue de recevoir le traitement salarial qu'elle recevait à son emploi habituel.

En aucun cas le traitement de la personne salariée affectée temporairement ne peut être inférieur au minimum de la classe de l'emploi visé.

#### 18.09 Procédures de corrections de la paie

La période de paie est de deux (2) semaines s'étendant du vendredi matin au deuxième (2<sup>e</sup>) jeudi soir suivant. La paie de la personne salariée est versée durant l'avant-midi du jeudi de la fin de chaque période de paie. Si un jour férié prévu aux présentes coïncide avec un jour de paie, la paie est alors versée le jour ouvrable précédent.

En cas d'erreur de plus de deux cents dollars (200,00 \$) sur le chèque de paie du salaire régulier, imputable à l'Université, celle-ci effectue la correction appropriée dans les trois (3) jours ouvrables suivant la demande de la personne salariée.

En cas d'erreur de moins de deux cents dollars (200,00 \$) ou d'erreur autre que sur le salaire régulier, l'Université effectue la correction appropriée lors de la paie de la période subséquente, à la condition que la personne salariée formule sa demande dans le délai requis.

Toute nouvelle personne salariée reçoit sa première paie dans un délai maximal de quatre (4) semaines de calendrier après sa date d'entrée en fonction.

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.

Telles modalités doivent faire en sorte qu'une personne salariée ne rembourse jamais plus de quinze pour cent (15 %) du montant brut de son chèque de paie, sauf quand cette façon d'agir fait courir le risque de ne pouvoir récupérer l'argent versé en trop ou si la personne salariée a agi négligemment en acceptant les sommes perçues en trop. Dans les cas de récupération de prestations d'assurance-salaire versées en trop, la récupération débute à partir de la première paie complète de la personne salariée.

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

18.10 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.

### **Article 19 : Procédure de réévaluation des emplois**

#### 19.01 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 son responsable de recherche ou son supérieur immédiat, une demande écrite de révision à la Direction des ressources humaines, avec copie conforme au responsable de recherche ou supérieur immédiat et au Syndicat, en précisant, à titre indicatif et sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus à son emploi.

L'Université 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 l'Université.

## 19.02 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) représentants de l'Université.

Le Comité a pour mandat d'étudier et de décider des griefs déposés en vertu de la clause 19.01 ainsi que les griefs individuels ou syndicaux déposés en vertu de la clause 13.08. 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. Le comité doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la dernière rencontre du comité qui termine l'étude du dossier.

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 26 de la convention collective.

## **Article 20 : Horaire de travail**

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

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

20.02 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, la répartition des heures d'une semaine de travail peut être différente.

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

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

20.04 La journée habituelle de travail est entre 7 heures et 18 heures.

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

20.05 Après entente avec son supérieur, une personne salariée peut bénéficier d'un horaire décalé.

20.06 La personne salariée peut, après entente particulière avec son responsable de recherche ou son supérieur immédiat, être exemptée de se présenter sur les lieux de travail afin d'accomplir ses tâches, étant entendu que la personne salariée doit tout de même accomplir toutes ses heures régulières de travail. Une telle entente particulière doit être occasionnelle, de courte durée et ne pas affecter la bonne marche des activités du responsable de recherche ou du supérieur immédiat.

## 20.07 Étalement des heures

Nonobstant les dispositions de la clause 20.02 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'eût été de 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.

20.08 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 (3h30), 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.

## 20.09 Réduction des heures de travail

a) Au cours des périodes suivantes :

- 2019 : du 10 juin au 16 août 2019 inclusivement;
- 2020 : du 8 juin au 14 août 2020 inclusivement;
- 2021 : du 7 juin au 13 août 2021 inclusivement;
- 2022 : du 6 juin au 12 août 2022 inclusivement;
- 2023 : du 5 juin au 11 août 2023 inclusivement;
- 2024 : du 10 juin au 16 août 2024 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 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 de tels cas, la personne salariée dont la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures travaille les quatre (4) heures de façon consécutive 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.

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 le responsable de recherche ou le supérieur immédiat.

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 20.01, 20.02, 20.03 et 20.04.

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.

## **Article 21 : Heures supplémentaires**

- 21.01 Les heures travaillées par une personne salariée à la demande expresse du responsable de recherche ou du supérieur immédiat, au-delà de trente-cinq heures (35) par semaine, sont considérées comme des heures supplémentaires.
- 21.02 Les heures supplémentaires effectuées au-delà de trente-cinq (35) jusqu'à quarante (40) heures par semaine sont compensées par une rémunération ou un congé d'une durée équivalente au salaire régulier.
- 21.03 Les heures supplémentaires au-delà de quarante (40) heures par semaine sont compensées par une rémunération ou un congé d'une durée équivalente à 1,5 fois ces heures.
- 21.04 Les heures supplémentaires effectuées le samedi ou la première journée de repos sont compensées à 1,5 fois du total des heures effectivement travaillées, soit par une rémunération ou un congé d'une durée équivalente.

Les heures supplémentaires effectuées le dimanche ou la deuxième journée de repos consécutive sont compensées à 2 fois du total des heures effectivement travaillées, soit par une rémunération ou un congé d'une durée équivalente.

- 21.05 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 son responsable de recherche ou du supérieur immédiat du moment de la prise de ces heures.

Les heures qui n'ont pas été prises à l'échéance précitée seront rémunérées.

- 21.06 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 conformément aux dispositions de la clause 20.08.
- 21.07 Sous réserve des besoins liés aux activités de recherche ou de l'unité, 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.
- 21.08 Sous réserve des besoins liés aux activités de recherche ou de l'unité, la personne salariée qui effectue du travail supplémentaire après sa journée régulière de travail a droit, toutes les trois heures et trente minutes (3h30), à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérée au taux du travail supplémentaire.

- 21.09 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.

## **Article 22 : Rémunération minimale de rappel**

- 22.01 Une personne salariée qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son responsable de recherche ou supérieur immédiat ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois (3) heures consécutives, a droit, hormis le cas de force majeure, à une indemnité égale à trois (3) heures de son salaire horaire habituel sauf si l'application de l'article 21 lui assure un montant supérieur.

La présente disposition ne s'applique pas dans le cas où la nature du travail ou les conditions d'exécution du travail requièrent plusieurs présences de la personne salariée dans une même journée et pour moins de trois (3) heures à chaque présence.

Elle ne s'applique pas non plus lorsque la nature du travail ou les conditions d'exécution font en sorte qu'il est habituellement effectué en entier à l'intérieur d'une période de trois (3) heures.

## **Article 23 : Réduction volontaire de la semaine de travail**

### **23.01 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.

### **23.02 Conditions d'obtention**

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

La personne salariée régulière admissible doit formuler une demande écrite à son responsable de recherche ou supérieur immédiat avec copie à la Direction des ressources humaines et au Syndicat au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date prévue du début du régime. Cette demande doit également préciser l'aménagement du temps de travail souhaité.

La demande doit être autorisée par le responsable de recherche ou le supérieur immédiat. Advenant un refus ou un désaccord sur l'horaire de travail, aucun grief ne peut être soumis selon l'article 25 de la convention collective de travail.

### 23.03 **Durée du régime**

La durée minimale du régime, sans possibilité de résiliation, est fixée à six (6) 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 son responsable de recherche ou supérieur immédiat 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.

Advenant qu'une personne salariée obtienne un autre emploi et/ou change d'unité, le régime prend fin, à moins d'entente entre le nouveau responsable de recherche ou le supérieur immédiat et la personne salariée.

### 23.04 **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 est suspendue durant la période de réduction des heures de travail prévue à la clause 20.09.
- c) **Horaire de travail et heures supplémentaires** : les dispositions prévues aux articles 20 et 21 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 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** : le régime prend fin automatiquement lorsque débute le congé de maternité, le congé d'adoption ou le congé de paternité prévu à l'article 30.
- h) **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 24 : Mesures disciplinaires

- 24.01 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.
- 24.02 La personne salariée convoquée par l'Université pour des raisons disciplinaires a le droit de se faire accompagner de son délégué syndical ou d'un représentant du Syndicat.
- Le représentant de l'Université doit accepter de recevoir le délégué ou le représentant syndical qui accompagne la personne salariée.
- 24.03 La personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs.
- 24.04 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 suivant l'événement ou la connaissance des faits liés à l'événement.
- 24.05 Toute mesure disciplinaire dont la personne salariée n'aurait pas été informée par écrit ne peut être mise en preuve lors de l'arbitrage.
- 24.06 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 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.

## Article 25 : Procédure de règlement des griefs

- 25.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief.
- 25.02 Rien dans le présent article ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher la personne salariée accompagnée de son délégué ou représentant syndical de discuter avec son responsable de recherche ou supérieur immédiat de tout problème relatif aux relations de travail, et ce, avant de recourir à la procédure de règlement des griefs. Le responsable de recherche ou supérieur immédiat doit alors recevoir le délégué syndical ou le représentant syndical 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 son responsable de recherche ou supérieur immédiat, avant d'être déféré au stade II. La personne salariée peut être accompagnée d'un (1) délégué syndical ou d'un (1) représentant syndical.

**Stade II :** Un grief non réglé dans les huit (8) jours ouvrables suivant sa soumission par écrit au stade I peut être référé au directeur (relations de travail) de la Direction des ressources humaines dans un écrit comportant 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 26.

- 25.03 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.

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.

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

- 25.05 Un grief résultant de l'un ou l'autre des éléments suivants peut 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 5 (Droits et obligations des parties);
- Application de l'article 6 (Libérations syndicales);
- Application de l'article 7 (Harcèlement en milieu de travail);
- Application de l'article 9 (Formation et perfectionnement);
- Application de l'article 10 (Réorganisation et changements technologiques);
- Application de l'article 12 (Assurances collectives);
- Application de l'article 13 (Affichage des emplois);
- Application de l'article 14 (Sélection et embauche);
- Application de l'article 16 (Période de probation et période d'essai);
- Application de l'article 18 (Salaires);
- Application de l'article 20 (Horaire de travail);
- Suspension et congédiement;
- Application de l'article 29 (Congé sans traitement);
- Application de l'article 30 (Congés parentaux);
- Application de l'article 31 (Congés pour raisons familiales ou parentales)
- Application de l'article 33 (Absence pour service public)
- Application de l'article 34 (Assurance-salaire);
- Application de l'article 35 (Exonération des frais de scolarité);
- Application de l'article 36 (Santé et sécurité au travail);
- Application de l'article 37 (Accidents du travail et maladies professionnelles);
- Application de l'article 38 (Régime de retraite et programme surcomplémentaire de retraite);
- Application de l'article 39 (Programme d'aide aux personnels)
- Application de l'article 40 (Sous-contrats)
- Application de l'article 41 (Charge de travail)

- 25.06 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 les représentants autorisés des parties.

- 25.07 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.
- 25.08 Les délais prévus au présent article sont de rigueur, à moins que les parties décident, par entente mutuelle, de les modifier.
- 25.09 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 26 : Arbitrage**

- 26.01 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 25.02, stade II ou suivant la clause 19.02 si la décision du comité paritaire de réévaluation des emplois n'est pas unanime.
- 26.02 Les parties accordent la priorité aux cas de suspension et de congédiement lors de l'établissement des dates d'arbitrage.
- 26.03 a) Les parties s'entendent pour que les arbitres dont les noms suivent soient désignés pour entendre et décider tous les griefs soumis en vertu de la présente convention et qu'ils agiront alternativement pour entendre chacun des griefs :
- Nathalie Faucher
  - Yves Saint-André
  - Denis Provençal
  - Lyse Tousignant
- b) Dans le cas où une personne cesserait de pratiquer ou advenant son décès, il incombe aux parties de désigner un remplaçant 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 un autre parmi ceux ci-haut mentionnés qui est en mesure de fournir la meilleure disponibilité. Si aucun arbitre mentionné dans la convention collective n'est disponible, les parties s'entendent sur un arbitre. Le cas échéant, les parties demandent au Ministre du Travail d'en nommer un.
- e) Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.
- 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.
- 26.04 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.
- 26.05 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.

- 26.06 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.

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

- 26.08 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 le plaignant, aux fins de cette clause.
- b) Dans le cas d'une audition devant un tribunal de droit commun comme suite à un appel d'une sentence arbitrale, l'Université autorise l'absence du travail, sans perte de salaire, d'un (1) membre du Syndicat pour représenter le 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 son responsable de recherche ou supérieur immédiat.

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

- 26.09 Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé lors d'un arbitrage, à moins qu'il ne s'agisse :

- a) d'un aveu signé devant un représentant syndical;
- b) d'un aveu signé en l'absence d'un représentant syndical, mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

- 26.10 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.
- 26.11 Advenant le congédiement administratif d'une personne salariée absente du travail le cas est traité de la même façon qu'un congédiement disciplinaire.

## **Article 27 : Vacances annuelles**

- 27.01 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.
- 27.02 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.
- 27.03 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 34 accumule un crédit de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.
- Accidents du travail et maladies professionnelles** : la personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'article 37 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 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.

- 27.04 Les vacances peuvent être fractionnées en semaines. À moins d'entente contraire avec le responsable de recherche ou supérieur immédiat, pas plus de trois (3) semaines de vacances peuvent être fractionnées. De plus, deux (2) semaines de vacances peuvent être fractionnées en jours.
- 27.05 Le choix de la période de vacances est effectué après entente avec le responsable de recherche ou supérieur immédiat en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée et des besoins reliés aux activités de recherche.
- 27.06 Les vacances annuelles doivent être prises au cours de l'année financière durant laquelle elles sont dues, à moins d'entente spécifique avec le responsable de recherche ou supérieur immédiat.
- 27.07 Les vacances annuelles ne peuvent être remplacées par un supplément de salaire.
- 27.08 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 suite à une maladie ou 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 son responsable de recherche ou supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Celles-ci sont alors reportées, après entente avec son responsable de recherche ou supérieur immédiat, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son responsable de recherche ou supérieur immédiat. La personne salariée hospitalisée ou immobilisée suite à une maladie ou un accident durant sa période de vacances, peut reporter, après entente avec son responsable de recherche ou supérieur immédiat, le solde de ses vacances soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure.

- 27.09 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 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 au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante.

27.10 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.

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

## Article 28 : Jours fériés

28.01

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
<b>Journée nationale des Patriotes</b>	Lundi 20 mai 2019	Lundi 18 mai 2020	Lundi 24 mai 2021	Lundi 16 mai 2022	Lundi 15 mai 2023	Lundi 20 mai 2024
<b>Fête nationale</b>	Lundi 24 juin 2019	Mercredi 24 juin 2020	Jeudi 24 juin 2021	Vendredi 24 juin 2022	Vendredi 23 juin 2023 (remise)	Lundi 24 juin 2024
<b>Jour du Canada</b>	Lundi 1 <sup>er</sup> juillet 2019	Mercredi 1 <sup>er</sup> juillet 2020	Jeudi 1 <sup>er</sup> juillet 2021	Vendredi 1 <sup>er</sup> juillet 2022	Vendredi 30 juin 2023 (remise)	Lundi 1 <sup>er</sup> juillet 2024
<b>Fête du travail</b>	Lundi 2 septembre 2019	Lundi 7 septembre 2020	Lundi 6 septembre 2021	Lundi 5 septembre 2022	Lundi 4 septembre 2023	Lundi 2 septembre 2024
<b>Jour de l'Action de Grâces</b>	Lundi 14 octobre 2019	Lundi 12 octobre 2020	Lundi 11 octobre 2021	Lundi 10 octobre 2022	Lundi 9 octobre 2023	Lundi 14 octobre 2024
<b>Veille du jour de Noël</b>	Mardi 24 décembre 2019	Jeudi 24 décembre 2020	Vendredi 24 décembre 2021	Mardi 27 décembre 2022 (remise)	Mercredi 27 décembre 2023 (remise)	Mardi 24 décembre 2024
<b>Jour de Noël</b>	Mercredi 25 décembre 2019	Vendredi 25 décembre 2020	Jeudi 23 décembre 2021 (remise)	Mercredi 28 décembre 2022 (remise)	Lundi 25 décembre 2023	Mercredi 25 décembre 2024
<b>Lendemain de Noël</b>	Jeudi 26 décembre 2019	Lundi 28 décembre 2020 (remise)	Lundi 27 décembre 2021 (remise)	Lundi 26 décembre 2022	Mardi 26 décembre 2023	Jeudi 26 décembre 2024
<b>1<sup>er</sup> congé mobile</b>	Vendredi 27 décembre 2019	Mardi 29 décembre 2020	Mardi 28 décembre 2021	Jeudi 29 décembre 2022	Jeudi 28 décembre 2023	Vendredi 27 décembre 2024
<b>2<sup>e</sup> congé mobile</b>	Lundi 30 décembre 2019	Mercredi 30 décembre 2020	Mercredi 29 décembre 2021	Vendredi 30 décembre 2022	Vendredi 29 décembre 2023	Lundi 30 décembre 2024
<b>Veille du jour de l'An</b>	Mardi 31 décembre 2019	Jeudi 31 décembre 2020	Vendredi 31 décembre 2021	Mardi 3 janvier 2023 (remise)	Mercredi 3 janvier 2024 (remise)	Mardi 31 décembre 2024
<b>Jour de l'An</b>	Mercredi 1 <sup>er</sup> janvier 2020	Vendredi 1 <sup>er</sup> janvier 2021	Jeudi 30 décembre 2021 (remise)	Mercredi 4 janvier 2023 (remise)	Lundi 1 <sup>er</sup> janvier 2024	Mercredi 1 <sup>er</sup> janvier 2025
<b>Lendemain du jour de l'An</b>	Jeudi 2 janvier 2020	Lundi 4 janvier 2021 (remise)	Lundi 3 janvier 2022 (remise)	Lundi 2 janvier 2023	Mardi 2 janvier 2024	Jeudi 2 janvier 2025
<b>Vendredi saint</b>	Vendredi 10 avril 2020	Vendredi 2 avril 2021	Vendredi 15 avril 2022	Vendredi 7 avril 2023	Vendredi 29 mars 2024	Vendredi 18 avril 2025
<b>Lundi de Pâques</b>	Lundi 13 avril 2020	Lundi 5 avril 2021	Lundi 18 avril 2022	Lundi 10 avril 2023	Lundi 1 <sup>er</sup> avril 2024	Lundi 21 avril 2025

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

28.02 Si l'un des jours fériés en vertu de la clause 28.01 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 son responsable de recherche ou supérieur immédiat.

28.03 Rémunération du jour férié chômé

- a) La rémunération de chacun des jours fériés fixés en vertu de la clause 28.01 du présent article, lorsque chômé, est équivalente au taux de salaire quotidien régulier alors en vigueur pour la personne salariée;
- b) Les dispositions de l'alinéa 28.03 a) 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 1/20 du salaire régulier versé au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du jour férié.

28.04 Rémunération du jour férié travaillé

La personne salariée qui travaille l'un des jours fériés fixés en vertu de la clause 28.01 du présent article est rémunérée au taux double (200 %) de son salaire régulier alors en vigueur ou est rémunérée à cent pour cent (100 %) et bénéficie d'un congé compensatoire d'une durée équivalente.

28.05 Rémunération de la remise du jour férié travaillé

La personne salariée qui travaille lors de la remise d'un jour férié prévue aux clauses 28.02 et 28.04 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 28.03 a), soit à une nouvelle remise du jour férié à une date convenue entre la personne salariée et son responsable de recherche ou supérieur immédiat.

28.06 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 :

- 2019-2020 : 28 et 29 décembre 2019;
- 2020-2021 : 26 et 27 décembre 2020 et 2 et 3 janvier 2021;
- 2021-2022 : 25 et 26 décembre 2021 et 1<sup>er</sup> et 2 janvier 2022;
- 2022-2023 : 31 décembre 2022 et 1<sup>er</sup> janvier 2023;
- 2023-2024 : 30 et 31 décembre 2023;
- 2024-2025 : 28 et 29 décembre 2024.



- 28.07 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.

## **Article 29 : Congé sans traitement**

- 29.01 Le responsable de recherche ou supérieur immédiat peut accorder à une personne salariée régulière un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas huit (8) semaines sous réserve des besoins reliés aux activités de recherche ou de l'unité.

Durant cette période, nonobstant la clause 29.03, l'Université continue d'assumer sa quote-part aux régimes de retraite et d'assurances collectives.

- 29.02 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 30 et les congés pour raisons familiales et parentales prévus à l'article 31. La demande de congé ainsi que la réponse sont confirmées par écrit.
- 29.03 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.
- 29.04 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.
- 29.05 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.

- 29.06 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 30 : Congés parentaux**

Section I Dispositions générales

Section II Congé de maternité  
- congé de maternité  
- dispositions générales

Indemnisation du congé de maternité

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

Section III Congés spéciaux

- affectation provisoire et congé spécial
- autres congés spéciaux

Section IV Congé d'adoption

Indemnisation du congé d'adoption

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

Section V Congé de paternité / congé pour le conjoint

Indemnisation du congé de paternité / congé pour le conjoint

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

Section VI Congé parental sans traitement et parental partiel sans traitement

Section VII Dispositions diverses

Section I - Dispositions générales

- 30.01 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.
- 30.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets, dès lors que l'autre conjoint est également une personne salariée des secteurs universitaire, public ou parapublic.

Section II - Congé de maternité

Congé de maternité

- 30.03 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 30.07, doivent être consécutives.
- 30.04 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.
- 30.05 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, afin de bénéficier pleinement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit débuter au plus tôt la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- 30.06 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.

- 30.07 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.
- 30.08 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.
- 30.09 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

- 30.10 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-cinq (25) semaines, au choix de la personne salariée.
- 30.11 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.
- 30.12 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 30.40. Toutefois, la personne salariée qui ne peut se présenter au travail à cause d'une incapacité couverte par les dispositions de l'article 34 est assujettie aux dispositions dudit article.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

- 30.13 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 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.

- 30.14 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

- 30.15 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

- 30.16 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 30.20, 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'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires réguliers versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun des autres employeurs, en même temps que le montant des prestations qu'elle reçoit du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

- 30.17 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 30.07, 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.
- 30.18 Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnités et salaires, ne peut cependant excéder quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire régulier versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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

- 30.19 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.

- 30.20 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 30.16 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 suivants :

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

- d) Aux fins du calcul des indemnités prévues à la présente section, le salaire régulier de la personne salariée est celui de la semaine régulière de travail à la date théorique du paiement de l'indemnité, comme si elle était alors au travail, 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

- 30.21 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.
- 30.22 La personne salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.
- Lorsque l'Université reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la personne salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.
- 30.23 La personne salariée ainsi affectée à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi régulier.
- 30.24 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>.
- 30.25 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 37.
- 30.26 Par ailleurs, à la demande de la personne salariée enceinte ou qui allaite et qui est affectée à un écran cathodique, l'Université doit étudier la possibilité de modifier ses tâches temporairement et sans perte de droits, dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter pour le reste de son temps de travail, à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

#### Autres congés spéciaux

- 30.27 La personne salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :
- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat

---

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

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 un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.
- 30.28 Pendant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente sous-section, la personne salariée est assujettie aux dispositions applicables du Régime d'assurance-salaire et continue de bénéficier des dispositions des clauses 30.13 et 30.14.

Cependant, dans le cas des visites prévues au paragraphe 30.27 c), la personne salariée bénéficie d'abord d'un congé social spécial, avec maintien du traitement, jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) jours. Ces jours peuvent être pris en heures.

#### Section IV – Congé d'adoption

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

Sous réserve des dispositions de la clause 30.02, le congé peut être partagé entre l'un et l'autre des parents à condition que le conjoint soit une personne salariée régulière du Syndicat des employés de la recherche de l'Université de Montréal/Professionnels 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.

- 30.30 Le congé prévu à 30.29 b) débute dans la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès de la personne salariée, ou à un autre moment convenu avec l'Université. Dans le cas d'une adoption hors Québec, le congé peut débuter au plus tôt deux (2) semaines avant l'arrivée de l'enfant au Québec.
- 30.31 Pour obtenir les congés d'adoption prévus à 30.29, 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.

#### Indemnisation du congé d'adoption

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

- 30.32 a) La personne salariée qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé d'adoption a droit de recevoir, pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.



L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que la personne salariée a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

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

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

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

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

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

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

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

- 30.33 Durant les congés prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 30.29, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus aux clauses 30.13, 30.14 et 30.20 d) i, et iii.

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

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

- 30.35 a) La personne salariée dont la conjointe donne naissance à un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse de sa conjointe après le début de la vingtième (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 52 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 le conjoint

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 30.37 Durant les congés prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 30.35, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus aux clauses 30.13, 30.14 et 30.20 d) i et iii.

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

- 30.38 a) Un congé parental sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité, en prolongation de son congé de paternité (congé pour le conjoint) d'une durée maximale de cinq (5) semaines ou, en prolongation de son congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines.
- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas de ce congé parental sans traitement a droit à un congé parental partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.
  - c) Le congé parental sans traitement ou partiel sans traitement visés aux paragraphes a) et b) de la présente clause se termine au plus tard deux (2) ans après la fin du congé de maternité, du congé de paternité (congé pour le conjoint) d'une durée maximale de cinq (5) semaines ou du congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines.
  - d) Pendant la durée du congé parental sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à un changement de son congé parental sans traitement en congé parental partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas, à moins d'entente contraire avec l'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 son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficiaire, 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.
- 30.39 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.
- 30.40 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.
- 30.41 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.
- 30.42 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.
- 30.43 La personne salariée qui veut mettre fin à son congé parental sans traitement ou à son congé parental partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.
- 30.44 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.

---

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

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

- 30.45 Les indemnités pour une partie du congé parental sans traitement prévues à la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.
- 30.46 Au cours des dix (10) premières semaines continues du congé parental sans traitement accordé en vertu du paragraphe a) de la clause 30.38, la personne salariée, admissible aux congés indemnisés en vertu des clauses 30.16, 30.32a) et 30.36a), a droit de recevoir, pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.
- 30.47 L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que la personne salariée a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.
- 30.48 Il revient à la personne salariée de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.
- 30.49 L'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université de l'état ou du relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la personne salariée.

### Section VII - Dispositions diverses

- 30.50 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.
- 30.51 La personne salariée qui en fait la demande reçoit, immédiatement avant ou pendant son congé parental sans traitement ou partiel sans traitement, une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels elle a droit à la date du paiement, au taux de salaire en vigueur à cette date. Le nombre de jours ainsi monnayés ne doit cependant pas être plus élevé que le nombre de jours de congé parental sans traitement ou partiel sans traitement accordés à la personne salariée.
- 30.52 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 le conjoint) les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Université en vertu de la Section II ou des clauses 30.32, 30.36 ou 30.46, indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité au Régime québécois d'assurance parentale qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais sous réserve que le tout soit admissible, le cas échéant, à titre de régime de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale.

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

- i) si le Conseil de gestion de l'assurance parentale avait des exigences additionnelles qui permettraient de reconnaître le régime à titre de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale;
- ii) si, par la suite, le Conseil de gestion de l'assurance parentale modifiait ses exigences en cours de convention collective.

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

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

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

## **Article 31 : Congés pour raisons familiales ou parentales**

31.01 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 son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel que définis dans la Loi sur les normes du travail.

Hormis les deux (2) jours avec traitement, les journées ainsi utilisées sont déduites 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 de la banque de temps supplémentaire accumulé ou prises sans traitement, au choix de la personne salariée.

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

31.02 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 aidant tel que définis dans la Loi sur les normes du travail, en raison d'une maladie ou d'un accident.

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

Toutefois, si l'enfant mineur de la personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 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 30.41.

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

Lors de son retour au travail, l'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.

- 31.03 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 32 : Congés sociaux**

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

32.02 Dans les cas de décès,

- a) du conjoint, d'un enfant de la personne salariée, d'un enfant du conjoint, la personne salariée a droit à sept (7) jours de calendrier consécutifs;
- b) du père, de la mère, du père du conjoint, de la mère du conjoint, du beau-père, de la belle-mère, la personne salariée a droit à cinq (5) jours de calendrier consécutifs;
- c) du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du frère du conjoint, de la sœur du conjoint, la personne salariée a droit à trois (3) jours 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.

---

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

Dans le cas des paragraphes a) b) et c), il est également loisible à la personne salariée de bonifier cette période avec des jours de vacances accumulés et/ou du temps supplémentaire accumulé et/ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

Nonobstant la clause 32.06 b), si un décès prévu aux points 32.02 a), b), c) survient pendant les vacances, la personne salariée peut interrompre ses vacances, à la condition d'aviser sans délai, son responsable de recherche ou supérieur immédiat. Les jours de vacances en cause sont reportés soit à la fin des vacances de la personne salariée, soit à une période ultérieure et ce, après entente avec le responsable de recherche ou le supérieur immédiat.

#### 32.03 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 d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables et/ou des jours de vacances accumulés;
- b) du père, de la mère, du fils, de la fille, de la sœur, du frère, elle a droit à la journée du mariage.

#### 32.04 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.

#### 32.05 Affaires légales

- a) Dans le cas où la personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'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 qu'il est requis d'agir comme tel.
- c) Dans le cas où la présence de la 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.

#### 32.06 a) Lorsqu'une personne salariée doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, elle doit en aviser son responsable de recherche ou supérieur immédiat 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 33 : Absence pour service public**

- 33.01 La personne salariée régulière, candidate à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil d'administration d'une institution publique de santé et de services sociaux, 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.
- 33.02 La personne salariée régulière, candidate à une élection provinciale ou fédérale, est soumise à la Loi des élections.
- 33.03 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.
- 33.04 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'une garderie ou à une fonction civique de même nature, qui doit s'absenter occasionnellement de son travail pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction civique, bénéficie d'un congé sans traitement. Dans 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 34 : Assurance-salaire**

- 34.01 L'Université se réserve le droit de souscrire à une ou plusieurs polices afin de garantir les risques décrits au présent régime d'assurance-salaire. De plus, les rentes payables après vingt-six (26) semaines d'invalidité pourront, au choix de l'Université, être versées par celle-ci, par un administrateur ou par un assureur. Le cas échéant, l'assureur ou l'administrateur choisi par l'Université aura les mêmes droits que cette dernière.

Toute prime d'assurance souscrite pour garantir le risque prévu au présent régime est défrayée en totalité par l'Université.

Seule la personne salariée ayant complété soixante (60) jours ouvrables travaillés au service de l'Université bénéficie du régime d'assurance-salaire.

- 34.02 Le régime d'assurance-salaire comporte les bénéfices suivants :
- a) La personne salariée incapable de travailler en raison de maladie ou de blessure reçoit une indemnité égale à son salaire régulier pour une période n'excédant pas les vingt-six (26) premières semaines de son invalidité. Aux fins du calcul de la prestation prévue au présent paragraphe, le salaire régulier est celui en vigueur à la date du paiement de la prestation. Si la date d'augmentation de salaire survient pendant la période des vingt-six (26) premières semaines, la personne salariée bénéficie de cette augmentation.

- b) Si après vingt-six (26) semaines, la personne salariée demeure invalide, elle reçoit durant la continuation de son invalidité, sans excéder la date effective de sa retraite ou le dernier jour du mois pendant lequel survient son 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance, 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 régulier est celui en vigueur à l'échéance de la période de vingt-six (26) semaines prévue au paragraphe précédent, excluant toute prime, allocation, rémunération additionnelle, etc. Dans le cas d'une invalidité telle que prévue au présent paragraphe, la personne salariée bénéficie d'une exonération de la prime d'assurance-vie. Si elle participe au régime de retraite de l'Université, elle bénéficie aussi d'une exonération de sa cotisation à ce régime.
- c) La personne salariée qui décide de demeurer au travail au-delà du dernier jour du mois pendant lequel elle atteint 65 ans est admissible aux prestations du régime d'assurance-salaire pendant une période cumulative de vingt-six (26) semaines. Aucune prestation n'est payable au-delà de cette période.
- 34.03 Les prestations payables en vertu du présent article seront 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.
- 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 SAAQ ou de la RRQ, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle est bénéficiaire.
- Toute personne salariée admissible à des prestations d'invalidité payables en vertu d'une loi, doit sans tarder entamer les démarches nécessaires en vue de l'obtention de ces prestations.
- 34.04 Les rentes payables après vingt-six (26) semaines d'invalidité 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 Statistiques Canada pour chaque mois de la période de douze (12) mois prenant fin le 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.
- 34.05 En contrepartie de la contribution de l'Université aux prestations d'assurance, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et développement social Canada, dans le cas d'un régime enregistré, est acquise à l'Université.
- 34.06 Le versement des prestations payables à titre d'assurance-salaire au cours des vingt-six (26) premières semaines est effectué lors des périodes normales de paie subordonnément à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles. Le versement des prestations payables à titre d'assurance-salaire après les vingt-six (26) premières semaines est effectué mensuellement subordonnément à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

34.07 La personne salariée incapable de travailler en raison de maladie ou de blessure doit aviser son responsable de recherche ou supérieur immédiat le plus tôt possible et soumettre promptement les pièces justificatives visées au paragraphe précédent.

34.08 L'Université peut exiger une déclaration du médecin traitant. Si l'Université le juge à propos, la personne salariée doit se soumettre à un examen médical au bureau du médecin désigné et payé par elle.

Toute divergence d'opinion entre le médecin de la personne salariée et celui de l'Université quant à l'existence ou à la persistance de l'invalidité est soumise pour décision finale à un médecin externe choisi par les parties et payé à part égale par ces dernières.

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

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

34.10 Aux fins du présent article, l'invalidité signifie 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 poste ou de tout autre poste analogue offert par l'Université et comportant un taux de salaire similaire.

34.11 Une période d'invalidité désigne :

- soit toute période continue d'invalidité;
- 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'invalidité précédente.

34.12 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de services dans les forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'invalidité 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'invalidité.

34.13 À partir du moment où les prestations ont été payées durant vingt-quatre (24) mois consécutifs, invalidité veut dire 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 invalide doit, sur demande, fournir une preuve satisfaisante de la persistance de son invalidité. Si elle omet de fournir une telle preuve, le paiement de la rente est interrompu, jusqu'à l'obtention de ladite preuve.

34.14 Toute personne salariée 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 34.02 a) devient payable à partir de la date à laquelle la personne salariée aurait dû reprendre le travail.

La personne salariée 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 34.02 b) devient payable après vingt-six (26) semaines d'invalidité, 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 34.02 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 vingt-six (26) premières semaines d'invalidité.

## **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 aux étudiants, 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, l'École Polytechnique et l'École des Hautes Études Commerciales;
- 2) Les cours crédités donnés par un établissement d'enseignement collégial public reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 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 17h30 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 : 20 % de réduction;
- 2) entre un (1) et trois (3) ans de service au moment du début des cours : 50 % de réduction;
- 3) trois (3) ans et plus de service au moment du début des cours : 100 % de réduction.

#### **D) Modalités d'application et procédure**

- 1) la personne salariée doit remplir le formulaire en vigueur et le transmettre à la Direction des ressources humaines;

- 2) la personne salariée doit transmettre à la Direction des ressources humaines une copie de la facture. Sur réception de cette facture, la Direction des ressources humaines acquitte les frais admissibles;
- 3) la personne salariée doit transmettre à la Direction des ressources humaines une copie d'attestation de réussite une fois le cours terminé;
- 4) la personne salariée retraitée continue de bénéficier du remboursement des frais de scolarité prévus à la présente clause aux mêmes conditions que celles qui régissent la personne salariée en fonction.

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

**A) Frais admissibles**

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

**B) Conditions d'admissibilité**

- 1) être une personne salariée travaillant 17h30 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 conjoint).

**C) Cours admissibles**

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

**D) Régime**

- 1) remboursement à cent pour cent (100 %) des frais admissibles pour des cours faisant partie d'un programme conduisant à un grade universitaire, à condition que l'étudiant 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'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 le conjoint 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 au conjoint 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 17h30 et plus par semaine lors de son décès.

B) **Cours admissibles**

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

C) **Régime**

- 1) remboursement à cent pour cent (100 %) des frais admissibles pour des cours faisant partie d'un programme conduisant à un grade universitaire, à condition que l'étudiant soit régulièrement promu.
- 2) remboursement à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) des frais admissibles pour des cours isolés.

D) **Conditions additionnelles d'admissibilité**

Le conjoint ou l'enfant à charge doit déjà être admis comme étudiant régulier à un programme conduisant à un grade universitaire avant le décès de la personne salariée;

- le programme doit être poursuivi de façon continue;
- l'étudiant doit être régulièrement promu.

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

- 1) l'étudiant doit remplir le formulaire approprié et le transmettre à la Direction des ressources humaines;
- 2) l'étudiant doit transmettre à la Direction des ressources humaines une copie de la facture. Sur réception de cette facture, la Direction des ressources humaines acquitte les frais admissibles;
- 3) l'étudiant doit transmettre à la Direction des ressources humaines une copie d'attestation de réussite une fois le cours terminé.

Cette prolongation des bénéfices est interrompue, lorsque :

- a) l'étudiant obtient le grade universitaire pour lequel il était inscrit lors du décès de la personne salariée;
- b) le conjoint 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 le conjoint ou les enfants à charge d'une personne salariée à la retraite

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

## **Article 36 : Santé et sécurité au travail**

36.01 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.

36.02 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.

36.03 Le Comité mixte de santé et de sécurité est constitué comme suit :

- trois (3) représentants du Syndicat;
- trois (3) représentants de l'Université.

L'Université autorise les personnes salariées membres 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 un ou des représentants de l'Université, en respectant les modalités suivantes :

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

S'il devient nécessaire qu'un membre du Comité de santé et de sécurité s'absente de son poste de travail durant ses heures régulières de travail pour fins d'enquête, il en convient à l'avance avec le représentant désigné en matière de santé et sécurité au travail par la Direction des ressources humaines. La personne salariée ainsi absente du travail continue de recevoir son salaire régulier.

36.04 Ce comité 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 sécurité quant aux mesures à prendre, les représentants du Syndicat adressent leurs recommandations par écrit aux représentants de 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.

- 36.05 Le comité de santé et de sécurité 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 représentants syndicaux membres du comité.

- 36.06 Si une personne salariée constate une dérogation aux règles relatives à la sécurité, elle en informe la direction du secteur intéressé et 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.

- 36.07 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.

- 36.08 Au cas où des appareils spéciaux de protection ou autres articles seraient requis par la loi, pour la protection des personnes salariées, ces dits appareils ou articles seront alors fournis par l'Université.

- 36.09 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.

- 36.10 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.

- 36.11 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, 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.

- 36.12 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.

- 36.13 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.



36.14 L'Université convient de mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité l'information disponible pertinente à la qualité de l'air.

36.15 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 représentant à la prévention, conformément aux dispositions de l'article 6 de la convention collective.

Celui-ci a pour fonctions :

- 1) de faire l'inspection des lieux de travail;
- 2) de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements;
- 3) d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les personnes salariées;
- 4) de faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de 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'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.

36.16 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 37 : Accidents du travail et maladies professionnelles**

37.01 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. Si la date d'augmentation de salaire survient au cours de cette période, la personne salariée bénéficie de l'augmentation de salaire à laquelle elle a droit. 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 34 et elle reçoit durant la continuation de son invalidité la prestation prévue à cet article pour les incapacités de plus de vingt-six (26) 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 et à l'assurance-emploi.

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.

- 37.02 Si l'Université le juge à propos, la personne salariée doit se soumettre à un examen médical au bureau du médecin qu'il désigne, conformément aux dispositions de la Loi.
- 37.03 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*.
- 37.04 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*.
- 37.05 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*.
- 37.06 La personne salariée convoquée à une audition devant l'une des instances du Tribunal administratif du travail, 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 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 conjoint. 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 9.01.

38.06 La personne salariée âgée de soixante (60) ans et plus et justifiant de quinze (15) ans 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 soixante (60) ans et plus 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 soixante (60) ans est aboli pendant la durée du préavis, la personne salariée est considérée en mise à pied, sa retraite devient effective à l'âge de soixante (60) ans 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 : Programme d'aide aux personnels**

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

## **Article 40 : Sous-contrats**

40.01 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 41 : Charge de travail**

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

## **Article 42 : Uniformes et outils**

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

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

## **Article 43 : Fermeture de l'établissement**

43.01 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 44 : Grève ou lock-out**

44.01 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.

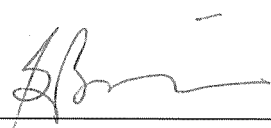
## **Article 45 : Durée de la convention collective**

45.01 La présente convention 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 2025.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 14<sup>e</sup> jour du mois de mai 2019.


UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE LA RECHERCHE  
DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL –  
PROFESSIONNELS




---

Guy Breton  
Recteur



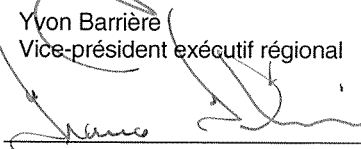
---

Yvon Barrière  
Vice-président exécutif régional




---

Jean Charest  
Vice-recteur aux ressources humaines et à la planification



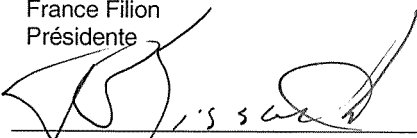
---

France Fillion  
Présidente



---

Isabelle Dufour  
Directrice générale - Direction des ressources humaines




---

Pierre Bissonnette  
Responsable aux affaires externes




---

Richard Leonelli  
Directeur - Département de physique



---

Caroline Couture  
Responsable de l'unité des professionnels



---

Luc Nadeau  
Chef de section – Affaires administratives et ressources  
humaines  
Institut de recherche en immunologie et oncologie



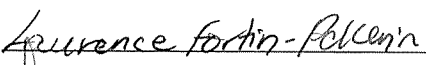
---

Daniel Chartrand  
Administrateur



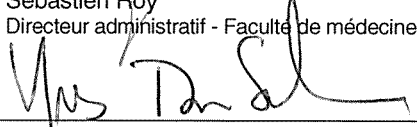
---

Sébastien Roy  
Directeur administratif - Faculté de médecine vétérinaire



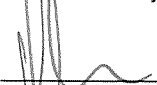
---

Laurence Fortin-Pellerin  
Conseillère syndicale



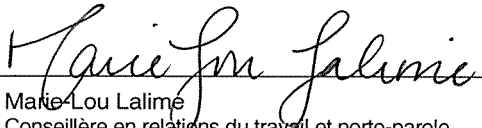
---

Yves Du Sablon  
Directeur - Relations professionnelles et santé au travail  
Direction des ressources humaines




---

Alain Lachapelle  
Agent négociateur



---

Marie-Lou Lalime  
Conseillère en relations du travail et porte-parole  
Direction des ressources humaines



---

Sylvie St-Pierre  
Conseillère en relations du travail  
Direction des ressources humaines

**Annexe A**  
**Certificat d'accréditation**

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

Dossier : AM-2000-9342  
Cas : CM-2010-4457

Montréal, le 28 septembre 2010

---

**DEVANT LE COMMISSAIRE :** André Bussière, juge administratif

---

**Université de Montréal**

et

**Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SERUM),  
Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)**

Corequérants

---

**DÉCISION**

---

[1] Par requête conjointe présentée en vertu de l'article 39 du *Code du travail* le 27 septembre 2010, les parties demandent à la commission d'actualiser l'accréditation accordée au syndicat corequérant le 14 octobre 2008 pour y préciser qu'elle couvre les professionnels dont le salaire émane des budgets de recherche, incluant les fonds spéciaux qui servent au financement de la recherche.

[2] Selon les termes de la requête conjointe, cette actualisation est nécessaire « pour refléter la réalité » et « n'a pas pour effet de modifier la portée intentionnelle de l'accréditation. » Il y a donc lieu de faire droit à la requête.

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

**MODIFIE**

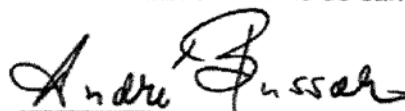
le libellé de l'unité de négociation à l'accréditation accordée au syndicat corequérant le 14 octobre 2008 pour qu'il se lise dorénavant comme suit :

**« Tous les professionnels 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, à l'exception de ceux déjà visés par une autre accréditation. »**

**De : Université de Montréal**  
Case Postale 6128  
Succursale Centre-Ville  
Montréal (Québec) H3C 3J7

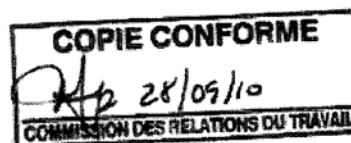
Établissement visés :

Université de Montréal à l'exception des écoles affiliées (HEC-Montréal et Polytechnique), des Centres hospitaliers et Instituts (CHU et IU), centres et instituts universitaires et autres établissements de santé



André Bussière

/mfrp



## **Annexe B**

### **Conditions de travail des personnes salariées temporaires**

Les seules dispositions de la convention collective qui s'appliquent sont les suivantes :

<b>Article 1</b>	<b>But de la convention</b>
<b>Article 2</b>	<b>Définitions</b>
<b>Article 3</b>	<b>Champ d'application</b>
<b>Article 4</b>	<b>Reconnaissance syndicale</b>
<b>Article 5</b>	<b>Droits et obligations des parties</b>
<b>Article 6</b>	<b>Libérations syndicales</b> L'article 6 s'applique à l'exception des clauses 6.03 et 6.08.  Les libérations syndicales sont autorisées après entente avec le responsable de recherche ou le supérieur immédiat.  La personne salariée qui se voit refuser une libération syndicale ne peut recourir à la procédure de règlement de griefs.
<b>Article 7</b>	<b>Harcèlement en milieu de travail</b>
<b>Article 8</b>	<b>Propriété intellectuelle</b>
<b>Article 9</b>	<b>Formation et perfectionnement</b> L'article 9 s'applique, à l'exception de l'alinéa intitulé « Congé de perfectionnement ».
<b>Article 10</b>	<b>Réorganisation et changements technologiques</b>
<b>Article 11</b>	<b>Frais de transport, de voyage et de séjour</b>
<b>Article 13</b>	<b>Affichage des emplois</b>
<b>Article 14</b>	<b>Sélection et embauche</b>
<b>Article 15</b>	<b>Rappel prioritaire au travail et liste de mise en disponibilité</b> L'article 15 s'applique à l'exception de la clause 15.01.
<b>Article 18</b>	<b>Salaires</b> Cet article s'applique étant précisé que la personne salariée temporaire a droit au taux de salaire prévu à la clause 18.01 pour la catégorie d'emploi qu'elle occupe et elle est assujettie à celle-ci. La personne salariée temporaire progresse d'un échelon à chaque 1820 heures de travail, sans toutefois progresser de plus d'un échelon par année de calendrier.  La clause 18.09 s'applique étant précisé que la période de paie de la



personne salariée temporaire à temps partiel est décalée de deux (2) semaines.

**Article 19 Procédure de réévaluation des emplois**

**Article 20 Horaire de travail**

**Article 21 Heures supplémentaires**

**Article 22 Rémunération minimale de rappel**

**Article 24 Mesures disciplinaires**

L'article s'applique aux personnes salariées ayant 24 mois et plus de service continu. Dans le cas d'un congédiement, l'article s'applique aux personnes salariées ayant plus de 12 mois de service continu.

La clause 24.02 s'applique dans tous les cas.

**Article 25 Procédure de règlement des griefs**

La personne salariée temporaire peut formuler un grief conformément aux dispositions de l'article 25 pour réclamer les avantages auxquels elle a droit.

**Article 26 Arbitrage**

**Article 27 Vacances annuelles**

La personne salariée remplaçante à temps complet embauchée pour une période d'un (1) mois et plus, accumule des vacances à raison deux (2) jours par mois travaillé jusqu'à concurrence de vingt-trois (23) jours ouvrables. Les vacances sont prises en temps, après entente avec le supérieur quant aux dates.

La personne salariée surnuméraire tout comme la personne salariée remplaçante à temps partiel reçoit de manière anticipée, lors de chaque période de paie, une avance constituant une indemnité compensatrice de vacances égale à 9,2 % de son salaire régulier. Cette personne salariée peut bénéficier d'une absence sans traitement d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, après entente avec le supérieur quant aux dates.

**Article 28 Jours fériés**

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 1/20 du salaire régulier versé au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du jour férié.

## Article 30

### **Congés parentaux**

#### Congé de maternité, d'adoption et congé de paternité (congé pour le conjoint)

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

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

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

#### Congé parental sans salaire

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

#### Dispositions générales

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

À la fin du congé de maternité, d'adoption, de paternité (congé pour le conjoint) 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 15.02.

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 le conjoint), 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 31

### **Absences et congés pour raisons familiales ou parentales**

La personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant tel que définis dans la Loi sur les normes du travail.

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

La personne salariée doit aviser l'Université de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

La personne salariée 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 aidant tel que définis dans la Loi sur les normes du travail, 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 de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Toutefois, si un enfant mineur de la personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, 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 aidant tel que définis dans la Loi sur les normes du travail, 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 15.02.

#### **Article 32**

##### **Congés sociaux**

La clause 32.02 s'applique à la personne salariée ayant complété soixante (60) jours ouvrables travaillés.

#### **Article 36**

##### **Santé et sécurité au travail**

Sous réserve des dispositions de l'article 6 de la présente annexe.

#### **Article 37**

##### **Accidents du travail et maladies professionnelles**

La clause 37.01 s'applique, à l'exception du deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe.

#### **Article 38**

##### **Régime de retraite et programme surcomplémentaire de retraite**

L'article s'applique sous réserve des dispositions de la loi 116, à l'exception de la clause 38.06.

#### **Article 39**

##### **Programme d'aide aux personnels**

<b>Article 41</b>	<b>Charge de travail</b>
<b>Article 43</b>	<b>Fermeture de l'établissement</b>
<b>Article 44</b>	<b>Grève ou lock-out</b>
<b>Article 45</b>	<b>Durée de la convention collective</b>
<b>Annexe A</b>	<b>Certificat d'accréditation</b>

**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.

## Entente no 1

### Utilisation des provisions d'absences pour activités syndicales

---

Entente intervenue entre

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

et, d'une part,  
Le Syndicat des employés de la recherche  
de l'Université de Montréal/Professionnels,  
ci-après appelé « SERUM/Professionnels »

Et, d'autre part,  
Le Syndicat des employés 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 employés de la recherche  
de l'Université de Montréal/Stagiaires postdoctoraux,  
ci-après appelé « SERUM/Stagiaires postdoctoraux »

Objet : Utilisation des provisions des absences pour activités syndicales prévues à la clause 7.05 de la convention collective du SERUM/PSA et à la clause 6.05 de la convention collective du SERUM/Professionnels et à la clause 6.04 de la convention collective du SERUM/Stagiaires postdoctoraux

---

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 un même responsable de recherche ou supérieur immédiat à moins d'entente contraire avec ce dernier;
  - b. En aucun cas, une unité de négociation ne peut utiliser en totalité, pour ses membres, la provision accordée à l'autre unité de négociation.

## **Entente no 2**

### **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 bénéfices devront être élaborées.

Le Syndicat s'engage de plus à faire la promotion des amendements qui auront été proposés d'une façon consensuelle par le Comité de retraite ou ses sous-comités mandatés, auprès de ses membres.

## Entente no 3

### Évaluation des emplois

---

L'Employeur utilisera le plan d'évaluation des emplois élaborés par le comité paritaire d'équité salariale dans le cadre du programme de maintien d'équité 2010-2015 (unité des professionnels de recherche) pour évaluer les emplois de l'unité durant la vie de la convention collective.

Aux fins du positionnement des emplois, les fourchettes de points applicables aux trois (3) niveaux de classification sont les suivantes :

- R1 : 610 à 780
- R2 : 781 à 950
- R3 : 951 à 1120