SCFP1800

SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

CONVENTION COLLECTIVE

Entre l'Université du Québec à Trois-Rivières et le Syndicat des employées et employés de soutien

UQTR
Université du Québec
à Trois-Rivières

SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique
FTQ

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,

SECTION LOCALE 1800

2023 - 2028

TABLE DES MATIÈRES

INTENTION DES PARTIES 8
ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE 9
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION 10
ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES 11
ARTICLE 4 PÉRIODE DE PROBATION 15
ARTICLE 5 STATUTS D'EMPLOI ET PARTICULARITÉS 16
ARTICLE 6 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES 34
ARTICLE 7 RÉGIME SYNDICAL 38
ARTICLE 8 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE 40
ARTICLE 9 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL 44
ARTICLE 10 ANCIENNETÉ 45
ARTICLE 11 AFFICHAGE, PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION 48
ARTICLE 12 AFFECTATION TEMPORAIRE, MUTATION VOLONTAIRE 52
ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES 56
ARTICLE 14 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS OU DES MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE 58
ARTICLE 15 SÉCURITÉ D'EMPLOI 62
ARTICLE 16 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL 67
ARTICLE 17 SÉCURITÉ INTERCONSTITUANTE 68
ARTICLE 18 CONTRAT À FORFAIT 69
ARTICLE 19 CHARGE DE TRAVAIL 70
ARTICLE 20 PERFECTIONNEMENT 71
ARTICLE 21 TRAITEMENT EN MALADIE 74
ARTICLE 22 ASSURANCES COLLECTIVES 78
ARTICLE 23 EXAMEN MÉDICAL 82
ARTICLE 24 SANTÉ ET SÉCURITÉ 83
ARTICLE 25 ACCIDENT DE TRAVAIL 84
ARTICLE 26 RÉGIME DE RETRAITE 85
ARTICLE 27 FRAIS DE VOYAGE - AUTOMOBILE 88
ARTICLE 28 UNIFORME, VÊTEMENT ET OUTILLAGE 89
ARTICLE 29 DROITS ACQUIS 90
ARTICLE 30 PUBLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE 91
ARTICLE 31 DURÉE ET HORAIRE 92
ARTICLE 32 HORAIRE D'ÉTÉ DE QUATRE (4) JOURS 95
ARTICLE 33 HORAIRE VARIABLE 98

ARTICLE 34 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT 100
ARTICLE 35 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE 101
ARTICLE 36 INDEMNITÉ DE RAPPEL 103
ARTICLE 37 PRIMES 104
ARTICLE 38 JOURS FÉRIÉS 107
ARTICLE 39 CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS PERSONNELS 110
ARTICLE 40 DROITS PARENTAUX 113
ARTICLE 41 CONGÉ SANS TRAITEMENT 137
ARTICLE 42 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC 139
ARTICLE 43 VACANCES 140
ARTICLE 44 SALAIRES 146
ARTICLE 45 RÉTROACTIVITÉ 150
ARTICLE 46 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ 151
ARTICLE 47 BUREAUTIQUE 160
ARTICLE 48 PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPÉE ET DE RETRAITE GRADUELLE 161
ARTICLE 49 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 164
ARTICLE 50 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS 165
ARTICLE 51 LETTRES D'ENTENTE ET ANNEXES 166
LETTRE D'ENTENTE N° 1 167
CLARIFICATION DU TERME ÉTUDIANT AU CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION 167
LETTRE D'ENTENTE N^O 2 168
RELATIVE AUX ÉTUDIANTS PRÉPOSÉS AU SOUTIEN INFORMATIQUE 168
LETTRE D'ENTENTE N° 3 171
SECTEURS DE TRAVAIL 171
LETTRE D'ENTENTE N° 4 174
RELATIVE À L'ABOLITION DE L'ANNEXE F ET L'INTRODUCTION D'UN ÉCHELON SUPPLÉMENTAIRE À CHACUNE DES CLASSES D'EMPLOI 174
LETTRE D'ENTENTE N° 5 177
RELATIVE AUX ÉTUDIANTS EFFECTUANT DES TÂCHES DE PRÉPOSÉ AUX MATIÈRES DANGEREUSES 177
LETTRE D'ENTENTE N° 6 180
PROLONGATION DE LA PÉRIODE D'EMPLOI DES SALARIÉS PÉRIODIQUES AU-DELÀ DE QUARANTE-DEUX (42) SEMAINES 180
LETTRE D'ENTENTE N° 7 182
RECONDUCTION DE LETTRES D'ENTENTE 182
LETTRE D'ENTENTE N° 8 183
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX EXIGENCES NORMALES POUR DES SALARIÉS POSTULANT SUR DES POSTES DANS CERTAINS SECTEURS 183

LETTRE D'ENTENTE N° 9 184

VÊTEMENTS DE TRAVAIL 184
ANNEXE 1 - VÊTEMENTS DE TRAVAIL FOURNIS 185

LETTRE D'ENTENTE N° 10 187

ÉCOLE INTERNATIONALE DE FRANÇAIS 187

LETTRE D'ENTENTE N° 11 189

RELATIVE AU PROGRAMME DE FORMATION ET D'APPRENTISSAGE À DES MÉTIERS SPÉCIALISÉS 189
ANNEXE 1 - LISTE DE FONCTIONS VISÉES PAR LE PROGRAMME 193

LETTRE D'ENTENTE N° 12 194

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX HORAIRES ATYPIQUES POUR LES TECHNICIENS EN LOISIRS AU SAPS 194

LETTRE D'ENTENTE N° 13 196

RELATIVE À LA PROLONGATION DE LA DURÉE DE CERTAINS POSTES PÉRIODIQUES 196

LETTRE D'ENTENTE N° 14 198

MODIFICATION D'HORAIRE DE TRAVAIL AU SAPS 198

LETTRE D'ENTENTE N° 15 199

TÉLÉTRAVAIL 199

LETTRE D'ENTENTE N° 16 202

RELATIVE AUX TRAVAUX DU COMITÉ CONJOINT D'ÉVALUATION DES FONCTIONS 202
VISANT À TRAITER LES DOSSIERS DE 2017 À 2024 202

ANNEXE A 227

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT POUR LE SYNDICAT 227

ANNEXE B 229

RENCONTRE DE TOUT NOUVEAU SALARIÉ AVEC UN REPRÉSENTANT DU SYNDICAT 229

ANNEXE C 231

POSTES À HORAIRE PARTICULIER 231

ANNEXE D 233

GROUPE MÉTIERS ET SERVICES 233

ANNEXE D-1 234

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX APPRENTIS EN MÉCANIQUE EN TUYAUTERIE OU EN ÉLECTRICITÉ 234

ANNEXE E 236

TOUS LES GROUPES 236

ANNEXE E-1 237

MÉCANISMES DE RÉMUNÉRATION 237

ANNEXE E-2.1 243

PLAN D'ÉVALUATION DES FONCTIONS SANS ÉGARD AU SEXE 243

ANNEXE E-2.2 263

LA PONDÉRATION DES 15 SOUS-FACTEURS 263

ANNEXE E-2.3 265

TABLE DE CONVERSION DES CLASSES SALARIALES ET POINTAGES CORRESPONDANT 265

ANNEXE E-2.4 266

FORMULE DE DESCRIPTION DE FONCTION 266

ANNEXE E-2.5 267

TABLEAU D'ÉVALUATION D'UNE FONCTION 267

ANNEXE E-3 268

ÉCHELLES DE SALAIRES À COMPTER DU 1ER AVRIL 2024 268

ANNEXE E-4 269

LISTE DES FONCTIONS 269

ANNEXE F 271

LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS PERMANENTS AU 30 SEPTEMBRE 2023 271

ANNEXE G 283

LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS DE LA LISTE DE RAPPEL AU 30 SEPTEMBRE 2023 GROUPE B : BUREAU 283
LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS DE LA LISTE DE RAPPEL AU 30 SEPTEMBRE 2023 GROUPE M : MÉTIERS ET SERVICES 284
LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS DE LA LISTE DE RAPPEL AU 30 SEPTEMBRE 2023 GROUPE T : TECHNIQUE 285
LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS DE LA LISTE DE RAPPEL AU 30 SEPTEMBRE 2023 GROUPE AT : AIDE-TECHNIQUE 286

À moins que le contexte ne s'y oppose, le genre masculin utilisé dans la convention collective pour désigner les titres de personnes, de statuts et de fonctions comprend aussi le genre féminin et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.

INTENTION DES PARTIES

Les deux (2) parties, l'Employeur et le Syndicat conviennent de reconnaître mutuellement que l'Université du Québec à Trois-Rivières est un service public ayant pour tâche d'offrir à la recherche et à l'enseignement, raison même de son existence, des services de qualité et d'efficacité nécessaires à son excellence et à son amélioration constante et, pour ce faire, rechercher les conditions d'emploi et de carrière nécessaires au maintien et à l'amélioration des services requis.

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 La convention collective a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés; d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail équitables pour tous, qui assurent, dans la mesure du possible, le bien-être et la sécurité des salariés; de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les salariés régis par la convention collective.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1800, comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des salariés couverts par l'accréditation délivrée le 4 décembre 1981 par le ministère du Travail et ses modifications s'il y a lieu. Pour être valide, toute entente doit être conclue par le Syndicat.

2.02 La convention collective s'applique à tous les salariés couverts par l'unité d'accréditation.

2.03 Lorsque l'Employeur désire exclure un poste de l'unité de négociation, il donne au Syndicat un avis de trente (30) jours ouvrables; à l'intérieur de ce délai, le Syndicat ou l'Employeur peut, s'il y a lieu, porter la question devant le Tribunal administratif du travail.

2.04 À l'exception des cas particuliers et d'urgence ou aux fins de la formation des salariés, le personnel cadre ou les employés exclus de l'unité de négociation n'accomplissent pas les fonctions exécutées par les salariés couverts par l'accréditation.

ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES

3.01 Employeur : Désigne l'Université du Québec à Trois-Rivières.

3.02 Syndicat : Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1800.

3.03 Convention collective : Désigne la présente convention collective de travail.

3.04 Salarié : Désigne toute personne couverte par l'accréditation et régie par la convention collective.

3.05 Salarié annuel : Désigne un salarié embauché sur un poste pour une période de cinquante-deux (52) semaines par année.

3.06 Salarié périodique : Désigne un salarié embauché sur un poste pour une période de trente-deux (32) à quarante-deux (42) semaines consécutives par année, normalement située entre le 1er août et le 30 juin.

À moins d'entente contraire entre les parties, et sous réserve des stipulations de la lettre d'entente no 13, l'Employeur ne peut réduire ou augmenter le nombre de semaines de travail annuel requis d'un salarié lors de son embauchage.

3.07 Salarié à temps complet : Désigne un salarié qui travaille trente-cinq (35) heures par semaine (trente-huit heures et trois-quarts (38 3/4) pour le groupe métiers et services).

3.08 Salarié à temps partiel : Désigne un salarié qui travaille un nombre d'heures moindre que le nombre prévu à la clause 31.01 de l'article « Durée et horaire ». Toutefois, sauf pour le salarié à statut particulier, l'horaire doit comporter un minimum de quinze (15) heures par semaine et un maximum de vingt-cinq (25) heures par semaine (trente (30) heures pour le groupe métiers et services).

3.09 Salarié en période de probation : Désigne tout salarié nouvellement embauché sur un poste et qui n'a pas accompli sa période de probation au service de l'Employeur.

3.10 Salarié permanent : Désigne tout salarié qui a accompli sa période de probation au service de l'Employeur.

3.11 Salarié à statut particulier : Désigne tout salarié embauché à titre de salarié surnuméraire, remplaçant, temporaire ou sous octroi de subventions. Lorsque le terme contrat est utilisé dans la convention collective, à moins d'un sens contraire évident, désigne le contrat octroyé aux salariés à statut particulier.

3.12 Salarié sous octroi de subvention : Désigne un salarié embauché pour travailler à la réalisation d'un projet spécifique pour lequel un salarié ou un employé ou l'Employeur a obtenu une (des) subvention(s) d'un organisme extérieur (d'organismes extérieurs).

3.13 Salarié remplaçant : Désigne un salarié embauché en vue de combler temporairement un poste vacant ou une absence autorisée en vertu de la convention collective.

3.14 Salarié surnuméraire : Désigne un salarié embauché pour parer à un surcroît occasionnel de travail d'une période ne dépassant pas quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

3.15 Salarié temporaire : Désigne un salarié embauché dans le cadre d'un projet spécifique non renouvelable d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois. Cette période peut être prolongée après entente entre les parties.

3.16 Promotion : Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de la classe salariale est supérieur.

3.17 Mutation : Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de la classe salariale est égal.

3.18 Rétrogradation : Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de la classe salariale est inférieur.

3.19 Ancienneté : Aux fins d'application de la convention collective et sous réserve de la clause 5.10 de l'article « Statuts d'emploi et particularités », signifie la durée totale de l'emploi à compter de la date du premier (1er) jour du dernier embauchage par l'Employeur.

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

3.21 Mésentente : Désigne tout désaccord au sujet d'un traitement injuste allégué.

3.22 Journée régulière de travail : Désigne le nombre total d'heures de travail spécifié pour une journée régulière de travail en conformité avec les dispositions de la convention collective.

3.23 Semaine régulière de travail : Désigne le nombre total des heures et des jours de travail spécifié pour une semaine régulière de travail en conformité avec les dispositions de la convention collective.

3.24 Conjoint : Désigne les personnes :

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Cette définition ne s'applique pas pour les régimes d'assurance et de retraite.

3.25 Affichage : Désigne la procédure par laquelle l'Employeur offre aux salariés tout poste nouvellement créé ou vacant.

3.26 Supérieur immédiat : Désigne l'employé cadre de qui relève(nt) immédiatement un ou plusieurs salarié(s), ou le directeur du Service des ressources humaines pour les secteurs de travail où le supérieur administratif n'est pas un employé cadre.

En vertu des conventions collectives ou protocoles applicables à l'Université, le travail du salarié peut être réparti et vérifié par un autre salarié de l'Université qui n'a pas le statut de cadre.

3.27 Poste : Désigne, dans un secteur de travail, l'ensemble des tâches assignées à un salarié compte tenu de sa description de fonction

Poste de vingt-huit (28) heures par semaine

Exceptionnellement un poste à temps partiel de vingt-cinq (25) heures (ou vingt-huit (28) heures pour le groupe métiers et services) peut devenir, sans affichage, un poste à temps partiel de vingt-huit (28) heures (ou trente et une (31) heures pour le groupe métiers et services).

3.28 Qualifications requises : Conditions de scolarité, de reconnaissance professionnelle ou technique, de même que l'expérience nécessaire à l'évaluation d'une fonction.

3.29 Exigences normales : Conditions normales de scolarité, d'expérience et d'habiletés particulières qu'exige l'Employeur et qui sont reliées directement aux tâches qui constituent une partie significative du poste. Le Syndicat peut contester les exigences normales du poste selon ce qui suit :

a) l'expérience et la scolarité si ces dernières sont supérieures à celles apparaissant à la description de fonction;

b) les habiletés particulières;

c) les exigences linguistiques particulières.

Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Lors de l'affichage, l'Employeur peut exiger des connaissances reliées à l'utilisation d'équipements de bureautique. Cependant, ces exigences ne peuvent servir de critère d'élimination de candidatures de salariés permanents. Le candidat retenu doit cependant accepter de se soumettre à la formation que l'Employeur pourrait juger nécessaire pour l'utilisation des équipements de bureautique. Cette formation est à la charge de l'Employeur et n'entraîne aucune perte de salaire pour le salarié concerné. Cette formation doit être prévue et annoncée lors de l'attribution du poste et la période d'essai prévue à la clause 11.09 est interrompue du nombre de jours de cette formation.

Lors de l'affichage où la connaissance du traitement de texte est requise, l'Employeur indiquera la note suivante : « Cette exigence ne peut servir de critère d'élimination de candidatures de salariés permanents ».

3.30 Secteur de travail : Désigne chacun des secteurs de travail convenus et identifiés à la lettre d'entente relative au secteur de travail de la convention collective.

3.31 a) Harcèlement sexuel : Le harcèlement sexuel consiste en une pression indue exercée soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser les caractéristiques sexuelles d'un salarié, et a pour effet de compromettre son droit à l'égalité dans l'emploi, son droit à des conditions de travail justes et raisonnables, son droit à la dignité.

b) Harcèlement psychologique : Désigne 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 du salarié et qui entraîne, pour celui-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 le salarié.

ARTICLE 4 PÉRIODE DE PROBATION

4.01 La durée de la période de probation est de six (6) mois. L'Employeur pourra prolonger la période de probation d'un nombre de jours égal au nombre de jours d'absence pour cause de maladie.

4.02 À moins de stipulations contraires, le salarié en période de probation bénéficie des avantages prévus à la convention collective, sauf qu'il peut être remercié de ses services en tout temps sans qu'il puisse recourir à la procédure de règlement des griefs ou des mésententes et d'arbitrage.

4.03 L'Employeur fait parvenir au salarié en période de probation deux (2) semaines à l'avance un avis écrit, avec copie au Syndicat, lui signifiant qu'il est remercié de ses services. Si l'Employeur fait défaut de fournir l'avis dans le délai prescrit, il devra payer au salarié en période de probation une (1) journée de salaire par jour de retard.

ARTICLE 5 STATUTS D'EMPLOI ET PARTICULARITÉS

Section A) Statuts permanents

5.01 Salarié annuel

- à temps complet : Le salarié annuel à temps complet a droit à tous les avantages et privilèges de la convention collective.

- à temps partiel :

  a) Le salarié annuel à temps partiel bénéficie de tous les droits et privilèges accordés au salarié annuel à temps complet à condition qu'il puisse les exercer. Toutefois, le salarié annuel à temps partiel ne bénéficie pas de droits et avantages supérieurs à ceux des salariés annuels à temps complet.

  b) La durée de la période de probation d'un salarié annuel à temps partiel embauché sur un poste est celle prévue à l'article 4.00 « Période de probation » au prorata de son horaire régulier de travail.

  c) Les heures de travail des salariés annuels à temps partiel embauchés sur un poste sont spécifiées sur l'affichage.

  d) Le salarié annuel à temps partiel embauché sur un poste peut accepter de prolonger ses heures de travail jusqu'à concurrence de la journée ou de la semaine régulière de travail des salariés de même fonction qui travaillent à temps complet. Les heures ainsi travaillées sont rémunérées au taux de salaire régulier prévu pour la fonction.

  e) Le salarié annuel à temps partiel peut, à sa demande, être inscrit sur la liste de rappel mentionnée au paragraphe 5.10 a) de la convention collective sans toutefois avoir la possibilité de déplacer un salarié à statut particulier déjà en contrat.

     L'horaire du contrat qui peut lui être offert ne doit pas être en conflit avec l'horaire de son poste régulier à temps partiel. Les obligations du poste régulier à temps partiel ont toujours préséance, et ce, quelles que soient les circonstances.

     Le salarié détenant un poste à temps partiel doit satisfaire aux exigences normales requises pour effectuer le contrat. Les conditions rattachées au contrat lui deviennent applicables. Après trois (3) refus, le nom du salarié est retiré de la liste de rappel.

5.02 Salarié périodique

- à temps complet

- à temps partiel

Le salarié périodique a droit à tous les avantages et privilèges de la convention collective à condition qu'il puisse les exercer, sous réserve des conditions et modalités suivantes :

a) Aux fins de la période de probation, la première (1re) journée de travail après la période d'arrêt estivale est présumée être la première (1re) journée ouvrable qui suit la fin de la période de travail précédente.

b) La durée de la période de probation d'un salarié périodique à temps partiel embauché sur un poste est celle prévue à l'article 4.00 « Période de probation » au prorata de son horaire régulier de travail.

c) Les heures de travail du salarié périodique à temps partiel embauché sur un poste sont spécifiées sur l'affichage.

d) Pendant la période estivale, le salarié périodique bénéficie des mêmes avantages de la convention collective que le salarié en congé sans traitement.

e) Le salarié est informé quinze (15) jours avant le début de sa période de travail annuelle de la date où ses services seront requis et de la date de la cessation de son emploi.

f) Les articles 26.00 « Régime de retraite » et 22.00 « Assurances collectives » s'appliquent aux salariés périodiques dans la mesure où les régimes le permettent.

g) Le salarié périodique peut, à sa demande, être inscrit sur la liste de rappel mentionnée au paragraphe 5.10 a) de la convention collective sans toutefois avoir la possibilité de déplacer un salarié à statut particulier déjà en contrat.

La durée et l'horaire de travail du contrat qui peuvent lui être offerts ne doivent pas être en conflit avec la durée et l'horaire de sa journée régulière de travail et de sa semaine régulière de travail (durée et horaire de travail) et avec la période prévue pour la prise de vacances.

Les obligations du poste périodique ont toujours préséance, et ce, quelles que soient les circonstances.

Le salarié périodique doit satisfaire aux exigences normales requises pour effectuer le contrat. Les conditions attachées au contrat lui deviennent applicables.

Après trois (3) refus, le nom du salarié est retiré de la liste de rappel.

5.03 Dispositions particulières sur le nombre de salariés périodiques

Le nombre de salariés périodiques à temps complet et à temps partiel ne sera pas supérieur à douze pour cent (12 %) des effectifs à temps complet embauchés à l'année.

Au plus cinquante pour cent (50 %) de ces postes pourra être créé par la transformation de postes devenus vacants.

Après entente entre les parties, lorsque les besoins du service le permettent, l'Employeur transforme à la demande d'un salarié annuel le poste qu'il occupe en poste périodique. Dans ce cas, la procédure d'affichage ne s'applique pas.

Section B) Statuts particuliers

5.04 Salarié surnuméraire

a) L'Employeur ne peut en aucune façon par l'embauchage successif de salariés surnuméraires, pour un surcroît de travail donné, diminuer le nombre de postes existants ou éviter la création de postes requis par ce surcroît de travail.

b) Si l'Employeur crée un poste avec l'ensemble des tâches effectuées par le salarié surnuméraire et si ce salarié obtient ce poste en continuité avec son dernier embauchage, sa période de probation lui est créditée du nombre de jours et d'heures travaillés.

c) Aux fins d'application de l'alinéa b), une mise à pied de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constitue pas une interruption de service.

d) Après la période maximale de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables travaillés, le salarié surnuméraire doit nécessairement être remercié de ses services, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties. Cependant, il peut être appelé ultérieurement pour parer à un autre surcroît occasionnel de travail différent.

5.05 Salarié remplaçant

a) Pour le salarié remplaçant qui obtient le poste qu'il occupait à titre de salarié remplaçant, en continuité avec son dernier embauchage, sa période de probation lui est créditée du nombre de jours et d'heures travaillés.

b) Aux fins d'application de l'alinéa a), une mise à pied de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constitue pas une interruption de service.

5.06 Salarié temporaire

a) L'Employeur ne peut, en aucune façon, par l'embauchage successif de salariés temporaires pour un projet spécifique, diminuer le nombre de postes existants ou éviter la création de postes requis par ce projet.

b) Si l'Employeur crée un poste avec l'ensemble des tâches effectuées par le salarié temporaire et si ce salarié obtient ce poste en continuité avec son dernier embauchage, sa période de probation lui est créditée du nombre de jours et d'heures travaillés.

c) Aux fins d'application de l'alinéa b), une mise à pied de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constitue pas une interruption de service.

5.07 Salarié sous octroi de subvention

a) Si l'Employeur crée un poste avec l'ensemble des tâches effectuées par le salarié sous octroi et si ce salarié obtient ce poste en continuité avec son dernier embauchage, sa période de probation lui est créditée du nombre de jours et d'heures travaillés.

b) Aux fins d'application de l'alinéa a), une mise à pied de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constitue pas une interruption de service.

5.08 Dispositions de la convention collective applicables aux salariés à statut particulier

Le salarié à statut particulier est assujetti aux dispositions suivantes :

- But de la convention collective
- Reconnaissance et champ d'application
- Définition des termes
- Statuts d'emploi et particularités (sauf section A)
- Droits et obligations des parties sauf 6.12 et 6.13
- Régime syndical
- Liberté d'action syndicale
- Procédure de règlement des griefs ou des mésententes et d'arbitrage (uniquement pour réclamer les avantages qui lui sont ici conférés)
- Examen médical

- Accident du travail
- Santé et sécurité au travail
- Frais de voyage - automobile
- Uniforme, vêtement et outillage
- Publication de la convention collective
- Durée et horaire (sauf pour le salarié surnuméraire)
- Comité des relations de travail
- Clauses 11.05, 11.06, 11.07 et 11.08 pour les salariés ayant cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés
- Fermeture de l'établissement
- Rétroactivité
- Durée de la convention collective
- Autorisation de prélèvement pour le Syndicat (annexe A)
- Rencontre de tout nouveau salarié avec un représentant du Syndicat (annexe B)
- Régime de retraite (pour les salariés admissibles selon la clause 26.01)
- Liste des salariés à statut particulier ayant cent quatre-vingts (180) jours et plus d'ancienneté (annexe G)
- Préparation à la retraite (48.07)
- Comité de préparation à la retraite (48.08)
- Indemnité de rappel
- Primes
- Vacances

Travail supplémentaire :

Il reçoit la rémunération du travail supplémentaire après sept (7) heures ou sept heures et trois quarts (7 3/4) de travail par jour selon le cas, ou après trente-cinq (35) heures ou trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) de travail par semaine, selon le cas.

Salaires :

Le salarié à statut particulier qui possède une ou plusieurs année(s) d'expérience pertinente en plus des exigences de base se verra attribuer un (1) échelon de plus par année d'expérience. Il reçoit au moins le taux minimal de salaire prévu pour sa classe ou sa catégorie.

Droits et congés parentaux

Le salarié à statut particulier ayant accumulé deux (2) ans d'ancienneté et plus bénéficie des droits et des congés parentaux prévus à l'article 40, sous réserve des dispositions de la clause 5.16 A) (congés parentaux et familiaux pour les salariés à statut particulier).

Jours fériés - congés de décès :

Le salarié à statut particulier, qui a travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents, bénéficie à compter

de la soixante et unième (61e) journée de travail des congés de décès et des congés fériés.

Pendant qu'il est sous contrat et qu'un jour férié n'est pas inclus dans son horaire normal de travail, le salarié (surnuméraire, remplaçant, temporaire, sous octroi) a droit au versement d'une indemnité égale à un dixième (1/10) du salaire régulier gagné au cours des deux (2) dernières semaines complètes de paie précédant la semaine de congé.

Mariage :

Le salarié à statut particulier ayant trois (3) ans et plus d'ancienneté a droit au congé de mariage prévu à la clause 39.03.

Déménagement :

Le salarié à statut particulier ayant trois (3) ans et plus d'ancienneté a droit au congé de déménagement prévu à la clause 39.04.

Congés personnels :

Le salarié à statut particulier a droit aux congés personnels prévus à l'article 39.07, à partir du 1er juin suivant l'obtention de deux (2) années d'ancienneté.

Assurance salaire et assurance médicaments :

Le salarié à statut particulier ayant un contrat d'au moins six (6) mois et d'au moins quinze (15) heures par semaine bénéficie du régime d'assurances collectives des salariés réguliers stipulé à l'article 22 de la convention collective. (Manuvie)

Les employés à statut particulier non admissibles à l'assurance prévue au paragraphe précédent, ayant au moins 180 jours de travail et un contrat de plus de 14 heures par semaine, bénéficient de l'assurance salaire et médicaments des salariés à statut particulier prévue à la police applicable. (Desjardins)

Ces régimes d'assurances collectives sont obligatoires pour tous les employés à statut particulier, sauf pour l'assurance médicaments s'il y a une preuve d'assurance de celle-ci Ces régimes d'assurances collectives sont obligatoires pour tous les employés à statut particulier, sauf pour l'assurance médicaments s'il y a une preuve d'assurance de celle-ci en vertu d'un autre contrat collectif. Les contrats d'assurances collectives sont disponibles pour consultation sur le site Web de l'Université.

5.09 Traitement en maladie pour les salariés à statut particulier :

a) Le salarié à statut particulier bénéficie d'un crédit de deux (2) jours pour cause de maladie ou d'accident par année.

b) Le salarié à statut particulier ayant complété cent quatre-vingts (180) jours de temps rémunéré se voit ajouter un crédit d'une journée supplémentaire.

c) À compter du cent quatre-vingt-unième (181e) jour de temps rémunéré, le salarié à statut particulier a droit, après chaque période de vingt-cinq (25) jours de temps rémunéré, à un crédit d'une (1) journée supplémentaire.

d) Pour l'application des paragraphes a), b), et c), le salarié à statut particulier ne peut cumuler plus de dix (10) jours de congé par année.

e) Le salarié à statut particulier conserve son crédit ainsi accumulé aussi longtemps qu'il demeure sur la liste de rappel.

f) Nonobstant le paragraphe e), le salarié perd, au dernier jour de l'année de référence (31 mai), le crédit accumulé. Au début de l'année de référence (1er juin), le paragraphe a) s'applique.

g) Après dix-huit (18) mois d'ancienneté, le salarié à statut particulier, lorsqu'il est incapable de remplir son emploi provisoire en raison de maladie ou d'accident, est rémunéré à son taux de salaire régulier durant le délai de carence jusqu'à l'épuisement des jours de maladie qu'il a à son crédit selon les alinéas a), b), c) et e).

Pour chaque période d'absence, le délai de carence est de trois (3) jours ouvrables.

À compter de la quatrième (4e) journée ouvrable d'une période d'absence et jusqu'à la dixième (10e) journée ouvrable inclusivement, l'Employeur lui verse son salaire régulier. À compter de la onzième (11e) journée ouvrable jusqu'à l'expiration d'une période identique à la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec, l'Employeur verse au salarié quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire régulier, étant entendu qu'un jour férié est considéré comme un jour ouvrable aux fins de la présente clause. À compter de la quatrième (4e) journée ouvrable d'une période d'absence et jusqu'à l'expiration d'une période identique à la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec, le salaire versé par l'Employeur est déductible des prestations payables en vertu de tout régime public d'assurance. Ce salarié ne bénéficie pas du régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec.

h) Nonobstant l'alinéa g), l'Employeur cesse de verser les prestations établies à cet alinéa au salarié absent pour cause de maladie ou d'accident à la date prévue de l'expiration de son emploi provisoire.

i) Pour profiter de la protection accordée à l'alinéa g), le salarié doit aviser son supérieur immédiat de la cause de son absence au cours des deux (2) premières heures de son absence. En cas d'impossibilité de le faire dans ledit délai, il devra aviser son supérieur immédiat dès que possible. L'Employeur se réserve le droit de faire examiner le salarié par un médecin de son choix.

j) À la demande de l'Employeur, le salarié devra produire un certificat médical de son médecin traitant normalement après la troisième (3e) journée d'absence. Toutefois si l'Employeur a un motif de soupçonner que l'absence ne résulte pas d'une maladie, il peut demander au salarié de produire un certificat médical sans égard au nombre de journées d'absence.

k) S'il y a conflit entre le médecin de l'Employeur et celui du salarié quant à la nature de la maladie ou de l'accident, quant à la date du retour au travail, un troisième (3e) médecin peut être nommé conjointement par les deux (2) parties et la décision de celui-ci est finale. Les honoraires et dépenses dudit médecin sont partagés également entre les deux (2) parties.

l) En contrepartie des prestations prévues à la présente clause, la totalité du rabais consenti par Emploi et immigration du Canada est acquise à l'Employeur.

m) Le salarié qui obtient un poste en cours d'année, se voit accorder le crédit annuel correspondant à sa date d'embauche à titre de salarié annuel ou périodique auquel sont ajoutés les jours de maladie qu'il a à son crédit conformément à la présente clause. Le solde de ce crédit ne peut toutefois excéder le nombre de jours accordés pour cause de maladie ou d'accident au salarié annuel ou périodique selon le cas.

5.10 Ancienneté des salariés à statut particulier

a) À la date de la signature de la convention collective, l'ancienneté du salarié est celle indiquée à l'annexe G « Liste des salariés à statut particulier ayant cent quatre-vingts (180) jours et plus d'ancienneté ».

b) Le salarié accumule l'ancienneté en heures rémunérées, converties en années, en mois et en jours selon ce qui suit :

- une journée de travail équivaut :
  - pour les groupes bureau et technique : sept (7) heures;

- pour le groupe métiers et services : sept heures et trois quarts (7 3/4);

- une semaine régulière de travail équivaut à cinq (5) jours, soit :

  - pour les groupes bureau et technique : trente-cinq (35) heures;

  - pour le groupe métiers et services : trente-huit heures et trois quarts (38 3/4);

- un mois de travail, pour tous les groupes, équivaut à vingt et un virgule six (21,6) jours;

- une année de travail, pour tous les groupes, équivaut à deux cent soixante (260) jours.

c) Seul le salarié à statut particulier ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours d'ancienneté bénéficie des dispositions suivantes :

i) Pour tout emploi provisoire d'une durée prévue de plus d'un (1) mois et de plus de quinze (15) heures, l'Employeur convient de rappeler les salariés qui répondent aux exigences de l'emploi en commençant par ceux ayant accumulé le plus d'ancienneté.

ii) À sa mise à pied, le salarié est inscrit sur la liste de rappel et il conserve son ancienneté pendant vingt-quatre (24) mois. Cependant, le salarié qui refuse deux (2) rappels consécutifs perd l'ancienneté accumulée :

- à moins que l'acceptation du salarié implique le bris d'un contrat, chez un autre employeur, d'une durée supérieure à celui offert;

- à moins que le refus du salarié ne soit pour cause de maladie ou d'accident. Dans ce cas, l'Employeur peut exiger un certificat médical.

d) Les heures supplémentaires ainsi que les indemnités de vacances ne sont pas considérées dans le calcul de l'ancienneté.

5.11 <u>Mécanisme d'application de l'ancienneté des salariés à statut particulier</u>

a) Une liste de rappel des salariés à statut particulier est mise à jour toutes les deux (2) semaines et une copie de celle-ci est remise au Syndicat.

Cette liste comprend les éléments suivants :

- Nom du salarié

- Prénom du salarié
- Ancienneté du salarié
- Groupe du salarié
- Statut d'emploi

b) Cette liste est produite en date du mercredi suivant la date du versement normal de la paie. À titre d'exemple, une liste est produite en date du 11 octobre 1989, cette date étant le premier (1er) mercredi suivant le versement de la paie du 5 octobre 1989.

c) L'ancienneté inscrite sur cette liste est considérée comme étant l'ancienneté officielle des salariés et celle-ci est en vigueur pour une durée de deux (2) semaines.

d) Cette liste est produite en tenant compte des feuilles de temps reçues au Service des ressources humaines avant dix-sept heures (17 h) le vendredi suivant la date de versement normal de la paie. Il est de la responsabilité du salarié de prendre les dispositions nécessaires pour que sa feuille de temps soit acheminée au Service des ressources humaines dans les délais requis.

e) Le droit de rappel prévu à l'alinéa 5.10 c) s'applique aux salariés selon leur groupe.

Il est également de la responsabilité du salarié d'informer le Service des ressources humaines lorsqu'il termine son emploi à l'intérieur des deux (2) semaines suivant la production de la liste d'ancienneté, afin d'être considéré aux fins de rappel sur des emplois disponibles.

5.12 Modalités d'application

Aux fins d'application de l'alinéa 5.10 c), les parties conviennent de ce qui suit :

Pour tous les besoins de plus de quinze (15) heures par semaine à titre de remplaçant, surnuméraire, temporaire ou sous octroi d'une durée prévue de plus d'un (1) mois, l'Employeur est tenu de rappeler au travail les salariés sur la liste de rappel par ordre d'ancienneté : le salarié ainsi rappelé est tenu d'accepter le travail offert sinon un refus est consigné à son dossier.

Pour les besoins de quinze (15) heures et moins par semaine à titre de remplaçant, temporaire, surnuméraire ou sous octroi d'une durée prévue de plus d'un (1) mois, l'Employeur convient de rappeler au travail seulement les salariés sur la liste de rappel par ordre d'ancienneté qui ont signifié au Service des ressources humaines leur disponibilité pour de tels

besoins. Le salarié ainsi rappelé est tenu d'accepter le travail offert sinon un refus est consigné à son dossier.

Dans le cas d'un remplacement de congé partiel sans traitement à la suite d'un congé de maternité, le salarié qui a effectué le remplacement du congé de maternité est tenu d'accepter le remplacement quel que soit le nombre d'heures hebdomadaires à effectuer, sinon un refus est consigné à son dossier.

À la demande écrite d'un salarié au Service des ressources humaines, pour les besoins de plus d'un mois, l'Employeur peut combiner deux (2) emplois à temps partiel de façon à augmenter le nombre d'heures de travail par semaine jusqu'à un maximum équivalent à un emploi à temps complet. Le salarié doit répondre aux exigences normales du poste. Après trois (3) refus consécutifs, le salarié est retiré de cette liste de disponibilité.

5.13 Modalités d'inscription

a) Les salariés sont inscrits sur la liste de rappel selon l'un ou l'autre des groupes suivants :

A « Aide-technique » :	Salariés répondant aux exigences des diverses fonctions d'assistance technique dans les domaines de l'art, de l'audiovisuel, des sciences pures et appliquées, etc.
T « Technique » :	Salariés possédant des connaissances acquises par l'obtention d'un diplôme terminal d'études collégiales (D.E.C.) ou par l'obtention d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.
B « Bureau » :	Salariés répondant aux exigences de scolarité et d'expérience prévues dans le plan d'évaluation de la convention collective et dans les descriptions de fonction de ce groupe.
M « Métiers et services » :	Salariés répondant aux exigences de scolarité et d'expérience prévues à l'annexe D-1 (Dispositions particulières relatives aux apprentis en mécanique en tuyauterie ou en électricité) de la collective et dans les descriptions de fonction de ce groupe.

b) Les salariés inscrits sur la liste de rappel doivent indiquer à l'Employeur le groupe pour lequel ils répondent aux qualifications requises et dans lequel ils désirent être inscrits.

c) Le salarié ne peut être inscrit qu'à un seul groupe et le droit de rappel du salarié prévu à l'alinéa 5.10 c) ne s'applique qu'à l'intérieur de chacun des groupes.

Ainsi, à titre d'exemple, un salarié ayant choisi d'être inscrit dans le groupe T « technique » ne peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté aux fins de rappel que pour les emplois de technicien tel que définis à l'alinéa a).

Le choix du salarié d'être inscrit à l'un ou l'autre des groupes tel que prévu aux présentes est irréversible.

Cependant, nonobstant le paragraphe précédent, un salarié qui obtient une scolarité supérieure à celle qu'il détenait au moment de son choix, tel que prévu à l'alinéa b), lui permettant de répondre aux qualifications requises d'un autre groupe, peut, sur demande écrite, choisir d'être inscrit dans le nouveau groupe auquel il répond désormais aux qualifications requises. Lors du passage d'un groupe à un autre, en conformité des dispositions du présent paragraphe, le salarié conserve l'ancienneté accumulée dans le groupe précédent.

5.14 Modalités de rappel

Le rappel des salariés inscrits sur la liste de rappel, tel que prévu à l'alinéa 5.10 c) se fera par appel téléphonique.

Les salariés inscrits sur la liste de rappel doivent indiquer au Service des ressources humaines de l'U.Q.T.R. le numéro de téléphone où ils peuvent être rejoints. Un salarié peut indiquer plus d'un numéro de téléphone.

Le Service des ressources humaines n'est tenu d'appeler qu'une seule fois au numéro de téléphone (ou aux numéros dans le cas où un salarié a indiqué plus d'un numéro) pour un même rappel.

Si lors de cet ou de ces appel(s) le salarié ne peut être rejoint, le salarié suivant qui répond aux exigences de l'emploi et qui est le plus ancien est alors appelé selon les mêmes mécanismes.

Cependant, le fait de n'avoir pu être rejoint n'est pas considéré comme un refus au sens du sous-alinéa 5.10 c) ii).

5.15 Conditions particulières

Seul le salarié à statut particulier ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours d'ancienneté bénéficie des dispositions suivantes :

a) Lors de l'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé, le salarié qui postule peut utiliser son ancienneté ainsi accumulée.

b) Pour le salarié à statut particulier qui a obtenu un poste, seule la période de probation lorsque créditée en tout ou en partie peut être considérée comme de l'ancienneté ou du service actif aux fins de l'application de l'article 15.00 « Sécurité d'emploi ». Si ce salarié ne complète pas la période de probation, il est réinscrit sur la liste de rappel des statuts particuliers.

c) Il bénéficie de l'avancement d'échelon, pour toute période de deux cent soixante (260) jours d'ancienneté accumulée.

d) Il est inscrit sur la liste d'ancienneté prévue à la clause 10.03 de l'article « Ancienneté ».

5.16 Congés parentaux et familiaux pour les salariés à statut particulier

A) Le salarié à statut particulier ayant accumulé deux (2) ans d'ancienneté et plus

a) Le salarié à statut particulier ayant accumulé deux (2) ans d'ancienneté et plus bénéficie, en y faisant les adaptations nécessaires, des droits et congés parentaux prévus à l'article 40.

b) Pour avoir droit aux indemnités et, lorsque prévu au maintien du salaire, le salarié à statut particulier doit détenir un emploi provisoire. Il en bénéficie alors pour la durée de cet emploi ainsi que pour la période où il aurait été prolongé ou réengagé. Il accumule alors de l'ancienneté pendant la période où il reçoit de telles indemnités ou lorsque son salaire est maintenu selon le cas.

c) Les sous-alinéas 5.16 B) e), g), h), i), j), k), m), n), o) et p) s'appliquent.

d) Le salaire hebdomadaire régulier qui sera considéré pour déterminer les indemnités versées est le salaire du salarié au moment de la prise du congé.

B) Le salarié à statut particulier ayant accumulé moins de deux (2) ans d'ancienneté

a) La salariée à statut particulier enceinte a droit à un arrêt de travail ou à une suspension de disponibilité temporaire d'une durée de vingt-et-une (21) semaines qui doivent être consécutives.

b) Pour obtenir cet arrêt de travail ou cette suspension de disponibilité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins de deux (2) semaines avant la date prévue d'arrêt ou de suspension de disponibilité. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par un professionnel de la santé

habilité à effectuer un suivi de la grossesse, 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 salariée doit quitter son emploi plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

c) Lorsqu'il y a une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de la naissance. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date du début de l'arrêt de travail ou de la suspension de disponibilité prévu au sous-alinéa a).

d) Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son arrêt de travail ou de sa suspension de disponibilité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines d'arrêt de travail ou de suspension de disponibilité après la naissance.

La salariée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son arrêt de travail ou de sa suspension de disponibilité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de l'enfant l'exige, a droit à une extension de son arrêt de travail ou de sa suspension de disponibilité de la durée indiquée au certificat médical.

Lorsque l'enfant est hospitalisé en cours d'arrêt de travail ou de suspension de disponibilité, la salariée peut revenir au travail pendant la durée de cette hospitalisation, après entente avec l'Employeur.

e) La salariée bénéficie au besoin des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. 1977, c.S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte

f) L'arrêt de travail ou la suspension de disponibilité peut être d'une durée moindre que vingt-et-une (21) semaines. Si la salariée revient au travail ou, selon le cas, indique sa disponibilité à travailler de nouveau dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail.

g) Durant cet arrêt de travail ou cette suspension de disponibilité, la salariée conserve ses jours effectivement travaillés, son ancienneté et son crédit de maladie ou d'accident, pour autant qu'elle y ait

normalement droit. Elle accumule de l'ancienneté jusqu'à l'expiration de son emploi, s'il y a lieu.

h) À la fin de cet arrêt de travail ou de cette suspension de disponibilité, l'Employeur doit accorder à la salariée les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. Les dispositions relatives à l'arrêt de travail ou de cette suspension de disponibilité ne doivent cependant pas avoir pour effet de conférer à la salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

i) À moins d'entente contraire ou d'une disposition contraire, la salariée en arrêt de travail ou en suspension de disponibilité ne bénéficie pas des dispositions prévues à la convention collective. Lors de l'affichage d'un poste vacant, la salariée en arrêt de travail ou en suspension de disponibilité ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés peut postuler et utiliser son ancienneté accumulée.

j) Au retour de l'arrêt de travail, si le contrat d'engagement en vigueur à la date de départ n'est pas expiré, la salariée reprend l'emploi qu'elle avait quitté temporairement selon les dispositions prévues à ce contrat d'engagement.

   Si le contrat d'engagement est expiré ou si la salariée bénéficiait d'une suspension de disponibilité, la salariée bénéficie de nouveau des dispositions du paragraphe 5.10 à la date de la fin de la suspension de disponibilité ou de l'arrêt de travail.

k) Les sous-alinéas qui précèdent ne peuvent avoir pour effet de conférer à la salariée des droits ou privilèges supérieurs à ce qui est prévu à la convention collective, autres que ceux qui y sont expressément stipulés dans ces sous-alinéas. Ils ne peuvent être inférieurs à la loi.

l) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^{e}) semaine de grossesse. La salariée qui a donné naissance à un enfant dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui bénéficie également de ces cinq (5) journées d'absence**.** Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées.

   Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou de l'un de ses parents ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse. Dans le cas d'un projet de grossesse pour autrui, ce délai

s'applique à compter de la naissance de l'enfant pour la salariée qui lui a donné naissance et à compter du moment où il lui est confié pour le salarié qui est partie au projet parental impliquant une grossesse pour autrui.

m) Un salarié peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de garde, de santé ou d'éducation ou pour remplir des obligations reliées à l'état de santé de son conjoint, de ses parents, des parents de son conjoint, de son frère ou de sa sœur, de l'un de ses grands-parents ou des grands-parents du conjoint. Ces jours peuvent être déduits de la banque annuelle de congé de maladie du salarié prévue à la clause 5.09 ou à défaut, ces absences sont sans traitement.

Ce congé peut être fractionné en journée, en demi-journée ou en heure.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

n) Le père et la mère ou les parents d'un nouveau-né, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues.

o) Le salarié 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 membre de sa famille, tel que défini à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail, ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce membre de la famille 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.

Le salarié doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande, fournir un document la justifiant.

Le salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, 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 membre de la famille, tel que défini à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne

pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

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

Pour la durée totale de cette prolongation, le salarié à statut particulier conserve ses jours effectivement travaillés ou son ancienneté, ou les deux (2) selon le cas, et la période de vingt-quatre (24) mois prévue à l'alinéa 5.10 c) ii) est suspendue.

Au cours d'un tel congé, le salarié accumule son ancienneté, conserve son expérience et, à moins d'y renoncer expressément, sa participation au Régime de retraite, dans la mesure où il le permet, et aux régimes d'assurances qui lui sont applicables. Chaque partie assumant sa quote-part des primes. Toutefois, le salarié ne peut pas renoncer au maintien du régime d'assurance maladie, qui est obligatoire.

p) Pendant les congés prévus aux sous-alinéas n) et o), le salarié à statut particulier est considéré en arrêt de travail ou en suspension de disponibilité.

5.17 Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, désire imposer un congédiement disciplinaire à un salarié à statut particulier ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés, il doit convoquer ledit salarié par un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures; au même moment, l'Employeur avise le président du Syndicat ou son représentant que cette personne a été convoquée.

Le préavis adressé à ce salarié doit spécifier l'heure et l'endroit où il doit se présenter et la nature des faits qui lui sont reprochés. Cette personne peut être accompagnée et représentée, si elle le désire, par un représentant du Syndicat.

Ce salarié peut recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lors d'un congédiement disciplinaire.

Cette personne est réinscrite sur la liste de disponibilité si l'emploi provisoire qu'elle occupait est terminé au moment où l'arbitre décide de la rétablir dans ses droits.

5.18 Perfectionnement

Sous réserve des modalités établies par le Comité de perfectionnement, le salarié à statut particulier ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés peut soumettre une demande au comité de perfectionnement.

Les modalités d'application sont celles prévues à l'article 20 et aux règles de fonctionnement du perfectionnement établies par le Comité de perfectionnement.

Les coûts reliés à ces différentes activités sont pris à même le budget de perfectionnement prévu au paragraphe 20.02 de l'article « Perfectionnement ».

ARTICLE 6 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

6.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise en vertu du Code du travail.

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit et le devoir d'administrer l'Université conformément à sa fonction d'enseignement et de recherche, en accord avec les stipulations de la convention collective.

6.02 L'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend et qui modifie les conditions de la convention collective est sujette à la procédure d'arbitrage.

6.03 a) L'Employeur remet au Syndicat une (1) fois par mois les listes alphabétiques mises à jour, par statuts, de tous les salariés couverts par l'unité de négociation durant le mois précédent, incluant la liste de rappel; ces listes comprennent les renseignements suivants pour chacun des salariés :

- Nom et prénom, matricule
- Sexe
- Date de naissance
- Salaire
- Code et type de classification du poste
- Code et statut d'emploi du salarié
- Adresse domiciliaire
- Numéro de téléphone au travail
- Date d'embauchage chez l'Employeur
- Ancienneté chez l'Employeur
- Service, département, centre, etc.
- Pavillon et local
- Date effective de départ de ce salarié
- Nombre d'heures/semaine
- Nombre de semaines/année

b) L'Employeur dépose sur le site web de l'Université l'affichage interne de tout poste exclu d'une unité de négociation à l'exclusion des postes de cadre, pour la durée de l'affichage.

6.04 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant aux tableaux d'affichage en place dans les différents pavillons de l'Université selon les normes d'utilisation en vigueur dans l'institution, et sur un tableau d'affichage fermé à clef à l'usage exclusif du Syndicat situé entre les locaux 1099 et 1100 du pavillon Ringuet.

6.05 L'Employeur transmet au Syndicat dans les meilleurs délais, si possible avant leur mise en vigueur, tout règlement, avis ou directive de portée générale s'adressant aux salariés ou à un groupe de salariés.

6.06 L'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord peuvent, à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant.

6.07 L'Employeur agit, par l'entremise de son Service des ressources humaines, dans tout problème de relations de travail, de discussion, de négociation, d'entente avec le Syndicat.

6.08 Les conseillers extérieurs de chacune des deux (2) parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.

6.09 L'Employeur accorde accès sur ses terrains et dans ses bâtisses aux représentants du Syndicat canadien de la Fonction publique, sous réserve des règlements actuellement en vigueur chez l'Employeur.

6.10 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne laisser intervenir aucune influence venant en conflit avec les règles de l'art, de l'efficacité, de l'économie et de la technique dans l'élaboration et la mise en œuvre des travaux relevant de la compétence des salariés.

6.11 Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève, ni de lock-out pendant la convention collective. Le Syndicat n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera aucun ralentissement des activités normales de l'Employeur.

6.12 a) L'Employeur défraie le coût de la cotisation de corporation, de permis provincial ou municipal, ou de permis de conduire de tout salarié couvert par l'accréditation dont le métier ou la profession l'exige de par la loi ou exigé par l'Employeur lors de l'affichage.

b) Lorsque le permis de conduire d'un salarié exerçant des fonctions pour lesquelles ce permis est exigé par la loi ou par l'Employeur est suspendu pour une durée limitée, l'Employeur évalue si ce salarié peut être réaffecté à d'autres tâches. Si l'Employeur conclut qu'une telle réaffectation n'est pas possible, le salarié cesse de fournir sa prestation de travail, mais le lien d'emploi est maintenu durant la période de suspension, sans traitement. Durant cette période, les stipulations des clauses 41.04 et 41.05 s'appliquent avec les adaptations nécessaires.

6.13 Dans la perspective d'un conflit à l'échelle municipale, provinciale ou fédérale engendrant l'application d'une loi d'exception prévoyant la détention préventive, le salarié mis sous arrêt est rémunéré jusqu'à ce qu'une accusation soit portée contre lui.

S'il y a acquittement, le salarié réintègre son poste dès la fin de sa détention. Toutefois, si son poste a été aboli, les dispositions des clauses 15.06, 15.07 et 15.08 de l'article « Sécurité d'emploi » s'appliquent.

S'il y a détention, suite à une accusation, son salaire peut continuer à lui être versé, ou à ses personnes à charge s'il le désire, jusqu'à l'épuisement des jours de vacances accumulés.

6.14 a) L'Employeur par ses représentants, le Syndicat par ses membres, conviennent de n'exercer aucun harcèlement psychologique ou sexuel. De plus, ils conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres à cause de sa race, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, de son apparence, de sa nationalité, de la langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social, de son orientation sexuelle ainsi que de ses relations sociales, le tout conformément à ses obligations contractées par la convention collective.

b) En l'absence de politique institutionnelle relative au harcèlement psychologique ou sexuel, à la demande d'une des parties, le comité de relations de travail sera saisi de toute plainte relative à du harcèlement psychologique ou sexuel.

c) Lors du dépôt d'une plainte en vertu de la politique institutionnelle, l'Employeur informe le salarié de son droit de consulter le Syndicat.

6.15 Aucun salarié ne fera l'objet de discrimination de la part de l'Employeur pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.

6.16 L'Employeur accorde liberté à tout salarié de ne pas signer un document qu'il a exécuté dans l'exercice de son travail s'il croit qu'on n'a pas respecté l'éthique propre à son métier ou à sa profession.

6.17 L'Employeur fait parvenir au Syndicat copie de tout document remis aux membres des commissions, conseils ou comités, ou tout document produit par lesdits organismes au sein desquels le Syndicat a été appelé à désigner ou à suggérer des délégués.

6.18 L'Employeur fait parvenir au Syndicat, lors de leur publication, copie des procès-verbaux du conseil d'administration, du comité exécutif et de la Commission des études, soustraction faite de toute question discutée à huis clos au sein desdits organismes.

6.19 Après consultation, l'Employeur met gratuitement à la disposition du Syndicat trois (3) locaux identifiés (1099-1100-1101 Ringuet), situés en un endroit d'accès facile, équipés de l'ameublement nécessaire : bureaux, tables de travail, téléphones, classeurs, étagères, ordinateurs, imprimantes, incluant le coût de l'installation et de location mensuelle. L'Employeur rend accessibles au Syndicat ses salles de conférence et ses locaux selon les normes d'utilisation en vigueur. L'Employeur permet au

Syndicat d'utiliser les services habituels de l'Employeur, tel que le service de photocopie, au taux établi pour ces services selon les normes d'utilisation en vigueur.

6.20 Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, tout salarié a droit, normalement dans la journée ouvrable suivante, de consulter son dossier officiel en présence d'un représentant de l'Employeur et, s'il le désire, d'un représentant du Syndicat. Le salarié peut obtenir, sur demande, sans frais (sauf s'il en a déjà reçu copie), une copie de tout document apparaissant à son dossier.

6.21 Le Syndicat peut obtenir dans les cas de grief une copie de tout document apparaissant au dossier du salarié concerné par le grief, et ceci avec l'autorisation de ce salarié.

6.22 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de faire circuler tout matériel d'information que le Syndicat jugera nécessaire pourvu que sa source soit clairement indiquée.

6.23 L'Employeur transmet au Syndicat copie du document d'embauchage d'un salarié à la date de son entrée en fonction et copie de la confirmation de départ d'un salarié en même temps qu'elle lui est adressée.

6.24 À moins qu'il ne s'agisse d'une erreur sur la rémunération, aucun salarié n'assumera les conséquences d'une erreur ou d'un retard de l'Employeur dans l'application de mesures ou procédés administratifs si cette erreur ou ce retard n'a pas été corrigé dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné lieu à cette erreur ou ce retard.

ARTICLE 7 RÉGIME SYNDICAL

7.01 Tout nouveau salarié doit, dès son embauchage, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat.

7.02 Tout nouveau salarié doit, dès son embauchage, signer une autorisation de déduire de son salaire une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le Syndicat tel que prévu à l'annexe A.

Il doit aussi signer une carte d'adhésion au Syndicat; à cette fin, l'Employeur permet, sur le temps de travail, une rencontre de tout nouveau salarié qui doit devenir membre du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1800, avec le président du Syndicat ou son représentant en conformité avec l'annexe B. Cette rencontre est d'une durée maximale d'une (1) heure et doit se tenir pendant les quatre (4) premières semaines de travail du salarié.

7.03 L'Employeur doit déduire à chaque période de paie, sur le salaire de chaque salarié, toute cotisation régulière ou spéciale déterminée par l'assemblée générale du Syndicat. Ces retenues sont effectuées dès la première (1re) période de paie du salarié et elles doivent apparaître sur les formules T4 et relevé 1.

7.04 L'Employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat, au plus tard le quinze (15) du mois suivant, la somme ainsi recueillie ainsi que la liste des noms et adresses des salariés et le montant retenu. De plus, il indique le nombre total d'heures rémunérées, le montant total du salaire payé en heures régulières et celui en heures supplémentaires.

7.05 Dans le cas d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives, l'Employeur 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'Employeur devra s'entendre avec le salarié quant au mode de prélèvement sur les paies subséquentes. En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arrérages.

7.06 Si l'Employeur néglige ou omet de faire remise au Syndicat des sommes prélevées concernant les cotisations régulières dans les délais prévus aux clauses 7.03 et 7.05, le Syndicat fait parvenir à l'Employeur un avis spécifiant que les sommes recueillies doivent être remises au trésorier du Syndicat dans les sept (7) jours de cet avis. Si les délais ne sont pas respectés, l'Employeur doit payer au Syndicat l'intérêt légal calculé sur la somme due.

7.07 Toute correspondance administrative au sujet des prélèvements doit se faire entre l'Employeur et le trésorier du Syndicat.

7.08 Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur copie des résolutions prises par l'assemblée générale des membres au sujet des cotisations syndicales régulières ou spéciales ainsi que copie des divers statuts.

7.09 Une (1) fois par année, avant la fin de janvier, l'Employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat la liste des cotisants syndicaux ainsi que le montant perçu pour chaque salarié au cours de l'année précédente.

7.10 Dans le cas de cotisation régulière ou spéciale, le Syndicat répondra en lieu et place de l'Employeur à toute poursuite qui pourrait lui être intentée.

7.11 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié si le Syndicat l'a expulsé de ses rangs.

ARTICLE 8 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

8.01 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective et du présent article, le salarié libéré du travail en vertu du présent article conserve tous ses droits et privilèges prévus à la convention collective comme s'il était demeuré au travail.

8.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant ou d'un délégué syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.

8.03 Toute libération demandée en vertu du présent article ne peut être refusée sans motif valable.

8.04 Seule la personne dûment mandatée par le comité exécutif du Syndicat ou son président est habilitée à demander les libérations aux fins du présent article.

8.05 À moins de circonstances exceptionnelles, les demandes de libération pour affaires syndicales doivent être faites deux (2) jours ouvrables avant l'occurrence.

8.06 Si l'une ou l'autre des parties convoque une rencontre patronale-syndicale, le président ou son représentant peut être accompagné d'un membre du Syndicat s'il le juge à propos. Les rencontres doivent se tenir dans les plus brefs délais.

8.07 Si les absences avec traitement prévues au présent article s'avèrent insuffisantes, l'Employeur accorde sans traitement les libérations demandées; aucune demande ne peut être refusée sans raison valable.

8.08 À titre de remboursement des gains versés à tout salarié absent sans traitement en vertu du présent article, le Syndicat paiera à l'Employeur dans les trente (30) jours de l'envoi d'un compte à cet effet :

a) pour chaque jour ouvrable d'absence, une somme égale à un deux cent soixantième (1/260) du salaire annuel brut de ce salarié;

b) pour chaque heure ouvrable d'absence d'un salarié dont le traitement est fixé à l'heure, une somme égale au salaire horaire régulier de ce salarié.

8.09 <u>Préparation du projet de convention collective</u>

a) À l'occasion de la préparation du projet de la convention collective, l'Employeur accorde aux trois (3) membres du comité de négociation syndical une banque d'autant de fois dix (10) jours ouvrables qu'il y a

de membres pour ces activités comme telles, et cela sans perte de traitement. Un avis écrit de deux (2) jours ouvrables est requis.

b) De plus, durant les six (6) derniers mois de la durée de la convention collective, le président du Syndicat ou ses représentants autorisés auront droit jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables de libération additionnels, sans perte de traitement.

8.10 Négociation de la convention collective

L'Employeur libère, sans perte de traitement, les trois (3) membres du comité de négociation syndicale pour assister aux séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage si le différend est soumis à un Conseil d'arbitrage. La libération sans perte de traitement cesse de s'appliquer lorsque les salariés sont en grève.

8.11 Administration des affaires syndicales

a) Au cours du mois d'avril de chaque année et en cours d'année au besoin, le Syndicat achemine à l'Employeur sa planification approximative des libérations syndicales pour l'année afin de permettre les remplacements si les besoins le justifient.

b) L'Employeur libère sans perte de traitement le président du Syndicat ou un de ses représentants autorisés à temps complet pour s'occuper de toute affaire syndicale durant les heures de travail.

Pour la durée de sa libération syndicale, le salarié président du Syndicat conserve tous ses droits et privilèges, prévus à la convention collective comme s'il était demeuré au travail. Suite à sa libération syndicale, il retrouve le poste qu'il occupait. Si son poste a été aboli, les dispositions de l'article 15 « Sécurité d'emploi » s'appliquent. S'il le désire, il peut retourner à son poste en tout temps, après un préavis de dix (10) jours ouvrables.

c) L'Employeur libère sans perte de traitement les personnes salariées désignées par le Syndicat jusqu'à concurrence de cinquante (50) jours ouvrables par an pour s'occuper de toute affaire syndicale durant les heures de travail.

8.12 Délégation - Congrès syndicaux

Les représentants autorisés du Syndicat peuvent à la suite d'une demande écrite d'au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter pour participer à des activités syndicales officielles :

- Congrès du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

- Congrès du SCFP-Québec

- Congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

- Congrès annuel du Conseil régional Mauricie Centre-du-Québec

- Congrès du Conseil provincial – secteur universitaire (CPSU)

- Congrès du travail du Canada (CTC)

Le nombre total maximal des journées payées en vertu du présent paragraphe pour chacun des représentants visés à l'alinéa 8.13 a) est de vingt-trois (23) jours, et ce, par période de deux (2) ans à compter de la signature de la convention collective.

8.13 Délégation - congrès syndicaux

a) L'Employeur s'engage à libérer sans perte de traitement trois (3) représentants par délégation.

b) Le président du Syndicat peut, s'il le désire, demander la libération d'un nombre de représentants différent de celui prévu à l'alinéa a).

Cependant, ceci ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours prévus à la clause 8.12, pour fin de participation à ces congrès.

c) Si, en raison des besoins du service, le départ d'un délégué additionnel survient à un moment où le travail est sérieusement affecté par son absence, le Syndicat doit alors se choisir un autre délégué.

8.14 Réunions syndicales

Dix (10) fois par année, les membres de l'exécutif, les membres des comités et les délégués syndicaux peuvent s'absenter du travail pendant une heure et quinze minutes (1h15) au début ou à la fin de leurs demi-journées régulières de travail pour assister à une réunion syndicale et ceci, sans perte de traitement; toutefois, si ce représentant syndical travaille sur un horaire particulier et que la réunion ne coïncide pas avec le début ou la fin de sa demi-journée régulière, il peut s'absenter du travail pendant une heure et quinze minutes (1h15) au cours de sa journée régulière de travail.

8.15 Fonctions syndicales

À la demande du Syndicat, l'Employeur libère concurremment de leurs fonctions, sans traitement, un maximum de trois (3) salariés permanents pour occuper une fonction syndicale permanente ou élective au sein du Syndicat canadien de la fonction publique, du SCFP-Québec, de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (F.T.Q.), du Congrès du travail du Canada (C.T.C.) ou d'un de leurs corps affiliés.

Une demande écrite comportant le nom du salarié, la nature de l'absence et la durée probable de l'absence doit être transmise par le Syndicat au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le salarié est libéré aux conditions prévues à l'article 41.00 « Congé sans traitement ».

À moins qu'il en soit prévu autrement, les absences du travail des représentants ou délégués du Syndicat aux fins suivantes n'entraînent aucune perte de salaire régulier des salariés intéressés :

- enquête et discussion de grief ou mésentente;

- tout travail requis par les comités de perfectionnement, des relations de travail, de bureautique, d'accès à l'égalité, de préparation à la retraite et de tout autre comité formé par les parties et reconnu par l'Employeur;

- participation à toute réunion avec les représentants de l'Employeur.

8.16 Délégués syndicaux

Aux fins de libération sans perte de traitement, l'Employeur reconnaît un (1) délégué syndical par groupe minimal de trente (30) salariés. Il appartient au Syndicat de présider à leur désignation. Les représentants du Syndicat aux différents comités prévus dans la convention collective ne sont pas considérés comme délégués aux fins d'application du présent paragraphe.

8.17 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le Syndicat fera parvenir à l'Employeur une liste des délégués syndicaux, une liste des membres des différents comités et des représentants syndicaux. Le Syndicat informera l'Employeur dans un délai de dix (10) jours de toute modification aux listes mentionnées à la présente clause.

8.18 a) Représentant au Comité institutionnel de santé et de sécurité

L'Employeur libère, sans perte de traitement, le salarié membre du Comité de santé et de sécurité pour sa participation aux réunions et aux travaux dudit comité, pour accomplir ses fonctions prévues par la loi ainsi que pour les heures de formation requise à l'accomplissement de ses fonctions.

b) Représentant à un comité de travail sur la gestion des risques

L'Employeur libère, sans perte de traitement, le salarié membre d'un comité de travail sur la gestion des risques pour sa participation aux réunions et aux travaux dudit comité.

ARTICLE 9 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

9.01 L'Employeur reconnait le Syndicat comme partenaire pour la réalisation de ses objectifs.

9.02 Dans cet esprit, l'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir, à la date de la signature de la convention collective, un comité paritaire désigné sous le nom de comité des relations de travail.

9.03 Ledit Comité est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat désignés par les parties. Il pourra s'adjoindre les personnes qu'il jugera à propos.

9.04 Le mandat du Comité est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, autre qu'un grief ou mésentente, relatif aux conditions de travail ou aux relations entre l'Employeur d'une part, et les salariés et le Syndicat d'autre part.

9.05 Le Comité se réunit suivant les besoins sur tout sujet bien identifié, selon le calendrier établi annuellement entre les parties ou à la demande de l'une des deux des parties et adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.

Le procès-verbal est produit par l'Employeur dix (10) jours ouvrables avant la réunion suivante et doit être signé par les deux (2) parties. Il est communiqué ensuite au Syndicat. Toutefois, ce délai ne s'applique pas lorsqu'une rencontre a été demandée par l'une des deux parties en ajout de celles prévues au calendrier établi annuellement.

9.06 Les parties s'emploient à rechercher des solutions appropriées pour les problèmes discutés au Comité. En cas de désaccord le litige peut être soumis à la procédure de grief.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

10.01 Sous réserve de la clause 5.10 de l'article « Statuts d'emploi et particularités », pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un salarié doit avoir obtenu le statut de salarié permanent. À compter de ce moment, ce droit prend effet au premier (1er) jour d'emploi. Lorsqu'elle est applicable, l'ancienneté s'accumule en heures rémunérées, converties en années et en jours selon ce qui suit :

- une journée de travail équivaut :
  - pour les groupes bureau et technique : sept heures (7 h);
  - pour le groupe métiers et services : sept heures et trois quarts (7 h 3/4);
- une semaine régulière de travail équivaut à cinq (5) jours, soit :
  - pour les groupes bureau et technique : trente-cinq heures (35 h);
  - pour le groupe métiers et services : trente-huit heures et trois quarts (38 h 3/4);
- un mois de travail, pour tous les groupes, équivaut à vingt et un virgule six (21,6) jours;
- une année de travail, pour tous les groupes, équivaut à deux cent soixante (260) jours.

Les heures supplémentaires ainsi que les indemnités de vacances ne sont pas considérées dans le calcul de l'ancienneté.

10.02 À moins de stipulations contraires, les absences prévues par la convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption d'emploi aux fins d'application de la convention collective.

10.03 Une fois (1) par année, au cours du mois d'octobre, l'Employeur affiche dans Portail UQTR durant trente (30) jours la liste d'ancienneté au 30 septembre. Une copie de cette liste est remise au Syndicat. Cette liste est contestable dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'affichage. Toutefois, les parties pourront, après entente, corriger en tout temps la liste d'ancienneté, sans effet rétroactif au-delà de la date de la demande de révision.

10.04 Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

a) Dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou d'accident autre qu'une maladie ou accident du travail pour une période n'excédant pas dix-huit (18) mois.

b) Dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou d'accident subi lors de l'accomplissement du travail pour la durée totale de l'absence.

c) Dans le cas de promotion, mutation ou rétrogradation à un poste exclu de l'unité de négociation pour une période n'excédant pas six (6) mois.

d) Dans le cas d'absence au travail pour service public pour une période n'excédant pas trente-cinq (35) jours ouvrables ou plus selon la loi applicable selon le cas.

e) Dans le cas d'absence au travail pour fonctions syndicales permanentes ou électives prévues à la clause 8.15 de l'article « Liberté d'action syndicale » pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

f) Dans le cas d'autorisations d'absences obtenues en vertu de l'article 8.00 « Liberté d'action syndicale », à l'exclusion de la clause 8.15, pour la durée de ces dites libérations.

g) Dans le cas d'un congé sans traitement pour une période n'excédant pas deux cent soixante (260) jours de travail.

h) Dans le cas d'absence au travail pour congé parental pour la durée totale du congé.

10.05 Le salarié conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants :

a) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident ou de maladie autre qu'une maladie ou un accident de travail, pour la période excédant les dix-huit (18) mois prévus à l'alinéa 10.04 a).

b) Dans le cas de promotion, mutation ou rétrogradation à un poste exclu de l'unité de négociation pour la période excédant six (6) mois prévus à l'alinéa 10.04 c).

c) Dans le cas d'absence au travail pour service public pour la période excédant les trente-cinq (35) jours ouvrables prévus à l'alinéa 10.04 d).

d) Dans le cas d'absence au travail pour fonctions syndicales permanentes ou électives pour la période excédant les douze (12) mois prévus à l'alinéa 10.04 e).

e) Dans le cas d'un congé sans traitement pour la période excédant deux cent soixante (260) jours de travail.

f) Dans le cas de mise à pied jusqu'à l'expiration de la période prévue pour être exclu de la liste de rappel.

10.06 Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :

a) Congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement des griefs ou des mésententes et d'arbitrage.

b) Abandon volontaire du service de l'Employeur.

c) Mise à la retraite.

10.07 Lors de l'obtention d'un poste ou d'un contrat par un salarié provenant d'une autre accréditation ou association de salariés reconnue officiellement, l'ancienneté cumulée par ce salarié dans cette autre accréditation ou association de salariés est considérée aux fins de la détermination du nombre de jours de vacances auxquels il a droit.

ARTICLE 11 AFFICHAGE, PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION

Lorsque les nécessités constantes et régulières d'un service obligent l'Employeur à créer un nouveau poste mais que la quantité ou la nature du travail à effectuer ne justifie pas la création d'un poste à temps complet, il peut créer un poste à temps partiel.

11.01 L'Employeur fait l'affichage, sans mention de sexe, dans toute l'Université pendant une période de sept (7) jours ouvrables, de tout poste nouvellement créé ou vacant. Une copie de l'offre d'emploi affichée est envoyée simultanément par voie électronique au Syndicat et à tous les employés.

11.02 L'Employeur affiche le poste dans les dix (10) jours ouvrables suivant la vacance. S'il décide de ne pas afficher le poste, il en informe le Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la vacance en indiquant ses motifs.

À moins d'entente contraire entre les parties, l'Employeur ne peut différer l'affichage d'un poste vacant au-delà d'une période de six (6) mois.

Ces dispositions n'ont pas pour effet de restreindre les droits de l'Employeur d'abolir un poste en tout temps.

11.03 L'affichage doit contenir :

- le titre du poste et au besoin la spécialisation entre parenthèses;
- les particularités spécifiques du poste;
- une description sommaire des tâches;
- les exigences normales;
- le secteur de travail (endroit, service, département, etc.);
- le lieu de travail (localité) la durée et l'horaire de travail;
- la classe salariale et le taux minimal et maximal salarial de la classe;
- le numéro d'affichage;
- une description détaillée des tâches du poste, et ce, à titre indicatif.

11.04 a) Lors d'un affichage, il est loisible à tout salarié de poser sa candidature.

b) Le salarié en période de probation qui obtient une promotion, une mutation ou une rétrogradation poursuit sa période de probation commencée; toutefois, cette période de probation sur le nouveau poste ne peut être inférieure à soixante (60) jours ouvrables. Si ce salarié retourne à son ancien poste, il reprend sa période de probation là où il l'avait laissée.

c) Dans tous les cas, sauf ceux visés à la clause 5.10 de l'article « Statuts d'emploi et particularités », son ancienneté est calculée à compter du premier (1er) jour de son dernier embauchage.

Quant au salarié ayant accumulé de l'ancienneté au sens de la clause 5.10 de l'article « Statuts d'emploi et particularités », il se voit créditer l'ancienneté acquise.

11.05 a) Les salariés intéressés à poser leur candidature doivent transmettre leur demande écrite au Service des ressources humaines via le site prévu à cet effet, pendant la période d'affichage. Ils doivent fournir un curriculum vitae à jour et toute l'information pertinente à l'évaluation de leur candidature. Toute candidature soumise en dehors dudit délai ne peut être retenue.

b) Avant d'afficher un poste, l'Employeur en informe les salariés du secteur détenant un poste équivalent et considère leur manifestation d'intérêt. Aux fins du présent paragraphe, un « poste équivalent » comporte le même titre, la même classification, le même nombre d'heures par semaine et le même nombre de semaines par année.

11.06 L'Employeur doit transmettre au Syndicat la liste des salariés (en indiquant leur ancienneté) qui ont posé leur candidature et le nom du candidat choisi dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage. S'il y a retard dans le choix d'un candidat, l'Employeur informe sur demande le Syndicat des motifs du retard.

Lors de la nomination, l'Employeur donne une réponse par voie électronique ou écrite et motivée à chaque salarié ayant posé sa candidature, avec copie au Syndicat.

11.07 Le candidat doit occuper le poste dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables prévu à la clause 11.06 et est payé selon le taux de son nouveau poste à compter du premier (1er) jour de travail dans ce poste. Cette restriction ne s'applique pas au salarié en congé autorisé pour une période de six (6) semaines ou moins, de vingt et une (21) semaines dans le cas de congé de maternité ou d'un congé sans traitement prévu au paragraphe 40.21. Cette période peut être prolongée après entente entre les parties.

11.08 a) Pour les groupes bureau, métiers et services et technique, l'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, rétrogradation, pour autant que le salarié puisse remplir les exigences normales du poste. Le fardeau de la preuve de l'incapacité du salarié à remplir les exigences normales du poste incombe à l'Employeur.

b) Si aucun candidat ne répond aux exigences normales du poste à combler, l'Employeur s'engage à évaluer la scolarité et l'expérience pertinentes des candidats salariés avant les candidatures externes.

L'exercice d'évaluation prévu à la présente clause ne lie l'Employeur en aucun cas.

11.09 Le candidat à qui un poste est attribué à la suite d'une promotion, d'une mutation, ou d'une rétrogradation est confirmé à son nouveau poste après une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables pendant lesquels il s'est présenté au travail.

Si le salarié ne peut accomplir la période d'essai, ou s'il le désire, dans le même délai, il est réintégré à son ancien poste, et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son poste antérieur.

Le fardeau de la preuve de l'incapacité du salarié à occuper le poste incombe à l'Employeur.

L'Employeur n'affiche pas un poste une deuxième (2e) fois lorsque le salarié qui y a été initialement nommé décide, pendant sa période d'essai ou de probation, de ne pas compléter cette période. L'Employeur se réfère alors à la liste de candidatures reçues lors de l'affichage et les délais de dotation prévus à l'article 11 s'appliquent.

Advenant que le deuxième (2e) candidat ayant été retenu ne complète pas sa période d'essai ou de probation, l'Employeur affiche le poste conformément à la convention collective.

Le salarié peut renoncer à sa période d'essai ou y mettre fin avant son terme avec l'accord de l'Employeur afin d'être confirmé dans son nouveau poste.

11.10 Un salarié qui ne pose pas sa candidature suite à un affichage ou qui, l'ayant posée, la retire, ne subit aucun préjudice.

11.11 Un salarié qui obtient une mutation ou une promotion doit demeurer au même poste pendant sa période d'essai sous réserve de la clause 11.09 avant d'être admissible à une mutation.

11.12 Tout salarié promu ou muté chez l'Employeur dans un poste en dehors de l'unité de négociation conserve l'ancienneté acquise au moment de son départ et continue de l'accumuler pour une période maximale de six (6) mois.

Si le nouveau poste est aboli à l'intérieur des soixante (60) jours ouvrables ou si le salarié n'est pas confirmé dans son nouveau poste, il réintègre son ancien poste; toutefois, si ledit poste a été aboli, les dispositions des clauses 15.06, 15.07 et 15.08 de l'article « Sécurité d'emploi » s'appliquent.

Dans le cas où l'absence de l'unité de négociation se prolonge au-delà de soixante (60) jours ouvrables et en deçà de six (6) mois, l'employé conserve le droit d'utiliser l'ancienneté acquise pour poser sa candidature à tout poste vacant dans l'unité de négociation pendant cette période.

11.13 À moins d'entente contraire entre les parties, ne sont pas considérés comme postes vacants ceux dégagés à l'occasion de :

a) Maladie ou accident du travail

b) Maladie ou accident

c) Vacances

d) Congé autorisé

e) Congé parental

f) Affectation temporaire

Au retour de l'absence prévue ci-dessus, le salarié retrouve le poste qu'il occupait au moment de son départ. Toutefois, si son poste a été aboli, les dispositions des clauses 15.06, 15.07 et 15.08 de l'article « Sécurité d'emploi » s'appliquent.

ARTICLE 12 AFFECTATION TEMPORAIRE, MUTATION VOLONTAIRE

12.01 a) L'Employeur s'engage, à moins que les besoins du service ne le justifient pas, à affecter immédiatement un salarié à tout poste dont le titulaire est absent pour un délai d'au moins cinq (5) jours ouvrables, sauf s'il s'agit de vacances ou de jours de maladie.

b) Le salarié affecté temporairement audit poste est entièrement dégagé des tâches inhérentes au poste qu'il occupait, et ce, pour la durée de l'affectation temporaire.

c) Conséquemment, le poste temporairement dépourvu de titulaire par suite de cette affectation temporaire est comblé selon les besoins du service, au choix de l'Employeur, soit par affectation temporaire, soit par l'engagement d'un salarié remplaçant.

12.02 a) Dans le cas d'affectation temporaire, l'Employeur affecte par ordre de priorité le salarié de la section, du service, du département, en tenant compte de l'ancienneté et de la capacité du salarié à répondre aux exigences normales du poste.

b) Il est loisible au salarié de refuser une affectation temporaire.

c) Pour les postes du groupe bureau, métiers et services et technique :

Dans le cas d'affectation temporaire de huit (8) mois et plus sur un poste à temps complet, si ce dernier ne peut être comblé temporairement par les mécanismes prévus à l'alinéa 12.02 a), l'Employeur procède à l'affichage de cette affectation temporaire selon les modalités suivantes :

i) l'affichage doit contenir les éléments de la clause 11.03 de l'article « Affichage, promotion, mutation, rétrogradation »;

ii) la durée de l'affichage est de cinq (5) jours ouvrables;

iii) le choix du candidat se fait en tenant compte de l'ancienneté et de la capacité du salarié à répondre aux exigences normales du poste;

iv) le candidat affecté à ce poste doit se soumettre à la période d'essai de soixante (60) jours ouvrables prévue à la clause 11.09 de l'article « Affichage, promotion, mutation, rétrogradation »;

v) nonobstant ce qui précède, le salarié qui a obtenu une affectation suite à un affichage ne peut postuler lors d'un affichage d'affectation temporaire tant qu'il n'est pas à dix (10) jours ouvrables de la fin de son affectation;

vi) l'Employeur doit nommer le candidat retenu dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage. Le candidat retenu doit occuper le poste dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de nomination de dix (10) jours ouvrables;

vii) les dispositions relatives à l'affichage des affectations temporaires ne s'appliquent pas lorsque le délai entre la demande du congé du salarié et le début prévu pour l'affectation est de moins de vingt (20) jours ouvrables;

viii) le poste temporairement dépourvu de titulaire par suite de cette affectation temporaire est comblé selon les besoins au choix de l'Employeur, soit par affectation temporaire, soit par l'engagement d'un salarié remplaçant;

ix) l'alinéa 3.29 b) ne s'applique pas aux fins de cet alinéa.

d) Dans le cadre du paragraphe 12.02 a), une affectation temporaire à temps partiel à l'intérieur d'un même secteur (service, département, bureau) est possible aux conditions suivantes :

i) la durée de l'affectation temporaire est d'au moins six (6) mois;

ii) le nombre d'heures de travail de l'affectation temporaire doit comporter un minimum de quatorze (14) heures par semaine (quinze heures et 30 minutes (15.5) pour le groupe métiers et services);

iii) les dispositions du paragraphe 12.02 a) et b) s'appliquent;

iv) aucune affectation temporaire à temps partiel ne peut être effectuée en vertu du paragraphe 12.02 c);

v) le poste devenu partiellement vacant par suite d'une affectation temporaire à temps partiel est comblé selon les besoins du service, département, secteur ou bureau par l'engagement d'un salarié remplaçant.

12.03 Lorsque l'Employeur affecte un salarié à un poste dont le taux maximal de la classe salariale est supérieur au sien, il reçoit, dès le remplacement, le salaire qu'il recevrait s'il avait été promu à ce poste, à la condition toutefois que la durée du remplacement soit d'au minimum une (1) journée normale de travail.

12.04 Le salarié affecté temporairement à un poste dont le taux maximal de la classe salariale est inférieur à celui qu'il occupe ne subit pas de perte de salaire ni d'aucun droit.

12.05 Lorsque l'Employeur affecte temporairement pour moins de trente (30) jours un salarié à un poste exclu de l'unité de négociation, le salarié

reçoit, dès le remplacement, une prime égale à quinze pour cent (15 %) de son salaire régulier, à la condition toutefois que la durée du remplacement soit d'au minimum une (1) journée normale de travail.

Lorsque l'Employeur affecte temporairement, pour trente (30) jours et plus, un salarié à un poste exclu de l'unité de négociation, le salarié reçoit, dès le remplacement le salaire selon la convention collective ou le protocole en vigueur.

L'Employeur n'est jamais tenu d'affecter temporairement un salarié à un poste exclu nonobstant les alinéas 12.01 a) et 12.02 a).

12.06 Si un salarié effectue du travail supplémentaire au cours d'une affectation temporaire au sens des clauses 12.03, 12.04 et 12.05, il est alors rémunéré au taux du travail supplémentaire, en tenant compte du salaire qu'il reçoit pendant sa période d'affectation temporaire.

12.07 Mutation volontaire

Après entente entre les salariés permanents détenant un poste équivalent, les supérieurs immédiats et les parties, les salariés permanents peuvent échanger leur poste en autant qu'il s'agisse d'une mutation au sens de la clause 3.17.

Les salariés visés par la mutation volontaire doivent répondre aux exigences normales du poste et bénéficient de la période d'essai prévue à la clause 11.09.

À défaut pour un ou des salariés visés de compléter la période d'essai, la mutation volontaire prend fin et chacun des salariés visés reprend dès lors le poste qu'il détenait avant la mutation volontaire.

À la fin de la période d'essai, les salariés visés par la mutation volontaire sont confirmés dans les postes obtenus par la mutation volontaire.

12.08 Équipe volante

a) L'Employeur peut constituer une équipe volante de deux salariés par fonction pour principalement pourvoir temporairement à des postes vacants ou temporairement dépourvus de titulaire. À défaut d'être affecté sur un poste vacant ou temporairement dépourvus de titulaire, le salarié peut également être déployé pour parer à des surcroîts occasionnels de travail ou pour accomplir des projets spécifiques. Après l'application de la clause 12.02 a), l'Employeur peut recourir à l'équipe volante.

   Cette équipe est composée de titulaires de postes réguliers.

Ces postes sont affichés et comblés conformément aux dispositions de l'article 11 de la convention à la condition que le salarié qui postule sur ce poste cumule au minimum une année d'expérience dans la même fonction que celle du poste affiché. À défaut d'avoir des candidatures avec cette exigence minimale d'expérience, le poste peut être comblé parmi les salariés qui répondent aux exigences normales du poste.

b) Nonobstant les disposions prévues à la lettre d'entente N° 3, les personnes occupant ces postes sont appelées à travailler dans plus d'un secteur de travail.

c) Le salarié qui a obtenu un tel poste ne peut soumettre sa candidature pour des affectations temporaires ou des assignations sur des projets spécifiques.

d) Advenant l'abolition d'un poste de l'équipe volante, les articles de la convention relatifs à la sécurité d'emploi s'appliquent.

e) Tout salarié de l'équipe volante reçoit une prime d'inconvénient.

f) L'Employeur peut constituer des équipes volantes pour un maximum de cinq fonctions.

12.09 Programme de garantie d'heures

Un programme de garantie d'heures peut être offert par l'Employeur aux salariés à statut particulier inscrits sur la liste de rappel selon certaines conditions. Lorsqu'il est offert, l'Employeur doit le proposer prioritairement selon l'ancienneté des salariés sur la liste de rappel qui répondent aux conditions. L'Employeur s'engage à assurer un horaire de travail régulier avec un nombre d'heures garanties aux salariés qui adhèrent au programme de garantie d'heures. Après l'application de la clause 12.02 a), l'Employeur peut recourir aux salariés qui adhèrent au Programme de garantie d'heures.

ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES

13.01 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend l'une des trois (3) mesures qui suivent :

a) L'avertissement écrit

b) La suspension

c) Le congédiement

13.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

13.03 Les mesures disciplinaires dont le salarié et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage.

13.04 Aucune pression ou menace ne sera exercée dans le but d'amener un salarié à signer un document pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de grief.

13.05 Une suspension n'interrompt pas le service du salarié.

13.06 a) Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, évalue la possibilité d'imposer une mesure disciplinaire à un salarié, il doit convoquer ledit salarié par un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures; au même moment, l'Employeur avise le président du Syndicat ou son représentant que ce salarié a été convoqué.

b) Cette rencontre devra être faite dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance des faits sauf dans le cas d'infraction criminelle.

c) Le préavis adressé au salarié doit spécifier l'heure et l'endroit où il doit se présenter et la nature des faits qui lui sont reprochés. Le salarié peut être accompagné, s'il le désire, d'un représentant du Syndicat.

d) Si dix (10) salariés ou plus sont visés par une mesure disciplinaire, l'Employeur rencontre un (1) salarié désigné par le Syndicat pour chaque groupe de dix (10) salariés concernés, accompagné par les représentants syndicaux au comité de griefs. Cette rencontre doit être précédée d'un avis de vingt-quatre (24) heures au Syndicat et à chaque salarié concerné, spécifiant l'heure et l'endroit de la rencontre.

13.07 Rien dans le présent article ne doit être interprété comme limitant le pouvoir de l'Employeur d'imposer, sans préavis, un congédiement ou une suspension pour juste cause ou négligence professionnelle grave, si le préjudice causé nécessite, par sa nature et sa gravité, une sanction immédiate.

13.08 L'Employeur doit imposer sa mesure disciplinaire normalement dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la rencontre prévue à la clause 13.06 ou dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance des faits.

13.09 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié ne peut être invoquée contre lui et est retirée de son dossier après 180 jours travaillés, sauf s'il y a eu infraction de même nature à l'intérieur de ce délai.

S'il y a eu infraction de même nature à l'intérieur de ce délai, lesdites mesures disciplinaires seront retirées du dossier et ne pourront être invoquées contre le salarié après le délai maximal de 180 jours travaillés de l'imposition de la dernière mesure disciplinaire par l'Employeur.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu qu’aucun délai n’est applicable lorsqu’une mesure disciplinaire concerne une inconduite relative à de la violence à caractère sexuel au sens de l’article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1). Dans ce cas, la mesure disciplinaire demeure au dossier du salarié sans limite de temps et l’Employeur peut en tenir compte pour déterminer la mesure disciplinaire appropriée en cas de récidive.

13.10 Aucun document ne peut être opposé au salarié lors d'un arbitrage s'il n'en a pas déjà reçu copie.

13.11 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse :

1) d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du Syndicat;

2) d'un aveu signé en l'absence d'un représentant dûment autorisé du Syndicat mais non dénoncé par écrit par le salarié dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

ARTICLE 14 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS OU DES MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE

14.01 C'est le ferme désir de l'Employeur et du Syndicat de régler dans le plus bref délai possible tout grief ou mésentente.

14.02 Aux fins d'application des dispositions du présent article, un comité de griefs est constitué afin d'appliquer la procédure de règlement des griefs ou des mésententes. Ce comité est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat désignés par les parties. Il pourra s'adjoindre les personnes qu'il jugera à propos.

14.03 Les séances du comité de griefs ont lieu à l'endroit, à l'heure et à la date qui conviennent aux membres et aux besoins dudit Comité. Les séances débutent à l'heure qui convient aux deux (2) parties.

14.04 Pour chaque réunion du comité de griefs, un procès-verbal est produit par l'Employeur dix (10) jours ouvrables avant la réunion suivante et doit être signé par les deux (2) parties. Il est communiqué ensuite au Syndicat. Toutefois, ce délai ne s'applique pas lorsqu'une rencontre a été demandée par l'une des deux parties en ajout de celles prévues au calendrier établi annuellement.

14.05 L'Employeur et le Syndicat sont d'accord pour accorder priorité à chaque étape aux cas de congédiement, de suspension, d'avis disciplinaire, de mutation, de promotion, de rétrogradation, de vacances, de grief collectif ou de portée générale.

14.06 Rien dans le présent article ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher de discuter de quelque question que ce soit avec les parties intéressées non plus que de discuter avec elles dans le but d'éviter ou de régler un grief ou une mésentente possible ou naissant(e).

14.07 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par un supérieur pour l'unique raison qu'il a déposé un grief ou une mésentente.

14.08 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ou d'une mésentente n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief ou d'une mésentente est faite à titre indicatif. Cependant, on doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief ou de la mésentente, le règlement demandé, de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention collective s'y rapportant peuvent être amendés, dans le but de clarifier ou de préciser le grief ou la mésentente.

La partie qui désire apporter un amendement au grief ou à la mésentente doit le soumettre à l'autre par écrit. Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.

14.09 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent convenir par écrit de modifier ces délais.

14.10 Aucune pression ou menace ne sera faite dans le but d'amener un salarié à signer un document pouvant l'incriminer et servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement des griefs.

14.11 Tout grief ou mésentente ne peut être soumis dans un délai excédant quarante-cinq (45) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui donne lieu au grief ou à la mésentente. Toutefois, ce délai est de quinze (15) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui donne lieu au grief ou à la mésentente pour les griefs concernant les promotions et les mutations.

Cependant, si le salarié lésé par une décision concernant une promotion ou une mutation est absent pour raison de vacances, de maladie ou d'absence autorisée, le délai de quinze (15) jours est prolongé, à raison d'une (1) journée ouvrable par journée de vacances, de maladie ou d'absence autorisée jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la connaissance de l'événement.

14.12 Tout salarié, groupe de salariés ou le Syndicat qui se croit lésé par suite de l'application ou de l'interprétation des termes de la convention collective ou qui croit avoir subi un traitement injuste, peut formuler un grief ou une mésentente et le (la) soumettre au Service des ressources humaines.

14.13 À la réunion du comité de griefs, les parties s'emploient à régler les griefs et les mésententes en instance à leur satisfaction mutuelle et le plus promptement possible. Cependant, les parties peuvent aussi convenir de laisser un grief ou une mésentente en suspens jusqu'à la prochaine réunion.

14.14 Si les deux (2) parties n'arrivent pas à une entente au comité de griefs et que le grief ou la mésentente n'est pas laissé(e) en suspens, le Service des ressources humaines communiquera par écrit sa décision au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion du Comité.

14.15 Lorsqu'un grief ou une mésentente individuel(le) est discuté(e) au comité de griefs, le salarié qui formule le grief ou la mésentente peut assister sans perte de traitement aux discussions relatives à son grief ou à sa mésentente. Dans le cas d'un grief ou mésentente collectif(ve) ou de portée générale, le Syndicat désigne deux (2) salariés parmi les salariés concernés par ledit grief ou mésentente collectif(ve) ou de portée générale.

14.16 Si le Service des ressources humaines néglige de répondre à l'intérieur du délai prévu à la clause 14.14 ou si la réponse est jugée insatisfaisante, la partie qui désire soumettre un grief ou une mésentente à l'arbitrage doit en aviser par écrit l'autre partie dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse du Service des ressources humaines ou de l'expiration du délai prévu à la clause 14.14.

Arbitrage

14.17 Les griefs ou les mésententes sont soumis(ses) à un arbitre unique. Cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant un arbitre unique.

14.18 À défaut d'entente dans les cinq (5) jours ouvrables faisant suite à l'avis d'arbitrage, sur le choix d'un arbitre, le ministre du Travail sera prié par l'une ou l'autre des parties de désigner l'arbitre.

14.19 En plus des pièces déposées lors de l'audition, l'arbitre saisi du grief ou de la mésentente peut recevoir, dans les cinq (5) jours de sa nomination, un dossier préliminaire pertinent constitué des pièces convenues entre les parties au moment de la prise de décision prévue à la clause 14.18. En dehors de ce qui est ainsi convenu expressément, aucun(e) autre pièce ou document quelconque ne peut être donné(e) unilatéralement par l'une des parties à l'arbitre sans avoir obtenu l'accord de l'autre partie.

À titre indicatif, ce dossier peut, selon le cas, comprendre une copie du grief ou de la mésentente, la question précisée par les parties, des pièces (lettres, documents ou autres) qui établissent les coordonnées principales du grief ou de la mésentente et qui furent échangées entre les parties, etc.

14.20 Dans le cas d'un grief, l'arbitre doit s'en tenir d'abord à la lettre, ensuite à l'esprit de la convention collective; cependant, il ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention collective.

14.21 Dans le cas d'une mésentente, l'arbitre doit prendre en considération d'abord l'esprit de la convention collective, ensuite les principes de justice et d'équité, enfin les politiques de relations de travail qui se dégagent de la convention collective. Cependant, il n'est pas autorisé à ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention collective.

14.22 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :

a) rétablir le salarié concerné dans tous ses droits avec pleine compensation;

b) maintenir la mesure disciplinaire;

c) réduire la mesure disciplinaire imposée, soit en la changeant, soit en la diminuant, compte tenu des circonstances et de l'équité.

Il peut accorder un intérêt sur le salaire dû au salarié à compter du dépôt du grief.

14.23 L'arbitre peut apprécier le caractère volontaire de la démission d'un salarié.

14.24 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'audition. Cette décision est finale et lie les parties. La décision doit être mise en vigueur dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la décision et/ou, s'il y a lieu, selon les stipulations de la décision.

14.25 Les salariés appelés à témoigner à un arbitrage sont libérés sans perte de traitement pour le temps où leur présence est requise. Les membres du comité de griefs sont libérés sans perte de traitement durant leur participation aux séances d'arbitrage.

14.26 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par les parties. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer les frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.

14.27 Les séances d'arbitrage sont publiques.

14.28 Les délais impartis par les clauses précédentes concernant la procédure à suivre en cas de grief, de mésentente et d'arbitrage excluent les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés et les jours chômés et payés.

ARTICLE 15 SÉCURITÉ D'EMPLOI

15.01 Le salarié ayant moins de douze (12) mois d'ancienneté peut être mis à pied selon les dispositions de l'article 16 « Mise à pied et rappel au travail ».

15.02 Aucun salarié ayant douze (12) mois et plus d'ancienneté ne sera congédié, mis à pied, renvoyé ou licencié ni ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion :

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

15.03 Sous réserve du droit de l'Employeur de congédier un salarié pour cause et des règlements relatifs à la retraite, aucun salarié permanent ayant l'équivalent de vingt-quatre (24) mois et plus de service actif à temps complet ne peut être mis à pied, renvoyé ou licencié ni subir de baisse de salaire.

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'Employeur de mettre à pied un salarié occupant un poste à caractère périodique au moment prévu pour cette mise à pied. Cependant, ce salarié bénéficie de la sécurité d'emploi au moment prévu pour la reprise des activités.

Dans le cas d'un salarié à temps partiel, la computation se fait au prorata du temps travaillé par un salarié à temps complet de la même classification.

15.04 Aux fins de la clause 15.03, les vingt-quatre (24) mois accumulés doivent l'être sans interruption du lien d'emploi.

Aux fins du présent article, les heures cumulées sont celles pour lesquelles le salarié permanent a reçu une rémunération effective de l'Employeur, suite à une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement prévu à la convention collective.

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

15.05 L'Employeur informe le Syndicat par écrit au moins trois (3) mois à l'avance lorsqu'il effectue des changements prévus à la clause 15.02 susceptibles d'occasionner un surplus de personnel ou de modifier sensiblement les tâches ou les conditions de travail des salariés visés. Les parties peuvent, dans certains cas, convenir d'un avis d'une durée moindre.

Dans les autres cas prévus à la clause 15.03, l'Employeur informe le Syndicat au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance et, dans la mesure du possible, au moins un (1) mois à l'avance.

Les parties peuvent convenir d'un avis d'une durée moindre.

15.06 Durant la période prévue à la clause 15.05, les parties doivent se rencontrer sans délai afin de déterminer les mesures à prendre pour atténuer les inconvénients qui peuvent résulter des changements prévus à la clause 15.02 et, dans le cas des salariés ayant vingt-quatre (24) mois et plus de service actif, ceux prévus à la clause 15.03.

Les parties discutent alors :

- de l'application de l'ancienneté;

- du replacement ou du recyclage des salariés visés par les changements prévus à la clause 15.02 et, dans le cas des salariés ayant vingt-quatre (24) mois et plus de service actif, ceux prévus à la clause 15.03;

- dans le cas du groupe Bureau, de l'application du mécanisme prévu à l'annexe E;

- de toute autre mesure jugée valable par les parties.

Si une entente intervient entre les parties, les dispositions de ladite entente s'appliquent à l'expiration du délai de la clause 15.05 ou dans un délai moindre si les parties en conviennent.

15.07 À défaut d'entente entre les parties et malgré les autres dispositions de la convention collective, les mesures suivantes de recyclage ou de replacement sans affichage sont prises pour assurer la sécurité d'emploi du salarié.

Cependant, si en cours d'application de l'une ou l'autre de ces mesures, une entente intervient entre les parties, elle s'applique nonobstant toute autre disposition du présent article.

A. Replacement

1. Si un poste équivalent est disponible, le salarié y est replacé sans affichage pour autant qu'il satisfasse aux exigences normales du poste. Si

plusieurs postes équivalents sont disponibles, le choix du poste appartient au salarié. Le salarié ainsi replacé est sujet à la période d'essai prévue à la clause 11.09. Si le salarié refuse d'être replacé à un poste équivalent, il est réputé avoir démissionné.

Si le poste équivalent disponible nécessite le déplacement du salarié à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail, et qu'il refuse d'y être replacé, il peut se prévaloir des dispositions du sous-alinéa 15.07 A 2 ou bénéficier des dispositions à la clause 15.08.

Si le poste équivalent disponible implique un quart de travail différent et que le salarié refuse d'y être replacé, il peut se prévaloir des dispositions du sous-alinéa 15.07 A 2. Il est alors considéré hors taux ou hors échelle à compter de l'expiration du délai prévu à la clause 15.05.

2. Si le replacement du salarié ne peut être effectué selon le sous-alinéa 15.07 A 1 ci-haut, il est replacé provisoirement à son choix :

   a) à un poste disponible dont le maximum de l'échelle de salaire est inférieur et pour lequel il répond aux exigences normales. Si plusieurs tels postes sont disponibles, le choix du poste appartient au salarié;

      Durant cette période, le salarié ainsi replacé peut, à sa demande, être replacé à nouveau sans affichage à un poste disponible dont le maximum de l'échelle de salaire est supérieur à celui sur lequel il a été replacé, et qui correspond davantage à ses qualifications. Toutefois, le salarié ne peut être replacé à un poste dont le maximum de l'échelle est supérieur à celui du poste aboli;

   ou

   b) sur un projet spécifique d'une durée prévue de plus d'un (1) mois pour lequel l'Employeur embauche normalement un salarié temporaire défini à la clause 3.15 de l'article « Définition des termes » ou pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens de la clause 11.13 de l'article « Affichage, promotion, mutation, rétrogradation », pour une durée de plus d'un (1) mois;

      Si durant cette période un poste dont le maximum de l'échelle est inférieur à celui du poste aboli devient disponible, le salarié peut, à sa demande, y être replacé sans affichage pour autant qu'il satisfasse aux exigences normales du poste.

      Au terme du projet spécifique ou du remplacement le salarié bénéficie à nouveau du choix prévu au présent paragraphe.

      Si aucune des mesures prévues aux sous-alinéas en a) ou b) n'existe, le salarié peut alors être appelé à pallier un surcroît

occasionnel de travail d'une durée prévue de plus d'un (1) mois jusqu'à ce qu'un replacement soit possible selon les sous-alinéas 15.07 A 1 ou 15.07 A 2.

Si le projet spécifique, le remplacement au sens de la clause 11.13 de l'article « Affichage, promotion, mutation, rétrogradation », ou le surcroît occasionnel de travail, selon le cas, est d'une durée de moins d'un (1) mois, les parties doivent se rencontrer afin de déterminer les mesures à prendre.

Si durant la période où le salarié est provisoirement replacé, un poste équivalent pour lequel il répond aux exigences normales devient disponible, le salarié y est replacé sans affichage.

Tout replacement d'un groupe à un autre doit être effectué dans le même champ d'activités ou dans un champ d'activités apparenté au poste aboli. Il en est de même pour un surcroît de travail.

Les dispositions de la clause 11.11 de l'article « Affichage, promotion, mutation, rétrogradation » ne s'appliquent pas lors du replacement sur un poste.

Après douze (12) mois d'application des mesures prévues au présent paragraphe, les parties se rencontrent afin de déterminer le recyclage, si nécessaire, pour accéder à un poste disponible ou éventuellement disponible et qui est équivalent ou dont le maximum de l'échelle est près de celui du poste aboli.

B. Recyclage

Tout salarié qui doit être déplacé selon les dispositions du présent article doit accepter de se soumettre au recyclage qui lui est proposé par les parties en autant qu'il ait les aptitudes requises. Le salarié qui doit être recyclé est libéré sans perte de son salaire régulier. Dans le cas où le recyclage consiste dans des cours de formation, le salarié bénéficie d'une exonération complète des frais de scolarité qui y sont reliés.

Sauf disposition contraire au présent article, le salarié conserve la progression salariale afférente à son poste aboli.

15.08 Si le salarié refuse d'être replacé selon les modalités prévues au sous-alinéa 15.07 A 2 ou s'il refuse le recyclage qui lui est proposé, il peut, soit démissionner et bénéficier de l'indemnité de séparation prévue à la clause 15.09, soit être mis à pied et inscrit sur la liste de rappel. Lors de l'échéance du délai prévu à l'alinéa 16.01 g) de l'article « Mise à pied et rappel au travail », il reçoit l'indemnité de cessation d'emploi qu'il aurait reçue au moment du début de sa mise à pied. Toutefois, si pendant sa mise à pied,

le salarié refuse un rappel au travail à un poste équivalent, il est réputé avoir démissionné à partir du début de sa mise à pied et il ne bénéficie pas de l'indemnité de cessation d'emploi prévue à la clause 15.09.

15.09 Aux fins de la clause 15.08, l'indemnité de cessation d'emploi est équivalente à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois.

ARTICLE 16 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

16.01 Dans le cas de mise à pied, la procédure suivante s'applique :

a) l'Employeur détermine d'abord quels postes sont visés par la mise à pied;

b) le salarié qui a le moins d'ancienneté dans la fonction où survient la mise à pied est déplacé;

c) le salarié ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être replacé dans un poste équivalent ou dans un poste dont le taux maximum de la classe salariale ou de la catégorie est inférieur aux dépens du salarié qui a le moins d'ancienneté, mais à la condition, toutefois, que ledit salarié ait plus d'ancienneté et qu'il satisfasse aux exigences normales dudit poste;

d) chaque salarié ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut, pourvu qu'il y ait un salarié occupant un poste équivalent ou un poste dont le taux maximum de la classe salariale ou de la catégorie est inférieur et dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne et qu'il satisfasse aux exigences normales dudit poste;

e) le salarié déplacé à un autre poste, en vertu des alinéas précédents, transporte à son nouveau poste l'ancienneté acquise à l'intérieur de l'unité de négociation. Son nouveau taux de salaire à son nouveau poste est établi conformément aux dispositions prévues en annexe relativement aux changements de salaires à la suite d'une reclassification;

f) l'Employeur s'engage, dans le cas de mise à pied, à donner un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance pour les salariés permanents durant lesquels le salarié n'est pas requis de se présenter au travail, et ce, sans perte de traitement;

g) le salarié affecté par la mise à pied est inscrit sur la liste de rappel et y est maintenu pour une période maximale de douze (12) mois. Le rappel au travail des salariés mis à pied se fait suivant les règles de l'ancienneté;

h) dans le cas de mise à pied, l'Employeur s'engage à faciliter la réintégration du salarié au marché du travail en lui autorisant des absences sans perte de traitement à l'intérieur de la période de trois (3) mois prévue à la clause 15.05 de l'article « Sécurité d'emploi » pour lui permettre de se trouver un emploi ailleurs.

ARTICLE 17 SÉCURITÉ INTERCONSTITUANTE

17.01 Les dispositions de cet article s'adressent aux salariés couverts par chacune des accréditations délivrées au nom du Syndicat canadien de la fonction publique, pour le personnel de soutien des groupes bureau, métiers et services et techniques, et dont les conventions collectives possèdent un tel article de sécurité interconstituante, et ce, pour l'ensemble du réseau de l'Université du Québec.

17.02 Si, une fois que les dispositions locales relatives à l'ancienneté et concernant la promotion, la mutation et la rétrogradation ont été appliquées, un salarié permanent obtient un poste dans une autre constituante suite à un affichage, par promotion, mutation ou rétrogradation, il recouvre, à la fin de sa période de probation, s'il est confirmé dans son nouveau poste, l'ancienneté acquise dans l'une ou l'autre des constituantes en cause.

17.03 a) Durant le premier (1er) mois de sa probation, le salarié peut décider de retourner à son ancien poste.

b) Si le salarié n'est pas confirmé dans son nouveau poste, il peut, dans les trente (30) jours qui suivent cette décision, retourner dans l'unité constituante d'origine dans la mesure où il s'y trouve un poste disponible pour lequel le salarié remplit les exigences normales.

ARTICLE 18 CONTRAT À FORFAIT

18.01 L'Employeur ne se servira pas délibérément de contrats forfaitaires comme moyens de limiter le nombre de salariés permanents régis par le certificat de reconnaissance syndicale émis en faveur du Syndicat.

18.02 L'adjudication d'un contrat d'entretien et de réparation n'aura pas pour résultat la baisse de salaire d'un salarié permanent qualifié et disponible pour exécuter le travail, non plus que la mise à pied d'un salarié permanent.

18.03 L'Employeur accepte de rencontrer le Syndicat lorsque celui-ci souhaite discuter de contrats de sous-traitance que l'Employeur a accordés. Les contrats qui font l'objet de ces rencontres sont ceux qui sont de la même nature que le travail effectué par les salariés couverts par le certificat d'accréditation.

Le comité de relations de travail prévu à l'article 9 de la convention collective est mandaté pour procéder à ces rencontres.

Dans le cadre de ces rencontres, l'Employeur s'engage à informer le Syndicat des raisons pour lesquelles il a accordé les contrats de sous-traitance visés. De plus, l'Employeur s'engage à analyser, de bonne foi, toute proposition ou suggestion faite par les représentants du Syndicat qui permettrait de faire effectuer, en tout ou en partie, par les salariés couverts par le certificat d'accréditation, les contrats accordés en sous-traitance. Ces propositions sont acheminées au Vice-recteur à l'administration et aux finances et au Vice-recteur aux ressources humaines par les représentants patronaux au comité de relations de travail.

ARTICLE 19 CHARGE DE TRAVAIL

19.01 Les parties reconnaissent qu'il n'est pas exigé d'un salarié de façon continue et régulière plus qu'une charge normale de travail.

Tout litige relatif aux charges de travail est sujet à la procédure de règlement des griefs ou des mésententes et d'arbitrage.

Dans un tel cas, l'Employeur permet à une personne qualifiée, désignée par le Syndicat, de consulter pendant les heures régulières de travail, les dossiers ayant servi à l'établissement de la charge de travail. Ces dossiers sont consultés en présence des représentants attitrés de l'Employeur.

La personne qualifiée peut effectuer sur les lieux du travail toutes les observations qu'elle juge appropriées. Si le litige persiste, il est soumis à un arbitre familier sur les questions relatives à l'étude du travail.

À défaut d'entente quant au choix de l'arbitre, l'une des parties demande au ministère du Travail de le désigner.

ARTICLE 20 PERFECTIONNEMENT

20.01 Le perfectionnement désigne des activités d'apprentissage dont le but consiste à acquérir, à approfondir ou à mettre à jour des connaissances, des habiletés ou des aptitudes en vue d'améliorer sa compétence par rapport aux tâches actuelles, ou de nouvelles tâches liées à la même fonction, ou de faciliter l'accès à de nouvelles fonctions.

Les situations prévues à l'article sécurité d'emploi ne sont pas couvertes par le présent article.

Les activités de perfectionnement peuvent inclure notamment :

- Le remboursement des frais de scolarité pour tout cours créditable;
- Les activités de perfectionnement de types ateliers, congrès ou autres activités de formation ponctuelles, individuelles ou collectives, que ces activités soient dispensées par l'Université ou non;
- Les activités de perfectionnement visant l'obtention d'un grade ou d'un diplôme d'un établissement d'enseignement reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur;
- Les frais reliés au processus de reconnaissance des acquis en fonction d'un programme d'étude reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur;
- Les cours d'anglais.

20.02 Dans cet esprit, à chaque année, l'Employeur consacre au perfectionnement un montant équivalent à un virgule trente-cinq pour cent (1,35 %) de la masse salariale de l'année financière précédente pour les salariés permanents et les salariés à statut particulier sur la liste de rappel (sauf sous octroi) membres de l'unité de négociation.

20.03 Les parties conviennent d'établir un comité paritaire décisionnel de perfectionnement.

20.04 Le comité de perfectionnement est composé de trois (3) membres choisis par le Syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur. Ledit Comité se réunit sur demande écrite de l'une des parties. Il a notamment pour mandat :

- de voir à l'application du présent article et à produire un rapport annuellement de l'utilisation des budgets alloués.
- de s'assurer d'informer les salariés de l'existence du programme de perfectionnement;

- de procéder à l'étude des besoins de perfectionnement

- de consulter, s'il le juge opportun, les gestionnaires sur les orientations ou besoins de perfectionnement collectif ou individuel

De plus, il adopte les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.

20.05 À chaque réunion du comité de perfectionnement, un procès-verbal est produit par l'Employeur dix (10) jours ouvrables avant la réunion suivante et doit être signé par les deux (2) parties. Il est ensuite communiqué au Syndicat.

20.06 Après avoir informé son gestionnaire de la demande de perfectionnement, lorsque la demande implique des libérations sur les heures normales de travail, tout salarié permanent et à statut particulier peut soumettre au comité de perfectionnement, avec copie au Syndicat et à l'Employeur, une demande écrite en utilisant le formulaire approprié selon la procédure établie par le Comité.

20.07 Avant chaque année financière (1er mai au 30 avril), le Comité de perfectionnement établit ses règles de fonctionnement en conformité avec la convention collective et planifie les programmes de perfectionnement et la répartition budgétaire s'y rattachant. En cas de mésentente, le litige pourra être soumis à la procédure de grief.

20.08 À l'intérieur des règles de fonctionnement établies et des disponibilités budgétaires, le Comité étudie, accepte, autorise ou refuse les demandes de perfectionnement qui lui sont soumises. Il peut également accorder à un salarié en congé d'études, une compensation monétaire pour perte de salaire ou une bourse.

20.09 Le comité peut recommander au Vice-rectorat aux ressources humaines la libération d'un ou de plusieurs salariés avec ou sans traitement ou toute autre modalité qu'il jugerait appropriée. L'Employeur ne peut refuser de libérer un salarié pour un maximum d'une activité par session ayant lieu durant l'horaire de travail sans motif valable.

20.10 Le salarié permanent autorisé à suivre un cours ou autre forme de perfectionnement dans une institution autre que celle de l'Employeur, se verra rembourser les droits de scolarité sur présentation de la quittance et d'une preuve de succès.

Lorsque la nature de l'activité suivie ne permet pas à l'institution d'émettre une preuve de succès, le salarié permanent doit produire une quittance et une attestation d'études.

20.11 Les droits de scolarité seront remboursés aux salariés permanents ainsi qu'aux salariés visés par l'article 5.18 de l'unité de négociation inscrits chez l'Employeur à des cours créditables, si lesdits salariés réussissent dans les cours où ils sont inscrits et sur présentation de la quittance. Cependant, les droits de scolarité peuvent être déduits à la source, suite à une entente entre le salarié permanent concerné et l'Employeur.

ARTICLE 21 TRAITEMENT EN MALADIE

21.01 Le salarié incapable de remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'une protection de son revenu selon les modalités prévues aux clauses 21.05 et 21.06.

21.02 Le salarié doit aviser son supérieur immédiat de toute absence au cours des deux (2) premières heures de son absence. En cas d'impossibilité de le faire dans ledit délai, il devra aviser son supérieur immédiat dès que possible.

21.03 À la demande de l'Employeur, le salarié devra produire aux personnes mandatées au Service des ressources humaines un certificat médical de son médecin traitant, après la troisième (3e) journée d'absence. Toutefois, si l'Employeur a un motif de soupçonner que l'absence ne résulte pas d'une maladie, il peut demander au salarié de produire un certificat médical sans égard au nombre de journées d'absence.

Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre de période d'attente est effectué directement par l'Employeur, mais conditionnellement à la présentation par le salarié des pièces justificatives dûment complétées et raisonnablement exigibles. Les pièces justificatives doivent être transmises directement aux personnes mandatées au Service des ressources humaines.

Le salarié a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative est dûment complétée.

L'Employeur se réserve le droit de faire examiner le salarié par un médecin de son choix.

21.04 S'il y a litige relatif à l'existence ou non d'une invalidité ou à l'existence ou non de limitations fonctionnelles permanentes, un troisième (3e) médecin peut être nommé conjointement par les deux (2) parties et la décision de celui-ci est finale et exécutoire. Les honoraires et dépenses dudit médecin sont partagés également entre les deux (2) parties.

21.05 Au 1er juin de chaque année, il est accordé au salarié un crédit de dix (10) jours pour cause de maladie ou d'accident, non cumulatifs d'année en année.

À chaque année, la moitié (50 %) du solde non utilisé au 31 mai est monnayée à taux simple. Malgré cette règle, un maximum de quatre (4) jours est payable dans les cas où le solde non utilisé est supérieur à huit (8) jours.

Dans le cas d'un nouveau salarié, le crédit annuel est alloué comme suit s'il est embauché entre le :

- 1er juin et le 30 septembre : dix (10) jours

- 1er octobre et le 31 janvier : sept (7) jours

- 1er février et le 31 mai : trois (3) jours

Le salarié qui a épuisé les jours d'absence pour cause de maladie prévus à la présente clause peut utiliser, par anticipation, les jours de maladie auxquels il aura droit l'année suivante, afin de s'absenter pour cause de maladie ou pour une des raisons prévues à la clause 40.37 (congés pour responsabilités parentales). Pour ce faire, le salarié doit en faire la demande au Service des ressources humaines qui ne peut la refuser sans motif valable. Si le congé est pris pour une des raisons prévues à la clause 40.37, les modalités qui sont prévues à cette clause doivent être respectées. La prise anticipée de jour de maladie ne peut se faire sur plus d'une année. Si le salarié quitte l'Université, pour quelque raison que ce soit, et que la prise anticipée de jours de maladie crée un solde négatif, le salarié doit rembourser à l'Employeur les journées de maladie qui lui sont dues.

21.06 Pour chaque période d'absence, le délai de carence est de trois (3) jours ouvrables. Le salarié est rémunéré à son taux de salaire régulier durant le délai de carence jusqu'à l'épuisement de son crédit prévu à la clause 21.05. À compter de la quatrième (4e) journée ouvrable d'une période d'absence jusqu'à la dixième (10e) journée ouvrable inclusivement, l'Employeur verse le salaire régulier au salarié absent pour raison de maladie.

À compter de la onzième (11e) journée ouvrable jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec, l'Employeur verse au salarié quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire régulier. Le salarié reçoit les prestations d'assurance-salaire à compter de la première journée ouvrable suivant cette période d'attente, étant entendu qu'un congé férié est considéré comme un jour ouvrable aux fins de la présente clause.

À compter de la quatrième (4e) journée ouvrable d'une période d'absence et jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec, le salaire versé par l'Employeur est déductible des prestations payables en vertu de tout régime public d'assurance.

21.07 Nonobstant la clause 21.06, le salarié continue de recevoir son salaire ou sa prestation d'assurance-salaire comme s'il s'agissait d'une même période d'absence dans les deux (2) cas suivants :

- lorsque le salarié doit recourir de nouveau à l'assurance-salaire à l'intérieur d'une même période d'invalidité au sens de l'assurance-salaire;

- lorsque la salariée doit recourir de nouveau au régime de traitement en maladie ou au régime d'assurance-salaire pour des congés spéciaux liés à une même grossesse et octroyés en vertu des sous-alinéas 40.20 B) a) et b) de l'article « Droits parentaux ».

21.08 En contrepartie des prestations prévues aux clauses 21.01, 21.05 et 21.06, la totalité du rabais consenti par le Développement des Ressources Humaines du Canada est acquise à l'Employeur.

21.09 Le salarié devant suivre des traitements médicaux sur recommandation d'un médecin ou de traitement de chiropractie bénéficie de la protection de son revenu selon les modalités prévues à la clause 21.06.

Aux fins d'application de la présente clause, les heures d'absence du salarié concerné sont cumulées jusqu'à concurrence du délai de carence prévu à la clause 21.06; les heures ainsi accumulées sont débitées de son crédit.

Les heures d'absence excédant l'équivalent du délai de carence sont considérées comme une même période d'absence et ne sont pas débitées du crédit prévu à la clause 21.05.

Après l'équivalent de la période d'attente prévue à la clause 21.06 le salarié reçoit une rémunération équivalente aux prestations du régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec.

Les dispositions des présentes s'appliquent pour autant que ces traitements sont requis à la suite d'une même maladie ou accident.

21.10 Le salarié a le droit de consulter le relevé de son crédit annuel prévu à la clause 21.05.

21.11 Dispositions particulières applicables aux salariés annuels à temps partiel et périodiques à temps complet et périodiques à temps partiel.

A) Aux fins d'application de cet article, le salarié à temps partiel dont l'horaire de travail comporte moins d'heures par jour que le nombre d'heures prévu pour cette fonction bénéficie du nombre de jours de maladie tel que prévu au présent article.

Toutefois, chacun des jours de son crédit de congé maladie comporte un nombre d'heures égal au nombre d'heures de sa journée régulière de travail. Pour chaque jour d'absence, le nombre d'heures débitées de son crédit sera égal au nombre d'heures que comporte sa journée régulière de travail. Pour ce salarié, le délai de carence est de deux (2) de ses journées régulières de travail.

B) Le salarié à temps partiel dont l'horaire régulier de travail comporte moins de jours de travail par semaine que le nombre de jours prévu pour la fonction bénéficie des avantages prévus à cet article en tenant compte des modalités suivantes :

a) Le salarié à temps partiel bénéficie du crédit prévu à la clause 21.05 au prorata du nombre de jours de son horaire régulier de travail.

b) Les jours situés en dehors de sa semaine régulière de travail ne sont pas comptés comme jours ouvrables.

c) Si la semaine régulière de travail du salarié est effectuée sur quatre (4) jours, l'Employeur verse le salaire régulier de ce salarié à compter de la troisième (3e) journée ouvrable d'une période d'absence (en plus du versement prévu pour les jours de carence) jusqu'à la huitième (8e) journée ouvrable inclusivement.

À compter de la neuvième (9e) journée ouvrable jusqu'à la seizième (16e) inclusivement, l'Employeur versera au salarié quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire régulier. Le salarié recevra les prestations du régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec à partir de la première (1re) journée ouvrable suivante.

d) Si la semaine régulière de travail du salarié est effectuée sur trois (3) jours, l'Employeur versera le salaire régulier de ce salarié à compter de la troisième (3e) journée d'absence (en plus du versement prévu pour les jours de carence) jusqu'à la sixième (6e) journée ouvrable inclusivement.

À compter de la septième (7e) journée ouvrable jusqu'à la douzième (12e) inclusivement, l'Employeur versera au salarié quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire régulier. Le salarié recevra les prestations du régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec à partir de la première (1re) journée ouvrable suivante.

C) Le salarié périodique bénéficie d'un crédit annuel de congé de maladie de sept (7) jours.

D) Le salarié périodique à temps partiel est soumis aux dispositions particulières des alinéas 21.11 A) ou 21.11 B) (à l'exclusion du sous-alinéa 21.11 B a) selon son horaire régulier de travail.

21.12 L'Employeur avise le Syndicat lorsqu'un salarié débute un congé de maladie d'une durée supérieure à dix (10) jours ouvrables.

ARTICLE 22 ASSURANCES COLLECTIVES

22.01 À moins de dispositions contraires à la convention collective, tout salarié couvert par la présente convention collective est tenu de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle il devient admissible sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer.

22.02 L'Employeur s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention collective et à payer cinquante pour cent (50 %) des coûts de l'ensemble de ces régimes.

22.03 L'Employeur s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des salariés assurés aux fins d'assurances collectives et à faire parvenir mensuellement aux compagnies d'assurances désignées le total des primes, soit la part de l'assuré et la part de l'Employeur.

22.04 a) L'Employeur maintient un comité réseau sur les assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce Comité. Ce Comité est formé :

- d'un représentant ou de son substitut de chaque corporation instituée par la Loi de l'Université du Québec (L.R.Q., c. U-1) ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi de l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;

- d'un représentant ou de son substitut désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes stipulés au paragraphe 22.02;

- d'un représentant ou de son substitut désigné par l'ensemble des employés non syndiqués de chaque corporation et d'un représentant ou de son substitut du personnel-cadre de chaque corporation;

- d'un représentant du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désigné par les associations de retraités des corporations instituées par la Loi sur l'Université du Québec (L.R.Q., c. U-1) ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi sur l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;

- d'un représentant de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité.

b) Le mandat des représentants des assurés est de deux (2) années et peut être renouvelé.

22.05 Le mandat de ce Comité est :

- d'examiner les régimes en vigueur et de les apprécier en vue de leur renouvellement;
- de préparer les cahiers de charges nécessaires et procéder aux appels d'offres, le cas échéant;
- de faire des recommandations à l'Assemblée des gouverneurs quant aux choix des assureurs, à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;
- de s'assurer que les nouveaux membres du comité soient informés des dispositions des régimes et de fonctionnement du comité;
- de préparer, à l'usage des participants, une description écrite des régimes en vigueur.

22.06 Les décisions du comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité : une majorité des représentants présents des corporations participantes et une majorité qualifiée des représentants présents des assurés, majorité qualifiée établie comme suit : la moitié ou plus des représentants des assurés procure au moins une majorité des deux tiers (2/3) des assurés dont les représentants sont présents.

22.07 Le comité réseau des assurances peut créer tout groupe technique ou comité de travail qu'il juge opportun de mettre sur pied pour assurer son bon fonctionnement et il s'adjoint un actuaire-conseil ou toute autre personne ressource de son choix dont les services pourraient être requis.

22.08 L'Employeur assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de la clause 22.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées à la clause 22.07, ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentants identifiés à l'alinéa 22.04 a), ou de leur substitut, selon les politiques en vigueur.

22.09 L'Employeur s'engage à remettre sur demande, un document attestant de la participation du salarié aux régimes d'assurances collectives.

22.10 L'Employeur dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les salariés, ainsi que les amendements qui y sont apportés.

22.11 Lorsque des ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau de négociation en matière d'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour être utilisée sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de trente-six (36) mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que ces sommes auront générés dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) – cinquante pour cent (50 %) entre les employeurs et les employés sans référence au régime qui les a générés.

22.12 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à faire les démarches nécessaires pour faire disparaître les éléments discriminatoires, s'il en est, des polices d'assurances actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.

22.13 L'Employeur n'est pas réputé manquer à son engagement de payer cinquante pour cent (50 %) des coûts des régimes pour la seule raison qu'il ne contribue pas pour un montant équivalent à celui d'un salarié qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie d'assurance-accident-maladie conformément aux mécanismes d'adhésion prévus à la police d'assurance.

22.14 Advenant des modifications aux législations et réglementations en matière fiscale rendant inapplicable le régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables, les dispositions nécessaires seront prises par l'Employeur pour rétablir le régime d'assurance-salaire en vigueur avant l'implantation dudit régime.

Dans une telle éventualité, les nouveaux bénéfices acquis dans les autres régimes et financés à même la réduction de primes occasionnées par la mise en vigueur du régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables devront faire l'objet d'étude et recommandation par les membres du comité réseau sur les assurances collectives.

22.15 a) Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la convention collective, les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification à l'un ou l'autre de ces régimes qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par la loi ou les règlements en vigueur.

b) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentants syndicaux et patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la convention collective traitant des assurances collectives et toute modification substantielle aux régimes et couvertures d'assurances collectives, le tout sous réserve de

l'approbation de chacun des syndicats et des conseils d'administration des établissements de l'Université du Québec et de l'Assemblée des gouverneurs.

22.16 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative aux régimes d'assurances collectives qui pourrait intervenir au cours de la durée de la convention collective.

22.17 Les présentes dispositions n'ont d'effet que dans la mesure où elles font l'objet d'une entente entre toutes les corporations du réseau de l'Université du Québec et de tous les syndicats et associations concernés par de tels amendements à leur convention collective ou protocole respectif.

ARTICLE 23 EXAMEN MÉDICAL

23.01 Lorsque le salarié subit un examen médical à la demande de l'Employeur, les frais encourus sont à la charge de ce dernier. Cet examen se fait durant les heures de travail; le salarié ne subit aucune perte de traitement et cette absence n'affecte pas son crédit annuel de jours-maladie.

Si cet examen a lieu en dehors des heures de travail le salarié est rémunéré au taux du travail supplémentaire applicable.

23.02 Lorsque le salarié décide de s'absenter pendant ses heures de travail pour subir un examen médical, cette absence est déduite de son crédit annuel de jours-maladie.

Sur demande, le salarié doit produire la preuve ou l'attestation de la raison de son absence.

ARTICLE 24 SANTÉ ET SÉCURITÉ

24.01 L'Employeur et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité au travail dans le but de prévenir les maladies industrielles et les accidents du travail.

24.02 Comité institutionnel de santé et de sécurité

Réfère au comité de santé et de sécurité prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Ce comité institutionnel est un mécanisme interne et paritaire formé de représentants de l'Employeur et de travailleuses et travailleurs. Il se réunit selon la fréquence et les modalités prévues à la loi et au règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement. Le Syndicat désigne un représentant au comité. Le salarié désigné à ce titre est défini comme étant le représentant sur le Comité de santé et de sécurité.

24.03 Comité de travail sur la gestion des risques

Comité de travail pouvant être créé par l'Employeur ou le Comité institutionnel de santé et de sécurité pour évaluer certains risques spécifiques.

Conformément aux modalités de composition de ces comités, le Syndicat pourrait être invité à désigner des représentants. Le cas échéant, le salarié est désigné comme un représentant sur un comité de travail sur la gestion des risques.

24.04 Conditions dangereuses

Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il 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. Le salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiatement, 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'il exerce.

ARTICLE 25 ACCIDENT DE TRAVAIL

25.01 L'Employeur doit prendre les mesures prévues par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour assurer la sécurité et la santé des salariés.

25.02 Dans les cas d'urgence, l'Employeur assure les premiers soins à tout salarié durant les heures de travail et si nécessaire, le fait transporter à l'hôpital aux frais de l'Employeur, accompagné d'une autre personne si la situation l'exige, et ce, sans perte de traitement.

25.03 a) Dans le cas de maladies contractées ou d'accidents subis par le fait ou à l'occasion du travail, l'Employeur verse au salarié après les quatorze (14) jours d'invalidités une avance remboursable équivalente au salaire qu'il aurait obtenu jusqu'à ce que la CNESST lui verse l'indemnité de remplacement du revenu.

b) L'alinéa a) s'applique dans le cas de salariés contractant une maladie à virus, bactérienne ou parasitaire découlant de la manipulation desdits virus, bactéries ou parasites dans les laboratoires.

25.04 Le paiement du salaire effectué en vertu du présent article n'affecte pas les crédits en jours de maladie accumulés par le salarié.

25.05 Lorsqu'une déclaration d'accident ou d'incident est remplie, l'Employeur transmet une copie au Syndicat.

ARTICLE 26 RÉGIME DE RETRAITE

26.01 a) L'Employeur s'engage à maintenir le régime de l'Université du Québec auquel il contribuera, applicable à tous les salariés admissibles, conformément aux dispositions du régime.

b) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la convention collective traitant du régime de retraite et de toute question relative aux dispositions réglementaires du régime de retraite de l'Université du Québec.

Toute modification négociée à la table réseau de négociation devra recevoir l'approbation de l'Assemblée des gouverneurs.

La table réseau de négociation peut demander au comité de retraite de mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite.

c) Advenant que l'Assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du Régime de retraite en vertu de l'article 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité un avis de la Table réseau de négociation sur un projet de modification accompagné de toutes les informations pertinentes au projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt (120) jours de la demande. Les membres de la Table réseau de négociation s'engagent à acheminer conjointement au comité de retraite les demandes d'études pour calculer le coût et les impacts des options identifiées par l'une ou l'autre des parties sur les participantes et participants, l'Université et la situation financière du Régime afin de mener à terme les négociations, en tenant compte :

a) du principe de parité dans le financement et le partage du risque;

b) des lois et règlements fiscaux applicables;

c) de la pérennité du Régime et de sa santé financière.

Lorsqu'il y a entente, la Table réseau de négociation formule à l'Assemblée des gouverneurs un avis sur les modifications à apporter.

Lorsqu'il y a désaccord, chacune des parties formule son avis à l'Assemblée des gouverneurs sur les modifications à apporter.

Après avoir reçu le ou les avis de la Table réseau de négociation, l'Assemblée des gouverneurs procède selon l'une ou l'autre des façons suivantes :

a) en conformité avec l'avis de la Table, s'il est conjoint, elle apporte alors les modifications en découlant au Règlement;

b) si la Table a choisi d'émettre des avis séparés, en retenant les éléments communs dans ces avis, s'il en est, elle apporte les modifications en découlant au Règlement.

En considérant les éléments retenus par les deux (2) parties à la Table, le comité de retraite fixe la cotisation requise eu égard aux exigences légales sur recommandation de l'actuaire si cette cotisation n'a pas fait l'objet des éléments communs à la Table.

Si nécessaire, l'Assemblée des gouverneurs demande un nouvel avis à l'actuaire sur les autres modifications qui pourraient être apportées. Cet avis sera soumis à la Table pour qu'elle convienne des mesures à retenir. La Table devra convenir des mesures qui permettent de répondre à la demande initiale de l'Assemblée des gouverneurs dans un délai de soixante (60) jours.

Dans tous les cas, la parité dans le taux de cotisation devra être maintenue.

d) Aux fins de l'application du mécanisme prévu à l'article 23.8 du Règlement du RRUQ, l'Employeur s'engage à prendre les dispositions pour que l'Assemblée des gouverneurs donne effet aux recommandations de la Table réseau de négociation et du comité de retraite quant au versement de l'indexation ou à l'amélioration de la retraite anticipée, tel que prévu par le régime. À cet égard, l'Employeur s'engage à transmettre aux instances appropriées un avis favorable en ce sens.

26.02 Le salarié qui participait au régime de retraite des fonctionnaires ou au régime de retraite des enseignants doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes.

26.03 Les contributions de l'Employeur et du salarié sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.

26.04 L'Employeur ne peut mettre un salarié à la retraite en raison de l'âge, à moins d'avoir obtenu l'accord du salarié concerné et que ce dernier soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel il participe.

26.05 L'Employeur dépose au Syndicat copie des lois ou règlements régissant les régimes auxquels participent les salariés, ainsi que les amendements qui y sont apportés.

26.06 Un état annuel de participation au régime auquel il adhère est fourni à chaque salarié.

26.07 Sous réserve des articles 21 et 22 de l'annexe 6-B du règlement général numéro 6 de l'Université du Québec, l'Employeur s'engage à maintenir un comité de retraite dont le mandat est d'administrer le régime des rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la Loi de l'Université du Québec (L.R.Q. 1977, c. U-1).

Le comité de retraite est composé d'un représentant de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « université », « établissement », et « autre unité », au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B et d'un représentant des employés de chaque corporation couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité », définie à l'annexe 6-B.

26.08 L'Employeur assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, le coût de leur participation au comité de retraite et à tout groupe technique ou comité de travail créé par le comité de retraite. Ce coût comprend les frais de libération et les frais de déplacement et de séjour des représentants selon les politiques en vigueur.

26.09 L'Employeur transmet au Syndicat copie des convocations, ordres du jour, documents déposés et procès-verbaux du comité de retraite, sauf les sujets discutés à huis clos, dès que ceux-ci parviennent aux membres dudit Comité.

26.10 Le comité de retraite est mandaté pour mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite qui lui seront soumis par le Syndicat ou l'Employeur.

26.11 L'Employeur doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les participants au comité de retraite de l'Université du Québec.

26.12 À la demande de l'Employeur ou du Syndicat, les parties conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la convention collective les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application de nouvelles dispositions touchant le régime de retraite qui auraient reçu les approbations et les ratifications exigées par la loi et les règlements en vigueur.

26.13 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative au régime de retraite qui pourrait intervenir au cours de la durée de la convention collective.

ARTICLE 27 FRAIS DE VOYAGE - AUTOMOBILE

27.01 Tout salarié qui se déplace à la demande de l'Employeur se verra rembourser ses frais de voyage, de déplacement et de séjour selon les normes établies dans la politique en vigueur chez l'Employeur.

27.02 Le salarié qui, de par son travail, est appelé à utiliser son automobile personnelle reçoit une compensation selon les normes établies dans la politique en vigueur chez l'Employeur.

27.03 Le salarié qui, à la demande de son supérieur immédiat, utilise régulièrement son automobile personnelle dans l'exécution de son travail se verra rembourser la surprime d'assurance annuelle, sur présentation de pièces justificatives.

27.04 Le salarié qui, de par son travail, est appelé à se déplacer d'un pavillon à un autre reçoit une compensation selon les taux suivants :

Cinq dollars (5 $) pour un déplacement entre deux (2) pavillons du campus de Trois-Rivières lorsqu'il est requis par l'Employeur d'utiliser son automobile personnelle pour effectuer ce déplacement;

Une compensation en vertu de la politique en vigueur chez l'Employeur, pour tout déplacement entre un pavillon du campus de Trois-Rivières et un pavillon ou un centre en dehors du campus de Trois-Rivières.

27.05 Le salarié peut en tout temps refuser de se servir de son automobile.

27.06 Lorsqu'un salarié utilise son automobile personnelle ou un véhicule de l'Employeur dans l'exécution de son travail, les dépenses encourues par ce salarié pour les frais de stationnement et les péages d'autoroute sont remboursés sur présentation des pièces justificatives officielles et après approbation de son supérieur immédiat.

27.07 L'Employeur fera connaître aux salariés la politique en vigueur dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective. De plus, le Syndicat sera avisé immédiatement par écrit de toute modification.

ARTICLE 28 UNIFORME, VÊTEMENT ET OUTILLAGE

28.01 L'achat et le remplacement de tout outil ou équipement exigé pour le travail du salarié est aux frais de l'Employeur; ces outils ou équipement demeurent la propriété de l'Employeur.

28.02 L'Employeur fournit gratuitement aux salariés tout uniforme dont il exige le port et tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

28.03 Les uniformes et vêtements fournis par l'Employeur demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la présentation du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'Employeur de décider si un vêtement ou un uniforme doit être remplacé.

28.04 L'entretien des uniformes et vêtements fournis par l'Employeur est à la charge des salariés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins de travail.

28.05 Lorsque l'Employeur prévoit apporter des modifications quant au genre, au tissu ou à la couleur des uniformes, il consulte le Syndicat sur ces points afin d'obtenir ses suggestions.

28.06 L'Employeur fournit, sur demande du salarié ou du Syndicat, les uniformes prévus, ainsi que tout article exigé par la loi selon les modalités apparaissant à lettre d'entente no 9 :

a) Les personnes de métiers ont droit aux sarraus et à la salopette lorsque requis;

b) L'Employeur fournit deux (2) sarraus aux techniciens en arts plastiques, en moyens d'enseignement, aux techniciens de laboratoires, aux salariés du Service de l'imprimerie, aux magasiniers, aux appariteurs et aux salariés du Service de l'équipement dont le travail nécessite le port de ce vêtement;

c) L'Employeur fournit des lunettes de sécurité ajustées à la vue.

ARTICLE 29 DROITS ACQUIS

29.01 L'Employeur convient de maintenir les bénéfices ou avantages dont certains salariés jouissent et qui sont supérieurs à ceux prévus à la convention collective, sauf si les circonstances qui ont permis l'octroi desdits bénéfices ou avantages ont changé.

ARTICLE 30 PUBLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

30.01 L'Employeur s'engage à rendre disponible sur le web le texte conforme de la convention collective, ses annexes et lettres d'entente et à en offrir une copie papier aux salariés dans les soixante (60) jours du dépôt au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Gouvernement du Québec.

30.02 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat cinquante (50) copies de la convention collective dans le délai prescrit à la clause 30.01.

30.03 Le format du texte conforme de la convention collective est de vingt et un virgule six centimètres sur quatorze centimètres (21,6 cm X 14 cm). Celle-ci est reliée au moyen d'un boudin spiralé.

ARTICLE 31 DURÉE ET HORAIRE

31.01 Sauf pour les salariés assujettis à des horaires particuliers prévus à l'annexe C, la durée de la semaine et celle de la journée régulière de travail sont établies comme suit :

a) Métiers et services

Trente-huit heures et trois-quarts (38 h 3/4) réparties sur cinq (5) jours consécutifs de travail de sept heures et trois-quarts (7 h 3/4) chacun, du lundi au vendredi inclusivement, effectuées entre huit heures (8 h) et dix-sept heures (17 h).

b) Bureau et technique

Trente-cinq heures (35 h) réparties sur cinq (5) jours consécutifs de travail de sept heures (7 h) chacun, du lundi au vendredi inclusivement, effectuées entre huit heures trente (8 h 30) et dix-sept heures (17 h).

31.02 a) Au cours des périodes mentionnées ci-après, la durée de la semaine régulière de travail est réduite de trois heures (3 h), sans réduction de salaire régulier, pour les salariés dont la durée de la semaine régulière est de trente-cinq heures (35 h) ou plus. Pour les salariés réguliers à temps partiel, la réduction de la semaine régulière est effectuée au prorata des heures travaillées.

Périodes :

2024 - période de dix (10) semaines à déterminer

2025 - période de dix (10) semaines à déterminer

2026 - période de dix (10) semaines à déterminer

2027 - période de dix (10) semaines à déterminer

2028 - période de dix (10) semaines à déterminer

Il est possible pour les parties de s'entendre pour examiner des aménagements aux horaires des secteurs de travail compte tenu des besoins de l'Employeur.

b) De façon générale, cette réduction est applicable l'après-midi de la dernière journée ouvrable de la semaine régulière de travail. Dans les secteurs de travail où les besoins le justifient, la réduction peut être appliquée lors d'une autre journée.

c) Dans les cas où il est impossible de réduire les heures, les salariés concernés reçoivent le taux du travail supplémentaire pour le travail effectué alors qu'ils auraient eu droit de bénéficier de la réduction des heures de travail.

31.03 Aux fins d'application de la convention collective, chaque journée ainsi réduite est réputée constituer une journée régulière de travail, conformément à la clause 31.01.

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.

31.04 Tout salarié a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée (1/2) régulière de travail.

31.05 Sauf pour les salariés assujettis à des horaires particuliers de travail, tout salarié a droit à une période non rémunérée pour le repas au cours de sa journée régulière de travail.

a) Métiers et services :

La durée de cette période est de soixante-quinze minutes (75 min.), répartie de douze heures (12 h) à treize heures quinze (13 h 15).

b) Bureau et technique :

La durée de cette période est de quatre-vingt-dix minutes (90 min.) répartie de douze heures (12 h) à treize heures trente minutes (13 h 30).

Malgré le dernier alinéa, le salarié peut bénéficier d'un horaire différent pour la pause de repas, après entente écrite avec son supérieur immédiat.

31.06 À moins d'entente contraire entre les parties et sous réserve des horaires particuliers, le salarié qui travaille selon un horaire particulier a droit à deux (2) jours de repos consécutifs pour chaque semaine de travail.

31.07 Les horaires peuvent être modifiés au besoin après entente entre les parties.

Cependant, l'Employeur peut modifier les horaires existants ou en implanter de nouveaux si les besoins du service nécessitent de tels changements. Dans un tel cas, un avis écrit sera affiché, avec copie au Syndicat, au moins trente (30) jours avant la mise en vigueur de tels changements. Ce délai peut être modifié après entente entre les parties.

S'il y a mésentente, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de la transmission de l'avis précité, référer le cas directement à l'arbitrage. Les parties conviennent de procéder dans le cadre de l'arbitrage accéléré. Le mandat de l'arbitre consiste à décider si les changements étaient nécessaires; sinon, l'Employeur doit, à son choix, soit revenir à l'ancien horaire et rémunérer les salariés au taux du travail supplémentaire prévu à l'article 35.00 « Travail supplémentaire » pour toutes les heures travaillées en dehors de leur ancien horaire, soit maintenir ledit horaire en payant les salariés au taux du travail supplémentaire pour toutes les heures travaillées en dehors de l'ancien horaire.

À moins d'entente contraire entre les parties, cette modification ne doit pas avoir pour effet d'imposer aux salariés des heures brisées.

31.08 Lorsqu'un changement d'heure se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée et retour à l'heure normale) le traitement régulier des salariés visés par ce changement d'heure n'est pas modifié pour autant.

31.09 Lorsqu'à l'occasion deux (2) salariés désirent échanger entre eux leurs jours de repos hebdomadaire ou leur horaire de travail tel qu'établi, ils doivent obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat. Dans un tel cas, les dispositions relatives à la rémunération du travail supplémentaire ne s'appliquent pas.

ARTICLE 32 HORAIRE D'ÉTÉ DE QUATRE (4) JOURS

32.01 L'horaire de quatre (4) jours peut être implanté après entente entre les parties au cours de la période prévue à la clause 31.02 de l'article « Durée et horaire ».

Les parties s'engagent à examiner des aménagements possibles aux horaires de travail des services, départements, etc. compte tenu des besoins de l'Employeur.

32.02 Les modalités qui suivent s'appliquent sous réserve du droit des parties de préciser davantage les modalités.

1. L'Université conserve ses heures officielles d'ouverture du lundi au vendredi inclusivement soit :

   - du lundi au jeudi : 8 h 30 à 17 h

   - le vendredi : 8 h 30 à 12 h 30

2. Procédure

   Pour bénéficier d'un horaire de quatre (4) jours, chaque salarié désirant obtenir un tel horaire présente à son supérieur immédiat, au moins vingt (20) jours avant la mise en application de l'horaire d'été, le formulaire dûment complété distribué à cet effet par le Service des ressources humaines en avril - mai et indiquant la date de mise en application de l'horaire.

   A) L'horaire de quatre (4) jours se répartit comme suit :

      a) L'horaire de travail est réparti du lundi au jeudi, entre 8 h et 12 h et 13 h et 17 h pour les salariés des groupes bureau et technique concernés, incluant une période rémunérée de quinze (15) minutes de repos par demi-journée de travail.

      b) Pour les salariés travaillant trente-cinq heures et trois quarts (35 3/4) par semaine :

         du lundi au mercredi entre 7 h 30 et 12 h et 12 h 45 et 17 h

         le jeudi entre 7 h 30 et 12 h et 12 h 45 et 17 h 45

         ou tout autre horaire accepté par le Service des ressources humaines, le supérieur immédiat et le salarié concerné.

   B) Chaque horaire doit recevoir l'approbation du supérieur immédiat pour s'appliquer.

C) Le salarié travaillant selon un tel horaire peut y mettre fin et revenir à un horaire de cinq (5) jours par semaine après un avis écrit de cinq (5) jours adressé au Service des ressources humaines.

D) Chaque unité administrative tiendra un registre afin de tenir compte des horaires des salariés dans cette unité. Ce registre devra être acheminé au Service des ressources humaines pour compilation et contrôle. Tout changement au registre initial devra être acheminé au Service des ressources humaines par le supérieur immédiat.

3. Conditions de travail applicables aux salariés ayant un horaire de quatre (4) jours en vertu de la présente entente.

Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent sous réserve des modalités et des précisions suivantes :

A) La semaine de travail ainsi réduite à quatre (4) jours est réputée comporter cinq (5) jours ouvrables.

B) Traitement en maladie

Pour chaque absence pour cause de maladie, la banque de maladie est débitée du nombre d'heures de son absence, soit par exemple pour le personnel du groupe bureau, huit (8 h) heures par journée complète d'absence durant la période de l'entente.

C) Jours fériés

a) Lorsqu'un jour férié survient pendant la durée de l'entente, le nombre d'heures de la journée régulière de travail prévues à la clause 31.01 de l'article « Durée et horaire », est déduit du nombre d'heures à effectuer dans la semaine.

- métiers et services : sept heures et trois quarts (7 h 3/4);

- bureau et technique : sept heures (7 h).

b) Le salarié s'entend alors avec son supérieur sur les modalités de reprise de la différence entre le nombre d'heures à effectuer par jour pendant la période de l'entente et le nombre d'heures par jour déterminé par le calcul du sous-alinéa 3 C a).

D) Congés sociaux et congés personnels

L'application d'un tel horaire n'a pas pour effet de diminuer ou d'augmenter le nombre de jours ouvrables de congé auxquels un salarié a droit en vertu de la convention collective. Dans le cas de congés sociaux et des congés personnels pris pendant l'application de l'horaire de quatre (4) jours, chaque journée entière prise

équivaut aux nombres d'heures prévues à son horaire normal de travail auquel est ajoutée une (1) heure au sens de l'article 31 (Durée et horaire) qui doit être soustraite des banques disponibles à cet effet. Advenant une imputation de journées plus grande que le nombre de journées restant en solde dans la banque y afférente, le salarié s'entend alors avec son supérieur sur les modalités de reprise de ce temps.

E) Vacances

L'application d'un tel horaire n'a pas pour effet de diminuer ou d'augmenter le nombre de semaines ou de jours de vacances auxquels un salarié a droit en vertu de la convention collective. Pendant l'application de l'horaire de quatre (4) jours, chaque journée entière prise en vacances équivaut aux nombres d'heures prévues à son horaire normal de travail auquel est ajoutée une (1) heure au sens de l'article 31 (Durée et horaire) devant être soustraite de la banque de vacances.

F) Aux fins de l'application de l'article 35.00

a) Pour les salariés travaillant trente-deux heures/semaine (32 h/sem.) :

- la journée de travail de huit heures (8 h) et la semaine de travail de trente-deux heures (32 h) sont considérées comme la journée et la semaine régulière de travail.

b) Pour les salariés travaillant trente-cinq heures et trois quarts (35 h 3/4) semaine :

- la journée de travail de huit heures et trois quarts (8 h 3/4) ou la journée de travail de neuf heures et demie (9 h 1/2) selon le cas, et la semaine de travail de trente-cinq heures et trois quarts (35 h 3/4) sont considérées comme la journée et la semaine régulière de travail.

G) L'application de l'horaire de quatre (4) jours n'a pas pour effet d'augmenter la durée de la période d'essai ou de probation d'un salarié travaillant selon un tel horaire.

ARTICLE 33 HORAIRE VARIABLE

33.01 L'horaire variable peut être implanté après entente entre les parties selon les modalités prévues au présent article et celles convenues par le comité des relations de travail.

33.02 L'horaire variable est un aménagement des heures de travail selon lequel le salarié choisit lui-même le début et la fin de sa journée tout en ayant une période prédéterminée de présence obligatoire.

33.03 Définitions

a) PLAGES FIXES : heures durant lesquelles la présence de la totalité du personnel visé est obligatoire.

b) PLAGES MOBILES : heures durant lesquelles la présence du salarié n'est pas obligatoire, sous réserve des dispositions de la convention collective.

c) HEURES D'AMPLITUDE : heures durant lesquelles un salarié peut effectuer sa journée de travail.

d) HEURES DE RÉFÉRENCE : nombre d'heures d'une journée régulière de travail correspondant à celles travaillées par le salarié s'il travaillait selon un horaire régulier défini à la clause 31.01 de l'article « Durée et horaire ».

e) JOURNÉE DE RÉFÉRENCE : période durant laquelle le salarié serait tenu d'effectuer les heures de référence s'il travaillait selon un horaire régulier défini à la clause 31.01 de l'article « Durée et horaire ».

f) PÉRIODE DE RÉFÉRENCE : période durant laquelle les heures régulières de travail du salarié sont computées.

g) HEURES DE PERMANENCE : période durant laquelle une permanence doit être assurée bien que la présence de la totalité du personnel visé ne soit pas obligatoire.

33.04 Le Comité

a) Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, les parties conviennent de discuter des horaires variables au comité des relations de travail.

b) Le mandat est de déterminer :

- les heures de permanence;

- les heures d'amplitude;

- la durée des plages fixes et leur répartition à l'intérieur des heures d'amplitude;

- la durée de la période de référence.

c) Le Comité a également pour mandat de solutionner tout problème relatif à l'exécution du travail à l'intérieur des heures de permanence sans qu'il en résulte pour autant une rémunération additionnelle ou une reclassification pour les salariés concernés.

d) De plus, le Comité a pour mandat d'interpréter et d'appliquer les modalités du présent article au moment de l'implantation de l'horaire variable.

e) Sous réserve de la clause 33.05, le Comité peut convenir de toute autre modalité au moment de l'implantation de l'horaire variable.

33.05 Modalités

a) DURÉE DES PLAGES FIXES : la durée des plages fixes ne peut pas être inférieure à quatre (4) heures par jour.

b) DURÉE DE LA PÉRIODE DES REPAS : la durée de la période de repas ne peut pas être inférieure à trente (30) minutes.

c) COMPUTATION DES HEURES DE TRAVAIL : le crédit ou le débit des salariés est établi par la différence entre les heures effectivement travaillées par le salarié et le nombre d'heures de référence. Le salarié ne peut avoir comptabilisé à sa banque d'heures plus de dix (10) heures, soit au débit, soit au crédit à l'échéance de la période de référence. Le solde de sa banque est reporté à la période de référence subséquente.

d) DURÉE DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE : la durée de la période de référence ne peut pas être inférieure à deux (2) semaines.

e) TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE : seules les heures effectuées en plus des heures de référence ou en dehors de la journée de référence à la demande expresse du supérieur immédiat sont payées au taux du travail supplémentaire.

f) PERMANENCE : les temps d'arrivée et de départ sont entièrement libres à l'intérieur des plages mobiles à la condition toutefois que les salariés se soient mis d'accord entre eux pour qu'il y ait toujours le personnel requis pour assurer la permanence.

g) CONTRÔLE : l'implantation de l'horaire variable est accompagnée de moyens de contrôle déterminés par le Comité.

h) MODALITÉS RELATIVES AUX ABSENCES DU TRAVAIL : ces modalités sont établies par le Comité.

ARTICLE 34 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

34.01 Lorsque la direction de l'établissement décide d'autoriser, pour une raison majeure, la majorité des salariés à quitter leur travail avant la fin de leur journée régulière de travail, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier.

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

ARTICLE 35 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

35.01 a) Tout travail effectué par un salarié en dehors de la journée régulière de travail prévue à la clause 31.01 ou de la semaine régulière de travail prévue à cette même clause est considéré comme du travail supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat qui requiert le travail, ou fait à sa connaissance et sans objection de sa part.

b) Le travail supplémentaire n'est pas obligatoire et ne peut être exécuté qu'en accord avec le salarié concerné en conformité avec le présent article.

c) Aucun salarié n'est tenu d'effectuer plus de quatorze heures (14 h) consécutives de travail. Toutefois, il est loisible au salarié qui effectue plus quatorze heures (14 h) consécutives de travail, de prendre une période de neuf heures (9 h) consécutives de repos sans rémunération avant de reprendre son horaire régulier.

35.02 Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les salariés du secteur de travail concerné qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

35.03 Tout travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

a) Au taux majoré de cinquante pour cent (50 %) du salaire horaire du salarié concerné pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de la journée ou de la semaine régulière de travail ou lors du premier (1er) jour de repos hebdomadaire autre que le dimanche.

b) Au taux majoré de cent pour cent (100 %) du salaire horaire du salarié concerné pour chacune des heures de travail effectuées lors d'un jour férié (en plus de la remise ou du paiement du jour férié chômé), lors d'un dimanche ou d'un deuxième (2e) jour de repos hebdomadaire.

c) Si le travail supplémentaire s'effectue au-delà de 0 h 00, lors d'un jour férié, d'un dimanche ou d'un deuxième (2e) jour de repos, le taux en vigueur continue de s'appliquer.

35.04 Le paiement des gains réalisés sous forme de travail supplémentaire au cours d'une période de paie donnée est effectué lors de la paie de la période subséquente. À l'occasion des vacances et du congé des Fêtes, le paiement ci-haut mentionné est retardé d'une période de paie additionnelle.

35.05 Il est loisible à un salarié de convertir en temps au taux de travail supplémentaire applicable, le travail supplémentaire effectué jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables à l'intérieur d'une même année financière. Ce maximum peut être prolongé après entente entre le salarié

et son supérieur immédiat. Ce dernier ne peut pas refuser sans motif valable. Le salarié convient avec son supérieur immédiat du moment de la prise de ces jours.

Il est loisible à un salarié de se faire liquider sa banque de temps avec un préavis de quinze (15) jours ouvrables.

À la fin d'une année financière, le salarié ne peut en aucun cas avoir plus de dix (10) jours accumulés.

35.06 Le salarié qui exécute du travail supplémentaire lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour férié, a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la convention collective.

De plus, si le salarié exécute du travail supplémentaire pour une durée supérieure à sa journée régulière de travail, il a droit aux avantages des alinéas 35.07 a) et b).

35.07 a) Le salarié qui effectue deux heures (2 h) ou plus de travail supplémentaire après sa journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente minutes (30 min.) rémunérée au taux du travail supplémentaire qui s'applique. Cependant, s'il est prévu que la durée du travail supplémentaire peut être de deux heures (2 h) ou plus, il est loisible au salarié de prendre sa période de repas avant de commencer son travail.

b) À toutes les trois heures (3 h) de travail supplémentaire, le salarié a droit à une période de repos de quinze minutes (15 min.), rémunérée au taux du travail supplémentaire qui s'applique, une période pouvant être prise au cours de la deuxième (2e) heure de travail supplémentaire.

c) Le salarié appelé à effectuer du temps supplémentaire à la demande préalable de l'Employeur pour une durée supérieure à trois heures (3 h) se voit rembourser ses frais de repas selon les politiques afférentes telles qu'édictées par l'Université.

35.08 Pour déterminer la base de calcul du travail supplémentaire des salariés, l'Employeur divise le salaire hebdomadaire du salarié concerné par le nombre d'heures prévu dans la semaine régulière de travail pendant la période d'hiver.

35.09 Le salarié qui effectue du travail supplémentaire prévu sans continuité avec sa journée ou sa semaine régulière de travail, est rémunéré au taux du travail supplémentaire prévu pour chaque heure consécutive ainsi travaillée.

Dans un tel cas, il a droit à une rémunération minimale équivalente à trois heures (3 h) de travail à son taux de salaire régulier. Pour fins d'application du présent article, la période de temps allouée pour le repas, prévue à la clause 35.07, ne constitue pas une interruption de la journée régulière de travail.

ARTICLE 36 INDEMNITÉ DE RAPPEL

36.01 a) Le salarié qui, à la demande de son supérieur immédiat, revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré au taux du travail supplémentaire qui s'applique pour chaque heure ainsi travaillée. Pour chaque rappel, il a droit à une indemnité de rappel équivalente à trois (3) heures de travail au taux applicable. La personne salariée qui ne revient pas au travail, mais qui effectue le travail requis à distance, reçoit une rémunération minimale d'une (1) heure au taux applicable.

b) Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas :

- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la fin de la journée régulière de travail du salarié;

- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et le début de la journée régulière de travail du salarié, pour autant que le salarié ait été avisé au moins douze (12) heures à l'avance.

36.02 Aux fins du présent article, la période de temps allouée pour le repas prévue à l'alinéa 35.07 a) de l'article « Travail supplémentaire » ne constitue pas une interruption de la journée régulière de travail.

36.03 Pour chaque rappel durant les vacances du salarié, tout travail effectué est rémunéré au taux majoré de deux cents pour cent (200 %) en plus du salaire reçu pour la période de vacances et un minimum de quatre heures (4 h) audit taux est garanti au salarié ainsi rappelé.

36.04 Les dispositions de l'article 35.00 « Travail supplémentaire » s'appliquent aussi au présent article.

ARTICLE 37 PRIMES

37.01 Prime de quart

Tout salarié dont la moitié ou plus de ses heures régulières de travail intervient entre quinze heures (15 h) et neuf heures (9 h) reçoit une prime de quatre-vingt-sept cents (0.87 $) l'heure pour chaque heure effectivement travaillée, que ces heures soient effectuées au taux de salaire régulier ou au taux du travail supplémentaire. L'indexation de la prime s'effectue chaque année selon le pourcentage (%) d'augmentation des échelles salariales prévu à la convention collective.

37.02 Prime de disponibilité

Le salarié qui demeure en disponibilité est avisé au préalable par son supérieur immédiat. Il doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. Le salarié en disponibilité après sa journée régulière de travail ou sa semaine régulière de travail reçoit une prime équivalente à une heure (1 h) heure au taux de salaire régulier pour chaque période de huit heures (8 h) heures de disponibilité.

Tout salarié qui se rend au travail lorsqu'il est en disponibilité est rémunéré, en plus de son allocation de disponibilité, selon les dispositions des articles 35.00 « Travail supplémentaire » et 36.00 « Indemnité de rappel ». La répartition du temps de disponibilité est faite le plus équitablement possible et à tour de rôle entre les salariés de l'unité de travail concernée qui effectuent habituellement le travail requis. Toute disponibilité est facultative.

37.03 Prime de responsabilité

Les primes prévues à la présente clause sont applicables à tous les salariés pour autant qu'ils exercent les responsabilités décrites aux paragraphes c) 1- ou c) 2-, selon le cas. Cependant lorsque ces responsabilités sont incluses dans la description de tâches du salarié et prises en compte dans l'évaluation de sa fonction, le salarié n'a pas droit à la prime.

Prime de chef d'équipe ou d'atelier

a) Lorsque l'Employeur désigne un salarié pour agir de façon continue et régulière comme chef d'équipe ou d'atelier, son taux de salaire régulier est majoré, pour chaque heure effectivement travaillée, d'un montant d'un dollar et vingt cents (1,20 $).

   L'indexation de la prime s'effectue chaque année selon le pourcentage (%) d'augmentation des échelles salariales prévue à la convention collective.

   Ce taux ainsi majoré devient son nouveau taux de salaire régulier.

b) Lorsque l'Employeur désigne un salarié pour agir de façon occasionnelle comme chef d'équipe ou d'atelier, son taux de salaire régulier est majoré, pour chaque heure effectivement travaillée, d'un montant d'un dollar et vingt cents (1,20 $).

L'indexation de la prime s'effectue chaque année selon le pourcentage (%) d'augmentation des échelles salariales prévue à la convention collective.

c) 1- Les responsabilités du salarié qui agit à titre de chef d'équipe consistent notamment à coordonner et à distribuer le travail aux membres de son équipe, à s'assurer que les mesures de sécurité sont observées, à veiller à la préparation et à la distribution du matériel et de l'outillage, à faire rapport pour indiquer les progrès des travaux de son équipe, à s'assurer que les commandes de travail de son équipe sont exécutées dans des conditions normales.

2- Les responsabilités du salarié qui agit à titre de chef d'atelier consistent notamment à s'assurer que les mesures de sécurité sont observées, à voir à maintenir en inventaire les matériaux et à préparer les demandes nécessaires à cette fin, à voir à la bonne marche des travaux dans l'atelier, à veiller à la préparation et à la distribution du matériel et de l'outillage, à voir à l'entretien de l'outillage et à la propreté de l'atelier.

d) En aucun temps, il ne s'effectuera de cumul de quantum de la prime prévue aux alinéas 37.03 a) et 37.03 b) pour un salarié assumant les responsabilités de chef d'équipe et de chef d'atelier.

37.04 Lorsque l'Employeur désigne un technicien de catégorie II pour diriger de façon continue et régulière le travail de techniciens de la même classe que la sienne, son taux de salaire régulier est majoré, pour chaque heure effectivement travaillée d'un montant d'un dollar et vingt cents (1,20 $).

L'indexation de la prime s'effectue chaque année selon le pourcentage (%) d'augmentation des échelles salariales prévue à la convention collective.

Ce salaire majoré devient son nouveau taux de salaire régulier. La prime ci-haut mentionnée est toutefois résorbée si le salarié cesse d'assumer cette responsabilité.

Cependant lorsque ces responsabilités sont incluses dans la description de tâches du salarié et prises en compte dans l'évaluation de sa fonction, le salarié n'a pas droit à la prime.

37.05 Prime du samedi

Tout salarié qui travaille un samedi faisant partie de son horaire régulier de travail est rémunéré à son taux de salaire régulier majoré de vingt-cinq

pour cent (25 %) pour les heures régulières travaillées le samedi entre zéro (0) et vingt-quatre (24) heures.

37.06 Prime du dimanche

Tout salarié qui travaille un dimanche faisant partie de son horaire régulier de travail est rémunéré à son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures régulières travaillées le dimanche entre zéro (0) et vingt-quatre (24) heures.

37.07 Prime linguistique

Si l'usage d'une autre langue est reconnu par l'Employeur, la personne salariée démontrant une connaissance suffisante de cette langue recevra au 1er avril 2023 une prime de soixante et onze cents (0,71 $) l'heure, et ce, pour chaque heure rémunérée.

Cette prime s'applique dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- Lorsque l'Employeur exige la connaissance d'une autre langue que le français lors de l'affichage d'un poste, tel que prévu à l'Article 11;

- Lorsque l'Employeur reconnait que l'utilisation d'une autre langue que le français est profitable et pertinent pour l'accomplissement des tâches de la personne salariée. Cette reconnaissance n'a pas pour effet de modifier les exigences normales du poste.

La prime cesse d'être versée si la personne salariée n'a plus la connaissance suffisante, si elle cesse d'occuper un poste remplissant les conditions mentionnées ci-haut ou si l'organisation du travail dans son poste fait en sorte qu'il n'est plus profitable et pertinent de maîtriser une autre langue que le français pour l'accomplissement des tâches.

La connaissance suffisante d'une autre langue que le français est vérifiée par l'Employeur à partir de test.

L'indexation de la prime s'effectue chaque année selon le pourcentage (%) d'augmentation des échelles salariales prévue à la convention collective.

37.08 Prime d'équipe volante

Pour un titulaire d'un poste d'équipe volante constitué en vertu de la clause 12.08, le taux de salaire régulier est majoré, pour chaque heure effectivement rémunérée, d'un montant d'un dollar et vingt cents (1,20 $).

L'indexation de la prime s'effectue chaque année selon le pourcentage (%) d'augmentation des échelles salariales prévue à la convention collective.

ARTICLE 38 JOURS FÉRIÉS

38.01

a) Les jours suivants sont reconnus comme jour fériés et payés :

	2023-2024	**2024-2025**	**2025-2026**	**2026-2027**	**2027-2028**
Fête nationale du Québec	23 juin 2023	24 juin 2024	24 juin 2025	24 juin 2026	24 juin 2027
Fête du Canada	30 juin 2023	1er juillet 2024	30 juin 2025	1er juillet 2026	2 juillet 2027
Fête du Travail	4 septembre 2023	2 septembre 2024	1er septembre 2025	7 septembre 2026	6 septembre 2027
Journée nationale de la vérité et de la réconciliation	22 décembre 2023*	4 octobre 2024	3 octobre 2025	2 octobre 2026	1er octobre 2027
Action de grâce	9 octobre 2023	14 octobre 2024	13 octobre 2025	12 octobre 2026	11 octobre 2027
Veille de Noël	25 décembre 2023	24 décembre 2024	24 décembre 2025	24 décembre 2026	24 décembre 2027
Noël	26 décembre 2023	25 décembre 2024	25 décembre 2025	25 décembre 2026	27 décembre 2027
Lendemain de Noël	27 décembre 2023	26 décembre 2024	26 décembre 2025	28 décembre 2026	28 décembre 2027
1er congé mobile	28 décembre 2023	27 décembre 2024	29 décembre 2025	29 décembre 2026	29 décembre 2027
2e congé mobile	29 décembre 2023	30 décembre 2024	30 décembre 2025	30 décembre 2026	30 décembre 2027
Veille du jour de l'An	1er janvier 2024	31 décembre 2024	31 décembre 2025	31 décembre 2026	31 décembre 2027
Jour de l'An	2 janvier 2024	1er janvier 2025	1er janvier 2026	1er janvier 2027	3 janvier 2028
Lendemain du jour de l'An	3 janvier 2024	2 janvier 2025	2 janvier 2026	4 janvier 2027	4 janvier 2028
Vendredi saint	29 mars 2024	18 avril 2025	3 avril 2026	26 mars 2027	14 avril 2028
Lundi de Pâques	1er avril 2024	21 avril 2025	6 avril 2026	29 mars 2027	17 avril 2028
Fête nationale des Patriotes	20 mai 2024	19 mai 2025	18 mai 2026	24 mai 2027	22 mai 2028

** exceptionnellement en décembre en 2023*

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

38.02 Rémunération du jour férié

a) Salariés à temps plein – férié chômé

La rémunération de chacun des jours fériés fixés en vertu de la clause 38.01 du présent article est équivalente au taux de salaire quotidien régulier alors en vigueur.

b) Salariés à temps plein – férié travaillé

La rémunération de chacun des jours fériés fixés en vertu de la clause 38.01 du présent article est équivalente au taux de salaire quotidien régulier alors en vigueur. De plus, pour les heures travaillées lors du congé férié, le salarié est rémunéré à son taux de salaire régulier alors en vigueur majoré de cent pour cent (100 %).

c) Salariés à temps partiel – férié chômé

La rémunération de chacun des jours fériés fixés en vertu de la clause 38.01 du présent article est équivalente à une indemnité égale à un vingtième (1/20^{e}) de son salaire régulier versé au cours des quatre (4) semaines complètes précédant la semaine du jour férié.

d) Salariés à temps partiel – férié travaillé

La rémunération de chacun des jours fériés fixés en vertu de la clause 38.01 du présent article est équivalente à une indemnité égale à un vingtième (1/20^{e}) de son salaire régulier versé au cours des quatre (4) semaines complètes précédant la semaine du jour férié. De plus, pour les heures travaillées lors du congé férié, le salarié est rémunéré à son taux de salaire régulier alors en vigueur majoré de cent pour cent (100 %).

38.03 Remise du férié

a) Le salarié qui travaille l'un des jours fériés fixés en vertu de la clause 38.01 a droit, à son choix, soit à la rémunération du jour férié chômé prévue à la clause 38.02, soit à la remise du jour férié. Dans ce dernier cas, il est rémunéré à son taux de salaire régulier alors en vigueur majoré de cent pour cent (100 %) au moment de la journée travaillée et il reporte la prise du jour férié à son taux de salaire régulier à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat.

b) Si l'un des jours fériés en vertu de la clause 38.01 du présent article coïncide soit avec la période de vacances du salarié, soit avec l'un de ses jours de repos hebdomadaire autre que le samedi et le dimanche, le salarié concerné bénéficie alors d'une remise du jour férié à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat.

c) Le salarié qui travaille lors de la remise d'un jour férié prévu aux alinéas a) et b) de la présente clause est rémunéré au taux majoré de cinquante pour cent (50 %) de son salaire régulier. En plus de cette rémunération, le salarié a droit au choix de l'Employeur, soit à la rémunération du jour férié chômé prévu à l'alinéa 38.03 a), soit à une nouvelle remise du jour férié, à une date convenue entre le salarié et son supérieur immédiat.

38.04 Les dispositions des clauses 38.02 et 38.03 ne s'appliquent pas si le salarié reçoit déjà une prestation en vertu de l'une des dispositions de la convention collective.

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

Le salarié qui travaille un samedi ou un dimanche au cours de la période du congé des Fêtes est rémunéré à son taux de salaire applicable majoré de cinquante pour cent (50 %) de son salaire régulier. Le salarié peut, au lieu d'être rémunéré, convertir cette rémunération en temps au taux prévu à la présente clause.

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

- 2023-2024 : 30 décembre et 31 décembre 2023
- 2024-2025 : 28 décembre et 29 décembre 2024
- 2025-2026 : 27 décembre et 28 décembre 2025
- 2026-2027 : 26 décembre et 27 décembre 2026 et 2 janvier et 3 janvier 2027
- 2027-2028 : 25 décembre et 26 décembre 2027 et 1er janvier et 2 janvier 2028

ARTICLE 39 CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS PERSONNELS

39.01 Tout salarié bénéficie des congés suivants sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des clauses suivantes.

39.02 Dans le cas de décès :

a) du conjoint, d'un enfant du salarié, d'un enfant du conjoint, le salarié a droit à sept (7) jours ouvrables consécutifs;

b) du père, de la mère, le salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs;

c) du père du conjoint, de la mère du conjoint, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du frère du conjoint, de la sœur du conjoint, le salarié a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs.

Dans le cas des alinéas a), b), et c), il est également loisible au salarié d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés ou du travail supplémentaire accumulé en vertu des articles 43.00 « Vacances » et 35.00 « Travail supplémentaire », ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

Dans le cas du décès ou de la disparition de son enfant mineur, ou lors du décès par suicide de son conjoint, de son enfant majeur, de son père ou de sa mère, le salarié peut s'absenter du travail sans salaire jusqu'à cent quatre (104) semaines.

d) des grands-parents, des petits-enfants, le salarié a droit à deux (2) jours ouvrables consécutifs;

e) de la bru, du gendre, de la tante, de l'oncle, du neveu, de la nièce, le salarié a droit à un (1) jour ouvrable;

f) si la cérémonie funéraire a lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence du salarié, il a droit à un (1) jour ouvrable supplémentaire;

g) le salarié nommé liquidateur d'une succession a droit à un (1) jour ouvrable;

h) Nonobstant l'alinéa g), la prise des jours consentis à la présente clause doit inclure le jour du décès, de la cérémonie funéraire ou de l'enterrement lorsque ce jour est un jour ouvrable. La prise des jours de congé peut être scindée et s'effectuer de façon consécutive au jour du décès et au jour de la cérémonie funéraire ou de l'enterrement, étant entendu que le total des jours de congé ainsi répartis doit respecter la limite applicable.

39.03 Dans le cas de mariage :

a) du salarié, il a droit à cinq (5) jours ouvrables pris de façon consécutive au jour du mariage. Il lui est loisible d'ajouter à cette période un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables ou des jours de vacances accumulés ou du travail supplémentaire accumulé en vertu des articles 43.00 « Vacances » et 35.00 « Travail supplémentaire ». Le jour du mariage, s'il est un jour ouvrable, doit être inclus dans les cinq (5) jours de congé;

b) du père, de la mère, du fils, de la fille, de la sœur, du frère, il a droit à la journée du mariage.

39.04 Déménagement

À l'occasion d'un déménagement, lorsque le salarié change d'adresse domiciliaire permanente, il a droit à une (1) journée de congé par période de douze (12) mois, du 1er juin au 31 mai.

39.05 Affaires légales

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

b) Dans le cas où un salarié est appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Le salarié est rémunéré au taux du travail supplémentaire pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour en dehors de ses heures régulières de travail.

c) Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés en vertu de l'article 43.00 « Vacances », soit à du temps supplémentaire accumulé en vertu de l'article 35.00 « Travail supplémentaire », soit à un congé personnel en vertu de la clause 39.07.

39.06 a) Lorsqu'un salarié doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, il doit en aviser son 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 convention collective. Cependant, si les décès prévus aux alinéas 39.02 a), b) et c) surviennent pendant la période de vacances, les jours de vacances qui coïncident avec les jours de congés prévus pour ces décès sont reportés à la fin des vacances du salarié ou à une date ultérieure, et ce, après entente avec le supérieur immédiat.

c) À moins de stipulation contraire, les mots « une journée de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre heures (24 h).

39.07 Congés personnels

a) Les congés personnels sont prévus pour être utilisés lorsque le salarié doit s'absenter de son travail pour des raisons personnelles ou un événement particulier prévu ou imprévu qui serait de nature à requérir la présence du salarié. Le salarié doit remplir le formulaire prévu à cette fin.

b) Les congés personnels ne peuvent être utilisés comme vacances ou prolongation de vacances ou de tout autre congé ou absence prévus dans la convention collective, à l'exception des congés sociaux. Ces congés peuvent être pris en périodes d'au moins une heure (1 h) à la fois et d'au plus trois (3) journées à la fois. Lorsqu'une situation prévue au paragraphe a) de la présente clause le justifie, le salarié peut utiliser un congé personnel de façon consécutive à une période de vacances. Dans un tel cas, l'Employeur peut demander une pièce justificative au salarié.

c) Dans le cas d'événement prévisible, le salarié doit informer son supérieur immédiat, au moins deux (2) jours à l'avance, dans la mesure du possible.

d) Le salarié qui doit s'absenter de son travail pour une raison valable telle que ci-haut mentionnée et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des dispositions de la convention collective, peut obtenir un permis d'absence sans perte de son salaire régulier, et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables par année correspondant à l'exercice financier.

Dans le cas d'un salarié nouvellement détenteur d'un poste, le crédit annuel est alloué comme suit s'il est embauché entre le :

- 1er juin et le 30 septembre = 3 jours
- 1er octobre et le 31 janvier = 2 jours
- 1er février et le 31 mai = 1 jour

De plus, le crédit alloué tient compte de ce qui a déjà été octroyé au salarié à statut particulier en fonction du temps effectué dans ce statut d'emploi.

ARTICLE 40 DROITS PARENTAUX

Les salariées et salariés à statut particulier ayant cumulé moins de deux (2) ans d'ancienneté ne sont pas assujettis aux dispositions suivantes :

40.01, 40.04, 40.05 5e et 6e alinéas, 40.09, 40.10, 40.11, 40.12, 40.13, 40.20A 7e, 8e, 9e et 10e alinéas, 40.21 1er et 3e alinéas, 40.23A 2e, 3e, 5e et 6e alinéas, 40.23C) 3e alinéa, 40. 27, 40.31, 40.30, 40.31, 40.32 A) paragraphe b), B) C) D) E), 40.33, 40. 36, 40. 37, 40. 38, 40. 39, 2e, 3e et 4e alinéas.

SECTION I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

40.01 Les indemnités prévues au présent article sont uniquement versées par l'Employeur à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Régime d'assurance-emploi (RAE) ne s'appliquent pas.

Ces indemnités ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, des prestations d'assurance parentale ou des prestations d'assurance-emploi.

Dans le cas où la personne salariée dispose de la possibilité de partager avec sa conjointe ou son conjoint certaines prestations prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement des prestations en vertu d'un de ces régimes pendant les congés prévus aux clauses 40.05, 40.23 A, 40.24 ou 40.33 C) et en fournit la preuve à l'Employeur. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi qu'un relevé officiel fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou Emploi et Développement social Canada (EDSC).

40.02 Aux fins des présentes, on entend par conjointe ou conjoint les personnes :

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère ou les parents d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

40.03 L'Employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Emploi et développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

40.03A Le salaire hebdomadaire régulier[1], le salaire hebdomadaire régulier différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

40.03B 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, pécunier ou non pécunier, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

40.04 Congé payé de cinq (5) jours

Une personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter la vingtième (20e) semaine de grossesse.

La personne salariée qui a donné naissance à un enfant dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui bénéficie également de ce congé.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou de l'un de ses parents ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse. Dans le cas d'un projet de grossesse pour autrui, ce délai s'applique à compter de la naissance de l'enfant pour la personne salariée qui lui a donné naissance et à compter du moment où il lui est confié pour la personne salariée qui est partie au projet parental impliquant une grossesse pour autrui.

Une de ces cinq (5) journées peut être utilisée pour célébrer une fête religieuse liée à la naissance (comme le baptême) ou l'enregistrement même si cette journée est à l'extérieur du délai de quinze (15) jours.

Afin d'être admissible à ce congé, la personne salariée ne doit pas avoir débuté son congé de maternité ou son congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, son congé de paternité ou son congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, son congé d'adoption ou débuter la réception des prestations prévues à la clause 40.33 C).

SECTION II – CONGÉ DE MATERNITÉ

40.05 La salariée enceinte qui a complété vingt (20) semaines de service, admissible au RQAP, a droit à un congé de maternité ou à un congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement d'une durée de vingt-et-une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 40.08 ou 40.08A, doivent être consécutives.

[1] On entend par « salaire hebdomadaire régulier » le salaire régulier de la salariée ou du salarié incluant les primes de responsabilité ainsi que le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le travail supplémentaire.

La salariée visée par la clause 40.11 ou 40.12 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 40.08 ou 40.08A, doivent être consécutives.

La salariée admissible à des prestations du RQAP ou du RAE, mais qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu aux clauses 40.10 et 40.11 a également droit à un congé de vingt-et-une (21) semaines ou de vingt (20) semaines, selon le cas.

La salariée visée par la clause 40.12A a droit à un congé de vingt (20) semaines si elle n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu à cette clause.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel prévu par le présent article a aussi droit à un congé de maternité ou à un congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement et aux indemnités prévues aux clauses 40.10, 40.11 et 40.12A, selon le cas.

La salariée ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité ou du congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

40.06 La salariée a également droit à ce congé de maternité ou à ce congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

40.07 Répartition du congé

La répartition du congé de maternité ou du congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Toutefois, pour la salariée admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la salariée admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance emploi, le congé de maternité ou le congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement doit comprendre le jour de l'accouchement.

40.07A Préavis écrit

Pour obtenir ce congé de maternité ou ce congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, la salariée doit donner un préavis écrit au Service des ressources humaines au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat

médical ou d'un rapport écrit signé par un professionnel de la santé habilité à effectuer un suivi de la grossesse, 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 salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production au Service des ressources humaines d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

40.08 Lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé, la salariée peut suspendre son congé de maternité ou son congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation. La salariée pourra compléter son congé de maternité ou son congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement lorsque l'état de l'enfant n'exigera plus de soins hospitaliers.

40.08A Fractionnement du congé de maternité

Sur demande de la salariée, le congé de maternité ou le congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité ou le congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines suivantes selon la situation :

- si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation;

- si la salariée s'absente pour une situation visée à l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui prévu à la Loi sur les normes du travail;

- si la salariée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui prévu à la Loi sur les normes du travail.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 40.33 durant cette suspension.

40.08B Prolongation du congé

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité ou du congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 40.14 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 40.39 par la suite.

40.09 Lors de la reprise du congé de maternité ou du congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 40.08 ou 40.08A, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.

40.10 Cas admissibles au RQAP

A) La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[2] et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a également droit de recevoir pendant les vingt-et-une (21) semaines de son congé de maternité ou du congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, une indemnité égale à cent pour cent (100%) de son salaire hebdomadaire régulier moins le taux de cotisation au RRUQ et le montant des prestations de maternité qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RQAP.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une salariée a 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 de la Loi sur l'assurance parentale.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP à la suite d'une modification des informations fournies par l'Employeur, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de la clause 40.13, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire régulier moins le taux de cotisation au RRUQ et le montant des prestations du RQAP 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

[2] La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

B) L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'Employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

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

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement (le cas échéant, par ses employeurs), ne peut cependant excéder cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire régulier moins le taux de cotisation au RRUQ.

40.11 Cas non admissibles au RQAP mais admissibles au RAE

A) La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir

a) Pour la semaine du délai de carence prévu au RAE, une indemnité égale à cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire régulier moins le taux de cotisation au RRUQ.

b) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a) de la présente clause, une indemnité égale à la différence entre cent pour cent (100%) de son salaire hebdomadaire régulier moins le taux de cotisation au RRUQ et la prestation de maternité du RAE qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité ou du congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une salariée a 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 RAE.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance-emploi suite à une modification des informations fournies par l'Employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de la clause 40.13, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre cent pour cent (100%) de son salaire hebdomadaire régulier moins le taux de cotisation au RRUQ et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire régulier qu'elle lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires réguliers versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci, en même temps que le montant des prestations que lui verse Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

De plus, si Emploi et Développement social Canada (EDSC) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité ou son congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Emploi et Développement social Canada (EDSC), l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, pendant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

B) L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité ou en congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, la diminution des prestations d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'Employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

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

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité ou de son congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, en prestations du RAE, indemnité et traitement (le cas échéant, par ses employeurs), ne peut cependant excéder cent

pour cent (100%) de son salaire hebdomadaire régulier moins le taux de cotisation au RRUQ.

40.12 Cas non admissibles au RQAP et au RAE

A) La salariée non admissible au bénéfice des prestations du RQAP ni du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 40.10 et 40.11.

Toutefois, la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité ou de son congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement a également droit à une indemnité égale à cent pour cent (100%) de son salaire hebdomadaire régulier moins le taux de cotisation au RRUQ, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP, du RAE ou d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité ou de son congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son salaire hebdomadaire régulier, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP, du RAE ou d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la salariée à temps partiel est exonérée de payer sa part au Régime de retraite RRUQ et au RQAP, le pourcentage d'indemnité est fixé à cent pour cent (100%) de son salaire hebdomadaire régulier moins le taux de cotisation au RRUQ.

40.13 Dans les cas prévus par les clauses 40.10, 40.11 et 40.12 :

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

b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines. Toutefois, le premier versement n'est exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve que la salariée reçoit des prestations du RQAP ou du RAE. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi qu'un relevé officiel fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC).

c) Le service, aux fins de la présente section, se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit

que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs personnes salariées sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, par l'Office franco-québécois pour la jeunesse, par la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que par 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.

d) De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service en vertu des clauses 40.10, 40.11 et 40.12 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au précédent paragraphe.

Le salaire hebdomadaire régulier de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire régulier moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité ou son congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins de calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel de telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée est en congé spécial prévue à la clause 40.20A et ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ainsi que les semaines pendant lesquelles la salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire régulier moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité ou le congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire régulier est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité ou le congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire régulier évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 40.03B.

e) Dans le cas de la salariée intermittente, l'indemnité de congé de maternité ou de congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement à laquelle elle a droit, en vertu du présent article, cesse de lui être versée par l'Employeur à la date de la fin de sa date d'emploi annuelle.

L'indemnité de congé de maternité ou de congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement est rétablie, s'il y a lieu, à la date où la salariée aurait dû revenir pour sa période d'emploi annuelle.

Cependant, les semaines pour lesquelles la salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité ou de congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement et les semaines comprises pendant la période d'arrêt annuel sont déduites du nombre de semaines auxquelles la salariée a droit en vertu des clauses 40.10, 40.11 ou 40.12 selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 40.10, 40.11 ou 40.12 selon le cas.

40.14 Durant ce congé de maternité ou de ce congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- l'assurance-salaire est maintenue automatiquement dès le début du congé, l'Employeur et la salariée payant leur quote-part, à moins que la salariée indique expressément qu'elle ne versera pas sa quote-part;

- l'assurance-vie est maintenue automatiquement dès le début du congé, l'Employeur et la salariée payant leur quote-part, à moins que la salariée indique expressément qu'elle ne versera pas sa quote-part;

- l'assurance-maladie est maintenue automatiquement dès le début du congé l'Employeur et la salariée payant leur quote-part, à moins que la salariée indique expressément qu'elle ne versera pas sa quote-part;

- la cotisation au RRUQ est maintenue automatiquement dès le début du congé, l'Employeur et la salariée payant leur quote-part, à moins que la salariée indique expressément qu'elle ne versera pas sa quote-part;

- l'accumulation de vacances;

- l'accumulation de congés de maladie;

- l'accumulation de l'ancienneté;

- l'accumulation de l'expérience;

- l'accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi;

- le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention, comme si elle était au travail.

40.15 La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité ou du congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement et

si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit le Service des ressources humaines de la date du report.

40.16 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité ou de congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement 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.

40.17 Le congé de maternité ou le congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 40.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Service des ressources humaines, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

40.18 Le Service des ressources humaines doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité ou du congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui le Service des ressources humaines a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par les clauses 40.08B, 40.15 et 40.16.

La 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 salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

40.19 Au retour du congé de maternité ou du congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, la salariée reprend son poste ou le cas échéant un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement (supplantation), la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité ou de congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, la salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ ou l'affectation obtenue durant son congé si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé de maternité ou du congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement. Si l'affectation est terminée, la salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

SECTION III – CONGÉS À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Affectation provisoire et congé spécial

40.20A Conformément aux dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la salariée peut demander d'être affectée provisoirement à des tâches ne comportant pas de danger et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir dans les cas suivants :

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

Si elle y consent, un autre salarié ou une autre salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord du Service des ressources humaines, échanger son poste avec la salariée enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où le salarié ou la salariée répond aux exigences normales du poste.

La salariée ainsi affectée à un autre poste et celui ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

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

Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu du RQAP, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^{e}) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu au paragraphe A) de la présente clause, la salariée a droit à une indemnité équivalente à son traitement entier comme prévu au paragraphe 25.03 a). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public. Nonobstant toute autre disposition de la convention, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder cent pour cent (100 %) du revenu net de la salariée.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité, le remboursement se fait à même celle-ci, sinon le remboursement se fait conformément aux dispositions de la convention collective relatives au remboursement des montants payés en trop.

Toutefois, dans le cas où la salariée exercerait son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la salariée, le Service des ressources humaines doit étudier la possibilité de modifier temporairement, sans perte de droits, les tâches de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail sur écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux relatifs à la grossesse

40.20B La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date du début de congé de maternité prévu à la clause 40.05.

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

c) Pour les examens médicaux reliés à la grossesse ou pour les examens reliés à la grossesse et effectués par une sage-femme.

40.21 Dans le cas des visites visées au paragraphe c) de la clause 40.20 B), la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½). La salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 40.14, en autant qu'elle y ait normalement droit et par la clause 40.19. La salariée visée à la clause 40.20 B peut également se prévaloir des bénéfices du régime de traitement-maladie prévu aux clauses 21.05 et 21.06 ou du régime d'assurance-salaire, selon le cas.

Dans le cas visé par le paragraphe 40.20B c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés précédemment.

SECTION IV – CONGÉ DE PATERNITÉ OU CONGÉ AU PARENT QUI N'A PAS DONNÉ NAISSANCE À L'ENFANT

40.22 La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

40.23A À l'occasion de la naissance de son enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, la personne salariée a aussi droit à un congé de paternité ou au congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 40.23B et 40.23C, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour la personne salariée admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du RQAP et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations. Pendant ce congé, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire régulier et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE, selon le cas.

La clause 40.10, à l'exception du premier alinéa et le paragraphe 40.10 A), ainsi que les 2e, 3e, et 4e alinéas du sous-paragraphe 40.11 A) b) et le paragraphe 40.11 B), selon le cas, s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

La personne salariée non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit, pendant le congé de paternité prévu au présent paragraphe, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire régulier.

Les paragraphes a), b) et d) de la clause 40.13 s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux 2e, 3e et 5e alinéas de la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

40.23B Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité ou son congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

40.23C Fractionnement du congé

Dans l'un ou l'autre des cas suivants, sur demande de la personne salariée le congé de paternité ou le congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu varie pour chacun des cas :

a) si l'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation;

b) si la personne salariée s'absente pour une situation visée à l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail, le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui prévu à la Loi sur les normes du travail;

c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail, le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui prévu à la Loi sur les normes du travail.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 40.33 durant cette période.

Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 40.23B ou du présent paragraphe, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe.40.23A.

40.23D La personne salariée qui fait parvenir au Service des ressources humaines, avant la date d'expiration de son congé de paternité ou de son congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou de son congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 40.33 durant cette période.

SECTION V - CONGÉ POUR ADOPTION

40.24 La personne salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 40.25 et 40.26, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^{e}) semaine après la semaine où l'enfant a été confié à la personne salariée.

Pour la personne salariée admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations.

Pour la personne salariée non admissible au RQAP, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

40.25 Suspension du congé d'adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

40.26 Fractionnement du congé d'adoption

Dans l'un ou l'autre des cas suivants, sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé d'adoption est suspendu varie pour chacun des cas :

a) si l'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation;

b) si la personne salariée s'absente pour une situation visée à l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail;

c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 40.33 durant cette période.

40.27 Reprise du congé d'adoption

Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 40.25 ou 40.26, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 40.24.

40.28 Prolongation du congé d'adoption

La personne salariée qui fait parvenir au Service des ressources humaines, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 40.33 durant cette période.

40.29 Salarié admissible au RQAP ou au RAE

Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 40.24, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire régulier et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE, selon le cas.

La clause 40.10, à l'exception du premier alinéa, et les 2e, 3e, 4e et 5e alinéas du paragraphe 40.11 A) b), selon le cas, s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

40.30 Salarié non admissible au RQAP ni au RAE

La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant reçoit pendant le congé pour adoption prévu à la clause 40.24 une indemnité égale à son salaire hebdomadaire régulier.

40.31 Les paragraphes a), b) et d) de la clause 40.13 s'appliquent à la personne salariée qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 40.29 ou 40.30 en faisant les adaptations nécessaires.

SECTION VI - CONGÉ PARENTAL SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARENTAL AVEC INDEMNITÉS DANS LE CAS D'UNE ADOPTION OU D'UN PROJET PARENTAL IMPLIQUANT UNE GROSSESSE POUR AUTRUI

40.32 A) Congé parental sans traitement

La personne salariée qui désire prolonger son congé de maternité, son congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement son congé de paternité, son congé au parent qui ne donne pas naissance à l'enfant ou son congé pour adoption bénéficie de l'une des deux (2) options ci-après énumérées et ce, aux conditions applicables.

a) Un congé sans traitement d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard quatre-vingt-cinq (85) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, ou d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, quatre-vingt-cinq (85) semaines après que l'enfant lui a été confié.

b) Un congé parental sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité, le congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de paternité, le congé au parent qui ne donne pas naissance à l'enfant ou le congé d'adoption, incluant lorsqu'il est pris dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui.

B) Congé parental partiel sans traitement

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

Le Service des ressources humaines et la personne salariée conviennent de l'aménagement de ce congé partiel sans traitement. À défaut d'entente sur le nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, durant une période n'excédant pas deux (2) ans.

À défaut d'entente sur la répartition de ces jours, le Service des ressources humaines effectue cette répartition.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la convention

relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

C) Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

i) D'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas.

ii) D'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent. Dans ce cas, la prise d'effet de ce congé est établie conformément à 40.32.

D) La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

E) Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée des secteurs public ou parapublic, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

40.33 Avantages pendant le congé

A) Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et, à moins d'y renoncer expressément, sa participation au Régime de retraite, dans la mesure où il le permet, et aux régimes d'assurances qui lui sont applicables est automatiquement maintenue dès le début du congé chaque partie assumant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé. Pour les semaines suivantes la personne salariée assume la totalité des primes. Toutefois, la personne salariée ne peut pas renoncer au maintien du régime d'assurance maladie, qui est obligatoire.

B) Au cours du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté. Elle est régie, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention qui lui sont applicables.

C) La personne salariée qui rencontre les conditions du RQAP afin de recevoir :

- des prestations d'accueil relatives à un projet parental de grossesse pour autrui; ou

- des prestations d'accueil et de soutien relatives à une adoption;

a droit de recevoir, pendant cette période de prestations, une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire régulier et le montant des prestations qu'elle reçoit du RQAP.

Les parties reconnaissent que le versement de cette indemnité aux parents adoptant ou parties à un projet parental impliquant une grossesse pour autrui n'est pas discriminatoire et vise au contraire à leur offrir une indemnité complémentaire similaire à celle octroyée pour un congé de maternité ou un congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement.

La clause 40.10, à l'exception du premier alinéa et le paragraphe 40.10 A), les 2e, 3e, et 4e alinéas du sous-paragraphe 40.11 A) b), le paragraphe 40.11B), selon le cas, et les paragraphes a, b) et d) de la clause 40.13 s'appliquent à la personne salariée qui bénéficie de cette indemnité en faisant les adaptations nécessaires. De plus, comme le RQAP prévoit que la personne salariée peut partager avec son conjoint ou sa conjointe ces prestations, le dernier alinéa de la clause 40.01 s'applique comme condition de versement de l'indemnité.

40.34 Période de vacances

La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité ou son congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, son congé de maternité ou son congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement ou son congé pour adoption, selon le cas.

40.35 Droits au retour du congé

Au retour de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée reprend son poste ou le cas échéant un poste qu'elle a obtenu conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

SECTION VII – CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PARENTALES

Définition de membre de la famille

Pour l'application des clauses 40.36, 40. 37 et 40.38, en outre du conjoint de la personne salariée, on entend par « membre » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme membre de la personne salariée :

1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la personne salariée ou son conjoint;

2° un enfant pour lequel la personne salariée ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;

3° le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;

4° la personne inapte ayant désigné la personne salariée ou son conjoint comme mandataire;

5° toute autre personne à l'égard de laquelle la personne salariée a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

40.36 Congé d'un an

Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre le Service des ressources humaines et la personne salariée. En cas de désaccord, le Service des ressources humaines détermine les modalités de la prise de ce congé. Si la personne salariée n'est pas satisfaite des modalités déterminées par le Service des ressources humaines, elle peut renoncer à ce congé.

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

Les dispositions prévues au paragraphe 40.33 A), celles prévues au 3e alinéa de la clause 40.39, ainsi que celles prévues aux clauses 40.41 et 40.42, s'appliquent.

40.37 Congé de 10 jours

La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de garde, de santé ou d'éducation ou pour remplir des obligations reliées à l'état de santé de son conjoint, de ses parents, des parents de son conjoint, de son frère ou de sa sœur, de l'un de ses grands-parents ou des grands-parents du conjoint. Ces jours peuvent être déduits de la banque annuelle de congé de maladie du salarié prévue à la clause 21.05 ou à défaut, ces absences sont sans traitement.

En sus des dix (10) jours prévus au paragraphe précédent, le salarié peut recourir à la prise par anticipation de jours de maladie prévue à la clause 21.05 à titre de congé pour responsabilités parentales.

Ce congé peut être fractionné en journée, en demi-journée ou en heure.

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

Dans tous les cas, le salarié doit fournir sur demande la preuve justifiant une telle absence.

40.38 Congé de 16 semaines

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 membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce membre de la famille ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence sans traitement est d'au plus (36) semaines sur une période de douze (12) mois. Toutefois, si un enfant mineur de la personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, 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 membre de la famille, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

Au cours d'un tel congé, une personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et, à moins d'y renoncer expressément, sa participation au Régime de retraite, dans la mesure où il le permet, et aux régimes d'assurances qui lui sont applicables est automatiquement maintenue dès le début du congé chaque partie assumant sa quote-part des primes. Toutefois, une personne salariée ne peut pas renoncer au maintien du régime d'assurance maladie, qui est obligatoire.

La personne salariée doit aviser le Service des ressources humaines le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Dispositions diverses

40.39 Les périodes de congés visées aux clauses 40.23 et 40.04, et au premier alinéa de la clause 40.32A) et à la clause 40.32B) sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour au travail.

Dans le cas d'un salarié ou d'une salariée à temps partiel qui prend un congé partiel sans traitement, les parties conviennent de l'aménagement de ce congé.

40.40 Le Service des ressources humaines doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé (sauf pour les congés prévus aux clauses 40.23A et 40.24), un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée à qui le Service des ressources humaines a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par les clauses 40.23D ou 40.28.

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.

40.41 La personne salariée à qui le Service des ressources humaines fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé 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.

40.42 La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt-et-un (21) jours avant son retour.

Dans le cas d'un congé sans traitement excédant soixante-cinq (65) semaines, un tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

40.43 La personne salariée qui prend le congé de paternité ou le congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant prévu aux clauses 40.22 ou 40.23A ou le congé pour adoption prévu aux clauses 40.04 ou 40.24 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 40.14, en autant qu'il ou elle y ait normalement droit, et par la clause 40.19.

De plus, à moins d'y renoncer expressément, sa participation au Régime de retraite est automatiquement maintenue, dans la mesure où il le permet, dès le début du congé, chaque partie assumant sa quote-part.

40.44 Advenant des modifications au RQAP, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime des droits parentaux.

ARTICLE 41 CONGÉ SANS TRAITEMENT

41.01 Dans les cas non prévus à la convention collective, le salarié permanent qui, pour une raison valable, désire obtenir un congé sans traitement, doit faire une demande écrite au Service des ressources humaines. L'Employeur ne refuse pas un tel congé sans motif valable.

Le salarié permanent à temps complet peut, après entente avec l'Employeur, obtenir un congé partiel sans traitement. Si ce congé lui est accordé, le salarié doit accepter, sur demande de l'Employeur, de mettre fin à son congé avant la date d'échéance prévue. Cependant, dans le cas où l'Employeur décide de mettre fin au congé partiel sans traitement avant l'échéance de ce congé, il doit en aviser le salarié par écrit au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance. Le salarié en congé partiel sans traitement bénéficie des conditions de travail prévues à la convention collective au prorata du temps rémunéré comme s'il était à temps partiel.

41.02 Sauf pour les congés parentaux prévus à l'article 40.00 « Droits parentaux » la durée du congé sans traitement n'excède généralement pas une période de douze (12) mois.

41.03 Si le salarié utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou s'il 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, il est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.

41.04 Lors de son retour au travail, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste antérieur. Toutefois, si son poste a été aboli, les dispositions des clauses 15.06, 15.07 et 15.08 de l'article « Sécurité d'emploi » s'appliquent si le salarié rencontrait les conditions prévues pour l'obtention de la sécurité d'emploi stipulées à l'article 15 lorsque son congé sans traitement a débuté.

Le salarié qui en fait la demande par écrit peut être réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement après entente avec l'Employeur. Toutefois, le salarié ayant été en congé sans traitement pendant une période excédant quatre (4) mois, est réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement à la condition qu'il fournisse à l'Employeur un préavis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables. Tel avis peut être fourni à partir du début du quatrième (4^{e}) mois.

41.05 À moins d'entente contraire ou de disposition contraire, le salarié en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la convention collective. Toutefois, il peut poser sa candidature conformément aux dispositions de l'article 11 « Affichage, promotion, mutation, rétrogradation » étant entendu qu'il accepte d'entrer en fonction au plus tard trente (30) jours après sa nomination. Il continue de bénéficier des régimes de

retraite et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent, à la condition qu'il assume la totalité des coûts.

41.06 Après cinq (5) ans de service continu, le salarié a droit, après entente avec l'Employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

ARTICLE 42 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

42.01 Le salarié permanent, candidat à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas trente-cinq (35) jours ouvrables. Il est loisible au salarié de prendre, à l'intérieur de ces trente-cinq (35) jours ouvrables, ses jours de vacances accumulés.

42.02 Le salarié permanent, candidat à une élection provinciale ou fédérale ou municipale, est soumis à la loi de cette élection.

42.03 Le salarié permanent élu à une élection provinciale ou fédérale ou municipale, est mis en congé sans traitement pour la durée de son premier (1er) mandat. Lors de son retour, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste antérieur. Toutefois, si son poste a été aboli, les dispositions des clauses 15.06, 15.07 et 15.08 de l'article « Sécurité d'emploi » s'appliquent.

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

42.05 Le salarié élu ou nommé à une fonction civique dans une corporation municipale, une commission scolaire, une corporation de CEGEP ou d'Université, une institution publique de santé et de services sociaux 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 du salarié, la nature de l'absence et sa durée probable doit être transmise à l'Employeur, et ce, règle générale, deux (2) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

ARTICLE 43 VACANCES

43.01 Tout salarié a droit, selon son ancienneté, à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au 1er juin.

43.02 Tout salarié a droit au cours des douze (12) mois qui suivent le 1er juin de l'année courante à des vacances payées dont la durée est déterminée de la façon suivante :

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

b) le salarié ayant complété une (1) année et moins de douze (12) ans d'ancienneté au 1er juin de l'année courante a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées;

c) le salarié ayant complété douze (12) ans d'ancienneté au 1er juin de l'année courante a droit à vingt-et-un (21) jours ouvrables de vacances payées;

d) le salarié ayant complété treize (13) ans d'ancienneté au 1er juin de l'année courante a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payées;

e) le salarié ayant complété quatorze (14) ans d'ancienneté au 1er juin de l'année courante a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées.

f) le salarié ayant complété quinze (15) ans d'ancienneté au 1er juin de l'année courante a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées.

g) le salarié ayant complété seize (16) années et moins de 20 ans d'ancienneté au 1er juin de l'année courante a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.

h) le salarié ayant complété vingt (20) ans d'ancienneté au 1er juin de l'année courante a droit à vingt-six (26) jours ouvrables de vacances payées.

43.03 Aux fins de calcul des vacances, le salarié embauché entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement, est admissible à un crédit d'une journée et deux tiers (1 2/3) de vacances pour ce mois.

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

Maladie : Le salarié absent du travail en vertu des dispositions de la clause 21.06 de l'article « Traitement en maladie » accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.

Accident du travail : Le salarié absent du travail en vertu des dispositions de l'article 25.00 « Accident du travail » accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

Maternité et adoption : Le ou la salarié(e) accumule des crédits de vacances pendant la durée de son congé de maternité ou de son congé d'adoption comme tels.

Mise à pied : Le salarié a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

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

43.05 La période comprise entre le 15 juin et la Fête du travail est considérée comme la période normale pour prendre des vacances. Cependant, un salarié peut prendre ses vacances en tout ou en partie en dehors de cette période, après entente avec son supérieur immédiat quant aux dates. Le refus du supérieur immédiat, et ce, sous réserve de la clause 43.06, ne peut porter que sur les dates demandées par le salarié, et non sur le fait que le salarié demande de prendre ses vacances ou une partie de celles-ci à l'extérieur de la période normale de vacances. En cas de refus, le Syndicat peut déférer le cas directement à l'arbitrage. Les parties conviennent de procéder dans le cadre de l'arbitrage accéléré avant la date projetée de début des vacances.

43.06 L'Employeur détermine les dates de vacances des salariés en tenant compte :

- de l'ancienneté du salarié chez l'Employeur appliquée au sein de son unité de travail;

- de la préférence exprimée par le salarié;

- des besoins du service.

Un salarié peut, après entente avec son supérieur immédiat, changer ses dates de vacances en autant que la période de vacances des autres salariés et les besoins du service soient respectés.

43.07 a) À moins d'entente contraire, les vacances doivent se prendre au cours de l'année financière durant laquelle elles sont dues.

b) Après entente avec son supérieur immédiat, le salarié peut prendre de façon anticipée, avant le 1er juin, des vacances accumulées assujetties aux dispositions des clauses 43.05 et 43.06.

43.08 a) Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'il le désire. Il peut également fractionner un maximum deux (2) semaines de vacances en cinq (5) jours de vacances ou en demi-journées, à l'exception du vendredi durant l'horaire d'été, le tout assujetti aux dispositions des clauses 43.05 et 43.06.

b) À la suite du choix des vacances des salariés prévu à la clause 43.06, il est loisible à un salarié de fractionner une troisième (3e) semaine de vacances en respectant les critères prévus à ladite clause.

43.09 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison de maladie, accident ou accident du travail survenu avant le début de sa période de vacances peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ces vacances sont alors reportées après entente avec son supérieur immédiat, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

Le salarié hospitalisé à la suite d'une maladie, d'une chirurgie d'un jour ou d'un accident ou en invalidité pour une période de cinq (5) jours ou plus avec une justification médicale, survenu durant sa période de vacances peut reporter, après entente avec son supérieur immédiat, le solde de ses vacances, soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

Le salarié qui, le 1er juin de l'année courante, est invalide depuis douze (12) mois et plus reçoit une indemnité de vacances égale aux jours de vacances auxquels il est admissible.

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

43.11 <u>En cas de cessation définitive d'emploi</u> :

a) Le salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances qu'il avait accumulées au cours de l'année financière précédant le 1er juin reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels il avait droit.

b) Le salarié a droit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, à une indemnité de vacances égale à huit pour cent (8 %) des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.

c) Le salarié ayant droit à vingt-et-un (21) jours de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à huit virgule quatre pour cent (8,4 %) des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.

d) Le salarié ayant droit à vingt-trois (23) jours de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à neuf virgule deux pour cent (9,2 %) des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.

e) Le salarié ayant droit à vingt-six (26) jours ouvrables de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à dix pour cent (10 %) des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.

43.12 Dans le cas du décès d'un salarié, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'il a acquise.

43.13 Tout salarié régulier a droit, sujet aux dispositions des clauses 43.05 et 43.06, de prolonger ses vacances par un congé sans traitement.

Cependant, la durée totale des vacances (consécutives ou non) et de leur(s) prolongation(s) ne peut excéder six (6) semaines au cours d'une même année financière, à moins d'entente contraire entre le salarié et l'Employeur.

43.14 Dispositions particulières applicables aux salariés périodiques :

Le salarié périodique bénéficie des dispositions du présent article, selon les modalités suivantes :

- Le salarié périodique a droit, au 1er juin, au nombre de jours de vacances prévus dans le tableau ci-après en fonction du nombre de semaines travaillées pendant l'année de référence précédente conformément à la clause 43.01.

Nombre de semaines de travail	Ancienneté						
	1 à moins de 12 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	16 ans à moins de 20 ans	20 ans et +
	Jours ouvrables de vacances						
32 semaines	12,30	12,92	13,53	14,15	14,76	15,38	16,00
33 semaines	12,69	13,32	13,96	14,59	15,23	15,86	16,50
34 semaines	13,07	13,73	14,38	15,03	15,69	16,34	17,00
35 semaines	13,46	14,13	14,80	15,48	16,15	16,82	17,50
36 semaines	13,84	14,53	15,23	15,92	16,61	17,30	18,00
37 semaines	14,23	14,94	15,65	16,36	17,07	17,78	18,50
38 semaines	14,61	15,34	16,07	16,80	17,53	18,26	19,00
39 semaines	15,00	15,75	16,50	17,25	18,00	18,75	19,50
40 semaines	15,38	16,15	16,92	17,69	18,46	19,23	20,00
41 semaines	15,76	16,55	17,34	18,13	18,92	19,71	20,50
42 semaines	16,15	16,96	17,76	18,57	19,38	20,19	21,00

- Le salarié périodique à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente clause au prorata du nombre de semaines travaillées pendant l'année de référence d'un salarié périodique à temps complet.

- Les règles entourant la prise de vacances prévues aux clauses 43.03 à 43.13 s'appliquent.

- Le nombre de jours ouvrables auxquels il a droit ne peut avoir pour effet d'octroyer à ce salarié un nombre de semaines de vacances supérieur au nombre de semaines de vacances du salarié à temps complet de même statut, à moins d'entente contraire entre le salarié et son supérieur immédiat.

43.15 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions prévues aux clauses 43.01, 43.02, 43.03 et 43.14 au prorata de l'horaire régulier d'un salarié à temps plein de même statut. Les règles entourant la prise de vacances prévues aux clauses 43.03 à 43.13 s'appliquent.

43.16 Selon certaines modalités, le salarié permanent ou en probation peut procéder une fois par période d'un an au rachat d'une à deux (2) semaines de vacances en autant que le total de jours de vacances n'excède pas trente-et-un (31) jours en incluant les jours de vacances octroyés en vertu de la clause 43.02. Les rachats de vacances ne peuvent être fractionnés. Si un salarié rachète entre six (6) et neuf (9) jours de vacances, les jours excédant une semaine doivent être pris de façon consécutive à des vacances prises en vertu de la clause 43.02. Durant cette période de prise

de vacances, l'Employeur maintient sa contribution aux assurances collectives et au régime de retraite du RRUQ. Le salarié désireux de se prévaloir de cette mesure ou d'obtenir de l'information additionnelle doit communiquer avec le Service des ressources humaines.

ARTICLE 44 SALAIRES

44.01 Entre le 1er juin 2023 et le 31 mai 2028, les taux et échelles de traitement en vigueur sont augmentés selon les modalités suivantes :

- 1er avril 2024 : 2,8 %.
- 1er avril 2025 : 2,5 % garanti ou, si la Politique salariale du gouvernement prévoit un pourcentage d'augmentation des échelles salariales supérieur, les échelles de traitement en vigueur sont augmentées de ce pourcentage.
- 1er avril 2026 : 2,6 % garanti ou, si la Politique salariale du gouvernement prévoit un pourcentage d'augmentation des échelles salariales supérieur, les échelles de traitement en vigueur sont augmentées de ce pourcentage.
- 1er avril 2027 : 3,5 % garanti ou, si la Politique salariale du gouvernement prévoit un pourcentage d'augmentation des échelles salariales supérieur, les échelles de traitement en vigueur sont augmentées de ce pourcentage.
- 1er avril 2028 : 1,5 % garanti ou, si la Politique salariale du gouvernement prévoit un pourcentage d'augmentation des échelles salariales supérieur, les échelles de traitement en vigueur sont augmentées de ce pourcentage.

Il est entendu que si la Politique salariale du gouvernement inclut des augmentations conditionnelles à l'IPC, celles-ci sont applicables. En l'occurrence, les taux et échelles, tels que majorés par l'Employeur le 1er avril de chacune des années concernées, seront réajustés au 1er avril de l'année suivante, le cas échéant, selon le même taux que celui résultant de l'ajustement salarial IPC, pour l'année en cause, dans le cadre de la Politique salariale du gouvernement.

44.02 Le salaire du salarié lui est versé à tous les deux (2) jeudis; le versement du salaire se fait par dépôt bancaire.

44.03 a) En cas d'erreur de dix dollars (10 $) et plus sur la paie imputable à l'Employeur, celui-ci effectue ce remboursement dans le jour ouvrable suivant la demande du salarié. En cas d'erreur de moins de dix dollars (10 $) sur la paie, l'Employeur effectue ce remboursement sur la paie qui suit.

b) Dans le cas d'un salaire versé en trop, l'Employeur s'entend avec le salarié et un représentant du Syndicat sur les modalités de remboursement du trop-perçu.

44.04 L'Employeur doit remettre au salarié dans les cinq (5) jours ouvrables de son départ un état signé des montants dus par l'Employeur en salaire et en avantages sociaux. L'Employeur doit remettre au salarié sa paie de départ y compris ses vacances dans les trois (3) semaines du départ du salarié.

44.05 Les nouveaux salariés devront recevoir leur première (1re) paie au cycle de paie complet suivant leur entrée en fonction.

44.06 a) Avancement annuel d'échelon

Les salariés en place à la signature de la convention collective conservent comme date d'avancement d'échelon la date qu'ils avaient avant la signature de la convention collective, soit le 1er juin, soit le 1er décembre.

Les salariés embauchés le jour de la signature et par la suite ont comme première date d'avancement d'échelon soit le 1er juin ou le 1er décembre qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.

La date d'avancement d'échelon prévue au paragraphe précédent détermine par la suite l'avancement annuel d'échelon du salarié concerné.

b) Augmentation statutaire

Le passage d'un échelon à un autre à l'intérieur d'une même classe se fait annuellement de façon automatique.

c) Reconnaissance d'échelons à la suite de l'obtention d'un diplôme pertinent en cours d'année en lien avec le travail effectué pour le groupe technique.

À sa date d'avancement d'échelon, le salarié qui a obtenu un diplôme lui permettant d'avoir une scolarité supérieure au minimum requis se voit attribuer un (1) échelon de plus par année de scolarité pertinente à la suite de l'obtention de son D.E.C. Un maximum de (3) échelons peut être accordé en vertu de cette disposition pour l'ensemble de la carrière.

44.07 Changement de salaire à la suite d'une promotion, mutation ou rétrogradation

Lors d'une promotion, le salarié reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux :

1. soit le minimum de la nouvelle classe salariale;

2. soit l'augmentation représentant au moins la différence entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe; si cette augmentation situe le salaire entre deux (2) échelons, il est porté à l'échelon immédiatement supérieur;

3. soit le salaire déterminé par les règles d'intégration dans la classe salariale lors de l'embauche.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas où, dans le cadre de son premier contrat à statut particulier, le salarié occupait la fonction sur laquelle il est promu et qu'il bénéficiait alors d'un échelon plus élevé, c'est l'échelon le plus élevé dont il bénéficiait qui s'applique.

Lors d'une mutation, le taux de salaire du salarié demeure inchangé sauf si le salarié peut faire reconnaître un diplôme pertinent selon les critères de la clause 44.06 c).

Lors d'une rétrogradation, le salarié est intégré au taux de salaire égal ou immédiatement inférieur dans la classe salariale de sa nouvelle fonction.

Aux fins d'intégration dans la classe salariale lors de l'embauche, soit sur un contrat ou lors de l'accès directement à un poste régulier, le salarié est intégré comme suit :

- Dans le groupe bureau :

  le salarié qui possède une ou plusieurs années d'expérience pertinente se voit attribuer un (1) échelon de plus par année d'expérience.

- Dans le groupe métiers et services :

  le salarié qui possède une ou plusieurs années d'expérience pertinente se voit attribuer un (1) échelon de plus par année d'expérience.

- Dans le groupe aide-technique :

  le salarié qui possède une ou plusieurs années d'expérience pertinente se voit attribuer un (1) échelon de plus par année d'expérience.

- Dans le groupe technique :

  le salarié qui possède plus de scolarité que le minimum requis se voit attribuer un (1) échelon de plus par année de scolarité pertinente à la suite de l'obtention de son D.E.C.

  la scolarité est évaluée en terme de diplôme et non en terme d'année de scolarité. La scolarité doit être comparable à l'équivalent d'une année d'études à temps complet.

  le salarié qui possède une ou plusieurs années d'expérience pertinente se voit attribuer un (1) échelon de plus par année d'expérience.

44.08 Changement de salaire à la suite du passage d'un salarié d'un groupe à un autre

Dans les cas de promotion, mutation ou rétrogradation qui ont pour effet le passage d'un salarié d'un groupe à un autre, le mécanisme prévu à la clause 44.07 s'applique.

Les définitions 3.16, 3.17 et 3.18 de l'article « Définition des termes » s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires à l'application du présent paragraphe.

44.09 Les taux de salaires des salariés régis par la convention collective sont déterminés selon les dispositions de la convention collective.

44.10 Salariés hors-échelle

Le salarié dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des échelles de salaire, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de salaires en vigueur pour sa fonction, bénéficie, à la date de la majoration des échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable à l'échelon situé au maximum de l'échelle de salaire de sa fonction.

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe précédent a pour effet de situer un salarié qui était hors-échelle à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de salaire de sa fonction, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon.

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de salaire de la fonction du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

44.11 L'Employeur fournit à chaque salarié les taux de rémunération et les échelles de salaire avant leur mise en application.

ARTICLE 45 RÉTROACTIVITÉ

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

45.02 Les montants de rétroactivité résultant de l'application du présent article sont payables aux salariés au service de l'Employeur au moment de la signature de la convention collective. Ces montants sont établis en tenant compte des modifications intervenues depuis le 1er juin 2023 au prorata des heures rémunérées depuis le 1er juin 2023.

Le paiement des montants dus est effectué dans les soixante (60) jours ouvrables de la signature des présentes. Un montant de rétroactivité inférieur à un dollar (1 $) n'est pas payable. Aux fins du présent paragraphe, l'expression heures rémunérées désigne :

a) les heures déjà rémunérées par l'Employeur pendant une absence du travail pour maladie;

b) les heures déjà rémunérées au taux régulier ainsi que les primes;

c) les heures travaillées un samedi faisant partie de l'horaire régulier de travail et déjà rémunérées au taux régulier majoré de vingt-cinq pour cent (25 %) en conformité avec les dispositions de l'article 37 « Primes » de la convention collective;

d) les heures travaillées du dimanche faisant partie de l'horaire régulier de travail et déjà rémunérées au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) en conformité avec les dispositions de l'article 37 « Primes » de la convention collective;

e) les heures travaillées en temps supplémentaire et déjà rémunérées au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %);

f) les heures travaillées en temps supplémentaire et déjà rémunérées au taux régulier majoré de cent pour cent (100 %).

45.03 Malgré les paragraphes précédents, l'Employeur verse la rétroactivité au salarié retraité depuis le 1er juin 2023. Dans le cas du décès du salarié survenu depuis le 1er juin 2023, l'Employeur verse aux ayants droit le montant de rétroactivité auquel le salarié aurait eu droit.

ARTICLE 46 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ

46.01 Définitions

Le régime à traitement différé ou anticipé a pour objectif de permettre à un salarié de bénéficier d'une période de congé rémunérée. Cependant le régime n'a pas pour but de permettre au salarié de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour effet de permettre à un salarié de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé ou anticipé.

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de contribution.

Le congé à traitement anticipé est celui dont la période de congé se situe à un autre moment pendant la durée du régime.

46.02 Nature du régime

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé comporte une période de contribution du salarié et, d'autre part, une période de congé.

46.03 Durée du régime

La durée du régime pour un salarié annuel peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans, étant entendu que l'année de référence, dans le cas du salarié périodique, comporte trente-deux (32) semaines de travail. Pour un salarié périodique la durée du régime peut être de trois (3) ans, de quatre (4) ans, de cinq (5) ans étant entendu que l'année de référence du salarié périodique comporte trente-deux (32) semaines de travail.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux clauses 46.09, 46.10, 46.11 et 46.12 b), c), d) du présent article. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

46.04 Durée du congé

La durée de la période de congé pour le salarié annuel peut être de six (6) mois à un (1) an, et de vingt-six (26) à trente-deux semaines (32) dans le cas du salarié périodique et ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit. Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

Le congé doit être d'une durée minimale, soit de trois (3) mois consécutifs si le congé doit être pris par le salarié dans le but de lui permettre de fréquenter à temps plein un établissement d'enseignement agréé au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu, soit de six (6) mois consécutifs dans les autres cas.

Pendant le congé à traitement différé ou anticipé, le salarié est assujetti aux dispositions de la clause 41.05 de l'article « Congé sans traitement », excepté pour ce qui est prévu au présent article.

46.05 Conditions d'obtention

A. Le salarié peut bénéficier après entente avec l'Employeur du régime de congé à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues au présent article. Dans le cas où la prise du congé se situe à la fin du régime, l'Employeur ne peut refuser sans motif raisonnable.

   Cependant, l'Employeur ne peut refuser lorsque le moment de la prise du congé coïncide avec une période où le salarié a droit à un congé sans traitement en vertu de la clause 40.32 de l'article « Droits parentaux » de la convention collective (congé sans traitement suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption) ou si le moment du début du régime coïncide avec une période où le salarié a droit à un congé sans traitement en vertu de la clause 41.06 de l'article « Congé sans traitement » après cinq (5) ans de service continu.

B. Pour être admissible à un régime de congé à traitement différé ou anticipé :

   a) le salarié doit avoir accumulé l'équivalent de trente-six (36) mois et plus de service actif à temps complet au sens de la clause 15.04 de l'article « Sécurité d'emploi »;

   b) le salarié doit au moment de l'entrée en vigueur du contrat fournir une prestation régulière de travail sauf si la salariée bénéficie d'un congé de maternité, le ou la salarié(e) bénéficie d'un congé d'adoption ou le salarié bénéficie d'un congé de paternité.

C. Pour le salarié à temps partiel, la prise du congé ne peut se faire qu'à la dernière année du régime.

D. Le salarié admissible qui désire obtenir un congé à traitement différé ou anticipé doit en faire la demande écrite à l'Employeur. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime, la durée du congé, de même que les dates de début et de fin de la période de congé et du régime.

   Pour le salarié périodique, les dates de début et de fin du congé doivent se situer à l'intérieur de sa période de travail annuelle. La date de fin de congé peut se situer sur la période de travail annuelle suivante. Dans

un tel cas aux fins du congé, la première journée où le salarié aurait été appelé à travailler, n'eut été son congé après la période estivale, est présumée être la première journée qui suit la fin de la période de travail précédente.

L'obtention d'un congé à traitement différé ou anticipé doit faire l'objet d'un contrat lequel inclut notamment les modalités du régime de même que les dispositions prévues au présent article.

En aucun temps le salarié ne peut modifier la durée du régime et la durée du congé en cours d'application du régime.

Toutefois, à la demande du salarié, les parties peuvent convenir de modifier le moment de la prise du congé. L'Employeur n'est pas tenu d'accepter une telle demande, sauf s'il s'agit d'un congé en vertu de la clause 40.32 de l'article « Droits parentaux » ou de la clause 41.06 de l'article « Congé sans traitement ».

Le salarié peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées au présent article.

46.06 Retour

Le salarié doit demeurer à l'emploi de l'Employeur pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

Au terme de la période de congé, le salarié réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, les dispositions de l'article 15 « Sécurité d'emploi » s'appliquent.

46.07 Salaire

Au terme de la période de congé, le salarié réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, les dispositions de l'article 15 « Sécurité d'emploi » s'appliquent.

SALARIÉ ANNUEL

DURÉE DU RÉGIME	**2 ANS**	**3 ANS**	**4 ANS**	**5 ANS**
Durée du congé		Pourcentage du salaire		
3 mois[3]	87,50	91,67	93,75	95,00
6 mois	75,00	83,33	87,50	90,00
7 mois	70,83	80,56	85,42	88,33
8 mois	66,67	77,78	83,33	86,67
9 mois		75,00	81,25	85,00
10 mois		72,22	79,17	83,33
11 mois		69,44	77,08	81,67
12 mois		66,67	75,00	80,00

SALARIÉ PÉRIODIQUE

DURÉE DU RÉGIME	**3 ANS**	**4 ANS**	**5 ANS**
Durée du congé	Pourcentage du salaire		
13 semaines[3]	86,46	89,84	91,88
26 semaines	72,92	79,69	83,75
29 semaines	69,79	77,34	81,88
32 semaines	66,67	75,00	80,00

Le salaire régulier sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que le salarié recevrait pour une semaine régulière de travail s'il ne participait pas au régime en y incluant, s'il y a lieu, la prime de responsabilité.

Pour le salarié à temps partiel, la semaine régulière de travail pour déterminer le salaire régulier aux fins du paragraphe précédent est le nombre d'heures prévu à son poste au moment de l'entrée en vigueur du contrat à l'exclusion des heures effectuées en vertu de l'alinéa 5.01 d) de l'article « Statuts d'emploi et particularités ».

Le salarié périodique qui, pendant la période de contribution travaille plus de trente-deux (32) semaines par année, reçoit son salaire régulier pour ces semaines additionnelles.

Le salarié périodique qui prend un congé différé ou anticipé entre le 15 août et le 15 mai pourra, s'il le désire pour cette période de travail annuelle,

3 Aux fins d'études à temps complet dans un établissement d'enseignement agréé au sens du paragraphe 1 de l'article 118.6 de la *Loi de l'impôt sur le revenu.*

travailler les semaines qui excèdent trente-deux (32) semaines si le nombre de semaines de travail annuel requis lors de son embauchage comporte plus de trente-deux (32) semaines.

Pendant la période de travail, le salarié a droit à la totalité des primes qui lui sont applicables, à l'exclusion toutefois de la prime de responsabilité intégrée au salaire régulier pour fin de contribution. Il n'a cependant droit à aucune prime pendant la période de congé.

Au cours de l'année de congé prévue à la présente entente, le salarié ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance que le montant correspondant au pourcentage de son salaire pour la durée du régime.

46.08 Conditions de travail

Pendant la période de contribution au régime, la prestation de travail est la même qu'il fournirait s'il ne participait pas au régime. Sous réserve des dispositions qui suivent et celles prévues au présent article, le salarié bénéficie, pendant la période de contribution, des avantages de la convention collective, en autant qu'il y ait normalement droit :

a) Assurances collectives :

assurance-vie, assurance-salaire et assurance-maladie;

Pendant la période de contribution au régime, les cotisations aux régimes d'assurances collectives sont celles qui auraient eu cours si le salarié ne participait pas au régime.

Pendant la durée du congé, le salarié cotise aux régimes d'assurances collectives selon les dispositions de la clause 41.05 de l'article « Congé sans traitement ». Cependant, l'assurance-accident-maladie est maintenue et le salarié doit assumer la totalité des coûts.

Le cas échéant, si le salarié décide de maintenir sa participation aux régimes d'assurances pendant son congé, ses primes seront déduites à chaque paie.

b) Vacances annuelles

Pendant la période de contribution au régime, les vacances annuelles des salariés réguliers sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à la clause 46.07.

L'indemnité compensatoire de vacances des salariés périodiques est calculée pendant la période de contribution au régime selon les modalités prévues à la clause 43.14 de l'article « Vacances ».

c) Ancienneté

Pendant la durée du régime, le salarié conserve et accumule son ancienneté.

d) Traitement en maladie

Pendant la période de contribution, et aux fins de l'application des clauses 21.05 et 21.06 de l'article « Traitement en maladie », et ce, jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec, la rémunération versée est basée sur les pourcentages prévus à la clause 46.07.

e) Régime de retraite

La contribution du salarié à un régime de retraite pendant les années de contribution et durant le congé est établie selon les dispositions des régimes applicables.

46.09 Absence sans traitement

Pendant la durée du régime, sous réserve de l'alinéa 46.12 D (congé de perfectionnement), le total des absences sans traitement du salarié pour quelque motif que ce soit, ne peut excéder douze (12) mois, sauf dans le cas de l'application de la clause 40.32 de l'article « Droits parentaux » où ce congé peut être de deux (2) ans. Si le total des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit autre qu'aux fins de perfectionnement, excède douze (12) mois ou deux (2) ans dans le cas de l'application de la clause 40.32 de l'article « Droits parentaux », le régime prend fin à la date où une telle durée est atteinte et les modalités prévues à la clause 46.13 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement d'un salarié pour quelque motif que ce soit autre qu'aux fins de perfectionnement, est inférieur ou égal à douze (12) mois ou à deux (2) ans dans le cas de l'application de la clause 40.32 de l'article « Droits parentaux », la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 46.03.

Cependant, dans le cas d'un congé partiel sans traitement autre qu'aux fins de perfectionnement, le salarié reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé s'il ne participait pas au régime. Aux fins du régime, le congé partiel sans traitement est assimilable à un congé sans traitement à temps complet et les dispositions prévues aux alinéas précédents s'appliquent.

Cependant, dans le cas d'un salarié périodique, la période estivale n'est pas considérée comme une absence sans traitement aux fins de l'application de la présente clause.

46.10 Assurance-salaire

Pendant la période de contribution, le régime est automatiquement suspendu pour un salarié invalide à compter de la première journée pour laquelle une prestation devient payable en vertu du régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec et dure tant qu'une telle prestation demeure payable. Toutefois, une telle suspension ne peut durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin et les modalités prévues à la clause 46.13 s'appliquent.

46.11 Congé de maternité

Advenant un congé de maternité (vingt-et-une (21) semaines) qui débute pendant la période de contribution, la participation est suspendue pour une période maximale de vingt-et-une (21) semaines. Emploi et développement social Canada est alors premier payeur et l'Employeur comble la différence pour totaliser cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire régulier et le régime est alors prolongé d'au plus vingt-et-une (21) semaines.

46.12 Autres congés

a) Congé d'adoption

Pendant le congé d'adoption, le salarié maintient sa participation et est rémunéré au pourcentage du salaire prévu à la clause 46.07.

b) Accident du travail

Le salarié en accident du travail pendant la période de contribution maintient sa participation au régime et est rémunéré au pourcentage du salaire prévu à la clause 46.07 pendant les cinquante-deux (52) premières semaines. Cependant, si le salarié est en accident du travail au moment de la prise du congé, le congé est reporté jusqu'à son retour au travail.

Au-delà de la période de cinquante-deux (52) semaines, le régime est automatiquement suspendu. Toutefois, une telle suspension ne peut durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin et les modalités prévues à la clause 46.13 s'appliquent.

c) Retrait préventif de la salariée enceinte (40.20 A)

La salariée enceinte qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu de l'alinéa 40.20 A) de l'article « Droits parentaux » pendant la période de contribution maintient sa participation et est rémunérée au pourcentage prévu à la clause 46.07.

d) Congé de perfectionnement

Pendant la durée de la période de contribution, le salarié qui bénéficie d'un congé à temps complet aux fins de perfectionnement voit sa participation au régime suspendue. Au retour, il est prolongé d'une durée équivalente à celle de ce congé, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 46.03.

Pendant la durée de la période de contribution, le salarié qui obtient un congé de perfectionnement à temps partiel maintient sa participation au régime et aux fins de sa contribution au régime, il est considéré comme s'il ne bénéficiait pas d'un congé de perfectionnement et qu'il recevait son plein salaire.

e) Autres congés avec traitement

Pendant les autres congés avec traitement non prévus à l'article 46.00, le salarié maintient sa participation et est rémunéré au pourcentage du salaire prévu à la clause 46.07.

46.13 Fin du régime

Advenant le départ du salarié pour retraite, congédiement, démission, etc., ou que le salarié se désiste du régime, celui-ci prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

a) Si le salarié a déjà bénéficié de la période de congé, il doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de contribution en application à la clause 46.07. Cependant, dans le cas de décès, le salaire versé en trop ne devient pas exigible.

b) Si le salarié n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'Employeur lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime.

c) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû pour le salarié ou l'Employeur s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le salarié durant la période de congé, moins les montants déjà déduits du traitement du salarié pendant la période de contribution en application de la clause 46.07. Si le solde est négatif, l'Employeur rembourse ce solde au salarié. S'il est positif, le salarié rembourse le solde à l'Employeur. Cependant, en cas de décès, le salaire versé en trop ne devient pas exigible.

Lorsque le salarié a l'obligation de rembourser, le salarié et l'Employeur s'entendent sur les modalités de remboursement. En cas de désaccord, l'Employeur convient des modalités de remboursement. Lors d'une cessation définitive de l'emploi, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

46.14 Changement de statut

Le salarié qui voit son statut changer de temps complet à temps partiel ou l'inverse durant sa participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants :

a) Il peut mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à la clause 46.13.

b) Il peut continuer sa participation au régime et est traité alors comme un salarié à temps partiel. Les parties conviennent alors des modalités pour assurer la transition au niveau de sa participation au régime.

Cependant, le salarié à temps complet qui devient un salarié à temps partiel après avoir pris son congé est réputé demeurer salarié à temps complet aux fins de la détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé ou anticipé.

ARTICLE 47 BUREAUTIQUE

47.01 L'Employeur s'engage à assurer, à l'ensemble des salariés permanents visés, une formation et un support adéquat visant à leur permettre l'utilisation adéquate des nouvelles technologies ou d'un nouvel équipement de travail.

47.02 L'Employeur s'engage à consulter les salariés visés par l'implantation de nouvelles technologies ou d'un nouvel équipement de travail en ce qui a trait à l'organisation de leur travail, à la formation requise et à l'aménagement de leur poste de travail.

47.03 L'Employeur permet aux salariés affectés principalement au travail sur écran, un examen annuel de la vue sur les heures de travail. La libération maximale pour cet examen est d'une demi-journée.

ARTICLE 48 PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPÉE ET DE RETRAITE GRADUELLE

48.01 Définition

La retraite anticipée est le départ volontaire à la retraite d'un salarié permanent avant l'âge normal de la retraite prévue aux différents régimes de retraite.

La retraite graduelle est le départ volontaire mais graduel d'un salarié permanent avant l'âge normal de la retraite selon les modalités prévues à la clause 48.05.

48.02 Conditions d'admissibilité

Le salarié permanent qui remplit les conditions ci-après peut se prévaloir d'une retraite anticipée ou d'une retraite graduelle :

- être âgé de cinquante-cinq (55) à soixante-six (66) ans;

- avoir au moins dix (10) ans d'ancienneté pour l'Employeur.

48.03 Date de la retraite anticipée ou graduelle

Un salarié permanent qui souhaite prendre une retraite anticipée ou une retraite graduelle donne un préavis de trois (3) mois à l'Employeur avec une copie au Syndicat.

La retraite débute alors le dernier jour du mois à la suite de l'échéance du préavis à condition que cette date soit postérieure à la date à laquelle le salarié permanent atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans ou antérieure à celle à laquelle il atteint son soixante-cinquième (65^{e}) anniversaire de naissance.

48.04 Retraite anticipée : prestation de départ

a) Lorsque le départ volontaire à la retraite implique pour le salarié permanent une perte actuarielle, l'Employeur lui verse le montant forfaitaire nécessaire pour corriger et compenser la réduction actuarielle.

   Le montant forfaitaire versé au salarié permanent en vertu de l'alinéa précédent ne peut cependant pas être supérieur à cent pour cent (100 %) du salaire annuel du salarié permanent au moment de son départ à la retraite.

   ou

b) L'Employeur verse au salarié permanent une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :

100 % du traitement s'il est âgé de 55 à 62 ans;
80 % du traitement s'il est âgé de 63 ans;
60 % du traitement s'il est âgé de 64 ans;
40 % du traitement s'il est âgé de 65 ans;
20 % du traitement s'il est âgé de 66 ans.

48.05 Retraite graduelle

Le salarié permanent peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de deux (2) ans. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard à soixante-sept (67) ans. Le salarié permanent joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle, sous réserve d'une entente quant à l'aménagement de celle-ci.

A partir de la date du début de la retraite graduelle, le salarié permanent bénéficie d'un horaire de travail correspondant à cinquante pour cent (50 %) de son horaire régulier; l'Employeur et le salarié permanent conviennent de l'aménagement de cette retraite graduelle. En cas de désaccord, la question est référée au comité des relations de travail.

Pendant la période de retraite graduelle, les conditions de travail demeurent inchangées, à l'exception des suivantes :

- l'octroi des journées de maladie prévues à la clause 21.05 s'effectue au prorata des heures travaillées;

- une fois la lettre de l'Employeur confirmant la retraite graduelle transmise au salarié, ce dernier ne peut plus postuler sur un poste ou un contrat.

Pendant la période de retraite graduelle, la contribution du salarié permanent et celle de l'Employeur aux régimes de rentes et d'assurances collectives sont maintenues à celles qui prévalaient avant le début de la retraite graduel.

Le salarié permanent qui termine une période de retraite graduelle ne peut se prévaloir de la prestation de départ prévue à la clause 48.04.

Lorsque le salarié accepte d'effectuer du travail au-delà de l'horaire convenu en vertu de la présente clause, les clauses de l'article 35 portant sur le travail supplémentaire s'appliquent en fonction de la durée de la semaine et de la journée régulière de travail qui étaient applicables au salarié avant le début de sa retraite graduelle en vertu de la clause 31.01. Ainsi, le temps de travail effectué durant la période comprise entre l'horaire convenu pour la retraite graduelle et l'horaire de travail régulier applicable avant la retraite graduelle n'est pas considéré comme du temps supplémentaire.

48.06 Remplacement du salarié permanent

Lors de la prise de retraite graduelle et avec l'accord du salarié, l'Employeur peut libérer le poste du salarié pour permettre un affichage anticipé. Dans cette situation, le salarié en retraite graduelle maintient ses conditions mais peut être affecté à d'autres tâches similaires lors de sa période de présence au travail et lorsque possible, dans son secteur de travail.

Sous réserve du droit de l'Employeur d'abolir un poste en tout temps, et à moins d'entente contraire entre les parties, l'Employeur ne peut différer l'affichage du poste devenu vacant au-delà d'une période de douze (12) mois après le départ du salarié permanent à la retraite.

L'Employeur, au lieu de différer l'affichage du poste vacant, peut convenir avec le Syndicat, qui ne peut refuser sans motif valable, de différer l'affichage d'un autre poste vacant ou encore de ne pas combler temporairement un poste dont le titulaire est absent ainsi que de toute autre mesure.

48.07 Préparation à la retraite

Des cours de préparation à la retraite sont offerts gratuitement au salarié intéressé de cinquante (50) ans et plus et à son conjoint. Le comité de préparation à la retraite discute du contenu, des personnes ressources, du lieu et des modalités du cours.

De plus, des activités d'information (conférences...) sont offertes régulièrement aux personnes ayant déjà suivi des cours de préparation à la retraite.

Le Comité discute aussi du calendrier et du contenu de ces activités ainsi que de la mise sur pied de d'autres activités de préparation à la retraite : conférences, diffusion d'un bulletin, etc.

48.08 Comité de préparation à la retraite

Les parties conviennent de former un comité de préparation à la retraite formé de quatre (4) personnes dont deux (2) membres choisis par le Syndicat et deux (2) désignés par l'Employeur. Ce Comité peut s'adjoindre comme personne(s)-ressource(s) une (ou des) personne(s) désignée(s) par une association représentative des retraités et préretraités de l'Université.

Les fonctions de ce Comité sont celles prévues à la clause 48.07.

48.09 Entrée en vigueur

Le présent article entre en vigueur à la date de la signature de la convention collective.

ARTICLE 49 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective, une fois signée par les représentants autorisés des parties et déposée conformément au *Code du travail*, est conclue jusqu'au 31 mai 2028.

Elle entre en vigueur lors de la date de sa signature et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu. Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective conformément au Code du travail et sous réserve des droits des parties en vertu dudit Code.

ARTICLE 50 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

50.01 Objectif du Programme

Dans le souci de promouvoir le bien-être et le soutien aux salariés, l'Employeur met en place un Programme d'Aide aux Employés (PAE) visant à fournir une assistance professionnelle et confidentielle aux salariés confrontés à des difficultés personnelles ou professionnelles.

50.02 Confidentialité

Toutes les informations partagées dans le cadre du PAE seront traitées de manière strictement confidentielle. Aucune information ne sera divulguée sans le consentement exprès du salarié, sauf dans les cas où la loi l'exige ou en cas de menace pour la sécurité.

50.03 Accès au Programme

Les détails sur la manière d'accéder aux services du PAE seront communiqués à tous les salariés de manière claire et régulière.

50.04 Responsabilité de l'Employeur

L'Employeur s'engage à fournir les ressources financières nécessaires pour soutenir le fonctionnement efficace du PAE. Le Service des ressources humaines sera désigné pour coordonner les questions liées au PAE et servir de point de contact pour les salariés.

ARTICLE 51 LETTRES D'ENTENTE ET ANNEXES

Toutes lettres d'entente signées entre les parties ainsi que toutes annexes de la convention collective, font partie intégrante de celle-ci et sont arbitrables.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

CLARIFICATION DU TERME ÉTUDIANT AU CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

LE SCFP 1800 EST ACCRÉDITÉ POUR REPRÉSENTER :

> « Tous les employés de soutien, salariés au sens du Code du travail, à l'exception des agents de sécurité, des étudiants, des mécaniciens de machines fixes, des secrétaires d'officiers supérieurs, des employés du Service des ressources humaines, des assistantes administratives des départements. »

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le terme étudiant signifie toute personne qui est admise et inscrite dans une institution d'enseignement universitaire et qui accomplit des tâches qui ne sont pas couvertes par l'accréditation liant l'Université du Québec à Trois-Rivières et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1800.

Le terme étudiant signifie toute personne qui est admise et inscrite dans une institution d'enseignement universitaire et qui accomplit des tâches qui ne sont pas couvertes par l'accréditation liant l'Université du Québec à Trois-Rivières et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1800 :

Service de l'activité physique et sportive :

Les fonctions suivantes :
- arbitre intra-muros
- chronométreur
- moniteur de natation
- surveillant-sauveteur

La liste des fonctions ci-dessus énumérées est sommaire et indicative. Après entente entre les parties, d'autres fonctions peuvent être ajoutées comme si elles y étaient énumérées.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 2

RELATIVE AUX ÉTUDIANTS PRÉPOSÉS AU SOUTIEN INFORMATIQUE

CONSIDÉRANT l'embauche par le Service des technologies de l'information d'étudiants pour effectuer du travail de préposés au soutien informatique;

CONSIDÉRANT les dispositions de la convention collective applicable;

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1) Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;

2) Les étudiants préposés au soutien informatique seront embauchés selon le régime particulier convenu à la présente lettre d'entente, nonobstant toute stipulation contraire dans la convention collective;

3) Il faut être inscrit comme étudiant à temps plein à l'UQTR pour être admissible aux emplois de préposés au soutien informatique. Sont également admissibles à ces emplois :

   - Les étudiants qui se consacrent à temps plein à la rédaction de leur mémoire ou de leur thèse;

   - Les étudiants inscrits à temps partiel et qui sont à la dernière session de leur programme d'études;

   - Les personnes qui ne sont plus inscrites comme étudiants à l'UQTR pour la période comprise entre le mois de mai et le mois d'août suivant immédiatement la fin de leurs études.

4) Les étudiants embauchés à titre de préposés au soutien informatique sont inscrits sur une liste de rappel spécifique à cette lettre d'entente après deux cent soixante-quinze (275) heures travaillées comme préposés au soutien informatique. Cette liste est jointe à la présente et tenue à jour par l'Employeur à l'annexe A de la présente lettre d'entente;

5) Par la suite, toute personne nouvellement engagée à titre de préposé au soutien informatique sera ajoutée à cette liste après avoir travaillé deux cent soixante-quinze (275) heures à ce titre;

6) Aux fins de l'application de la présente lettre d'entente, les étudiants préposés au soutien informatique accumuleront un jour de travail pour chaque tranche de sept (7) heures effectivement travaillées;

7) L'engagement s'effectue par le rappel des salariés dont le nom apparaît sur la liste et qui répondent aux exigences de l'emploi, en commençant par ceux qui ont accumulé le plus d'heures de travail à titre d'étudiant préposé au soutien informatique;

8) Le rappel des salariés inscrits sur la liste s'effectue soit par téléphone ou par courrier électronique. Les salariés devront répondre dans les cinq (5) jours suivant le rappel;

9) Le rappel des salariés inscrits sur la liste s'effectue soit par téléphone ou par courrier électronique. Les salariés devront répondre dans les cinq (5) jours suivant le rappel :

   - l'acceptation du salarié implique le bris d'un contrat, chez un autre employeur, d'une durée supérieure à celui offert; ou

   - le refus du salarié ne le soit pour cause de maladie ou d'accident. Dans ce cas, l'Employeur peut exiger un certificat médical.

10) Le nombre maximum d'années pendant lequel un salarié peut être maintenu sur la liste d'embauche prévue à la présente est de huit (8) années, à la condition que le salarié ait travaillé à chaque année à titre de préposé au soutien informatique, et ce, en incluant les jours de travail reconnus aux salariés apparaissant à l'annexe A de la présente lettre d'entente;

11) La rémunération des étudiants préposés au soutien informatique est établie en fonction de l'évaluation effectuée par le Comité conjoint d'évaluation des fonctions (CCEF). Le taux à l'embauche et la progression seront identiques à ceux des salariés à statut particulier;

12) Les bénéfices octroyés aux salariés à statut particulier en vertu de la section B) de l'article 5 de la convention collective sont applicables aux étudiants préposés au soutien informatique;

13) Le nombre maximal d'heures qu'un étudiant préposé au soutien informatique pourra effectuer dans une session est de trois cents (300) heures. Toutefois, ce maximum d'heures ne sera pas applicable durant la période des fêtes, de même que durant la session d'été;

14) Les étudiants préposés au soutien informatique sont inclus à l'annexe C et travailleront en fonction d'horaires particuliers;

15) Le nombre d'heures de travail accumulées par les salariés préposés au soutien informatique sera exclusivement réservé pour être inscrit sur la liste d'embauche prévue à la présente lettre d'entente et ne pourra en aucun temps

servir à accumuler des heures de travail permettant d'être inscrit sur toute autre liste de rappel, notamment en vertu des articles 5.11 à 5.15 de la convention collective. De même, ces heures accumulées ne pourront servir à éventuellement accumuler de l'ancienneté au sens de la convention collective, notamment au sens de l'article 5 de la convention collective;

16) Une fois par année, la liste d'embauche en heures rémunérées des étudiants préposés au soutien informatique sera mise à jour. À la demande du Syndicat une copie leur sera remise.

17) Les parties reconnaissent la juridiction d'un arbitre de grief nommé en vertu de la convention collective pour décider de tout litige découlant de l'application de la présente lettre d'entente comme si cette dernière faisait partie de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

SECTEURS DE TRAVAIL

Aux fins de la définition 3.30 de l'article « Définition des termes », les parties conviennent que les unités de travail ci-dessous énumérées constituent un secteur de travail :

Rectorat

- Bureau du recteur
- Bureau des relations et à l'engagement auprès des Premiers Peuples
- Bureau des affaires gouvernementales
- Service des communications et des relations avec les diplômés
- Secrétariat général
  - Service de la gestion des documents et des archives

Vice-rectorat à l'administration et aux finances

- Service des finances
- Service de l'approvisionnement et de l'imprimerie
- Service des technologies de l'information
  - Bureau de pédagogie et de formation à distance
- Service de l'activité physique et sportive
- Service de la gestion tactique et de la logistique institutionnelle
- Service de la gestion des infrastructures et des actifs immobiliers
  - Bureau du développement immobilier

Vice-rectorat à la recherche et au développement

- Décanat de la recherche et de la création
- Bureau des relations internationales
- Centre interuniversitaire d'études québécoises (CIÉQ)
- Centre d'études interdisciplinaires sur le développement de l'enfant et de la famille (CEIDEF)
- Centre de recherche sur les interactions bassins versants – Écosystèmes aquatiques (RIVE)
- Institut d'innovations en Écomatériaux, Écoproduits et Écoénergies à base de biomasse (I2E3)
- Institut de recherche sur les PME (INRPME)
- Institut de recherche sur l'hydrogène (IRH)
- École internationale de français
- Service des partenariats et du soutien à l'innovation
- Service de la bibliothèque
- Centre national intégré du manufacturier intelligent (CNIMI)
- Bureau des initiatives stratégiques en recherche
- Pavillon Pellerin-Marmen

Vice-rectorat aux études et à la formation

- Décanat des études
- Décanat de la gestion académique des affaires professorales
  - Service des affaires départementales et Cliniques
    - Clinique multidisciplinaire en santé :
      - Clinique multidisciplinaire en santé volet ergothérapie
      - Clinique multidisciplinaire en santé volet orthophonie
      - Clinique multidisciplinaire en santé volet soins courants
- Services aux étudiants
- Registrariat
- Bureau de soutien au développement de l'apprentissage expérientiel
- Bureau du recrutement étudiant
- Bureau des campus régionaux
- Service de la formation continue
  - Université du troisième âge (UTA)

Départements

- Département d'anatomie
- Département de biologie médicale
- Département de biochimie, chimie, physique et science forensique
- Département de chiropratique
  - Clinique universitaire de chiropratique
- Département d'ergothérapie
- Département d'études en loisir, culture et tourisme
- Département des langues modernes et traduction
- Département de lettres et communication sociale
- Département de mathématiques et informatique
- Département d'orthophonie
- Département de philosophie et des arts
- Département de psychoéducation et de travail social
- Département de psychologie
  - Clinique universitaire de services psychologiques
- Département sage-femme
- Département des sciences de l'activité physique
  - Clinique universitaire de podiatrie de l'UQTR
  - Clinique universitaire de kinésiologie et de thérapie du sport
- Département des sciences comptables
- Département des sciences de l'éducation
- Département des sciences de l'environnement
- Département des sciences humaines
- Département des sciences infirmières
- École d'ingénierie
  - Département de génie électrique et génie informatique
  - Département de génie industriel

  - Département de génie mécanique
- École de gestion
  - Département de management
  - Département de marketing et systèmes d'information
  - Département de finance et économique
  - Département de gestion des ressources humaines

Vice-rectorat aux ressources humaines

- Service des ressources humaines
- Service des relations de travail
- Service du développement humain et organisationnel
- Service de prévention et protection

Dispositions d'application générale

Sur une base volontaire du salarié, lors d'absences temporaires ou lorsqu'il y a surcharge exceptionnelle de travail dans un secteur de travail d'une unité administrative ou académique, l'Employeur peut assigner temporairement à un salarié des tâches d'un autre secteur de travail du même vice-rectorat.

Sur une base volontaire du salarié, lors d'absences temporaires, les salariés de secteurs de travail différents peuvent être appelés à prendre les messages téléphoniques et à accueillir les visiteurs d'un autre secteur de travail que le leur, lors d'absences de personnel.

Les unités administratives ci-dessus énumérées sont sujettes à changement par le conseil d'administration de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Le Service des ressources humaines en avise le Syndicat.

La détermination des secteurs de travail selon la présente lettre d'entente n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de procéder à une réorganisation du travail ou à des changements dans les structures administratives ou dans les procédés de travail.

LETTRE D'ENTENTE N° 4

RELATIVE À L'ABOLITION DE L'ANNEXE F ET L'INTRODUCTION D'UN ÉCHELON SUPPLÉMENTAIRE À CHACUNE DES CLASSES D'EMPLOI

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties lors du renouvellement de la convention collective 2018-2023;

CONSIDÉRANT que le mécanisme de passage à la classe 1 prévu à l'annexe F-2 est un processus complexe et n'est accordé qu'à un nombre restreint de salariés;

CONSIDÉRANT l'intention des parties d'offrir une reconnaissance de l'expérience plus accessible à l'ensemble des salariés;

CONSIDÉRANT l'intention des parties de ne pas pénaliser les 13 salariés qui détiennent actuellement la classe 1;

CONSIDÉRANT les demandes déposées en date de la signature de la présente lettre d'entente pour l'obtention de la classe 1;

CONSIDÉRANT l'intention des parties d'abolir l'annexe F et d'ajouter un échelon supplémentaire d'une valeur de deux pour cent (2) % dans chaque classe salariale;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1) Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;

Abolition de l'Annexe F

2) De retirer l'annexe F dans la convention collective de 2023-2028;

Mesures de protection pour les détenteurs de la classe 1 en date de l'abolition de l'annexe F

3) Les salariés qui détiennent actuellement la classe 1 (voir annexe A) conservent leur positionnement dans leur classe salariale jusqu'au moment de leur départ.

4) Advenant le cas où le salarié obtiendrait un nouveau poste, celui-ci est intégré dans sa nouvelle classe salariale et ne bénéficie plus de la protection prévue à la présente lettre d'entente pour le maintien de la classe 1.

5) Dans le plan de classification, les fonctions avec la mention « classe 1 » sont conservées de manière artificielle jusqu'à leur abolition suivant le départ de la dernière personne concernée, mais sont inaccessibles pour tout autre employé.

6) En cas de modification au classement d'une fonction à la suite des travaux du comité paritaire d'évaluation des fonctions, il est convenu que le principe général du maintien du bénéfice de la classe 1 est de rendre accessible le taux de salaire prévu à l'échelon de la classe salariale suivante aux salariés nommés à l'annexe A.

Modalités de gestion des demandes en traitement

7) Les demandes déposées par les salariés (voir annexe B) sont retirées en date de la signature de la présente entente et ne seront pas traitées par l'Employeur.

8) Le Syndicat considère les demandes de passage à la catégorie 1 réglées à toutes fins de droit, renonce à tout recours relatif à ces demandes et donne quittance complète et finale à l'Employeur à cet égard à l'exception du dossier qui est présentement en révision en comité d'appel et qui suivra son cours jusqu'à une décision finale.

9) En sommes, aucun salarié autre que ceux prévus à l'annexe A ne pourra bénéficier de la classe 1 à l'exception possible du dossier en attente de la décision du comité d'appel.

Ajout d'un échelon supplémentaire

10) En contrepartie de l'abolition de l'Annexe F, l'Employeur ajoute un échelon supplémentaire d'une valeur de deux pour cent (2 %) à chaque classe salariale.

11) Les échelons supplémentaires sont ajoutés en date du 1er juin 2024 et le calcul du deux pour cent (2%) est effectué à la suite de l'augmentation prévue au 1er avril 2024.

12) Les salariés qui détiennent le dernier échelon en date du 1er avril 2024 ont accès au nouvel échelon rétroactivement au 1er juin 2024, peu importe la date d'avancement d'échelon qui était applicable pour eux dans les années précédentes.

Dispositions finales

13) La présente lettre d'entente est convenue en raison des particularités inhérentes à l'abolition de l'Annexe F et ne pourra être invoquée à titre de précédent dans tout autre dossier.

14) Les parties comprennent que le maintien de la classe 1 pour les salariés nommés à l'annexe A peut occasionner des classements salariaux différents entre des salariés occupant le même type de fonction et ayant le même nombre d'années d'expérience.

15) La présente lettre d'entente constitue un règlement global satisfaisant entre les parties en pleine connaissance des effets pouvant être générés par l'abolition de l'Annexe F.

16) Par souci de confidentialité, les deux Annexes qui figurent dans la présente lettre d'entente, l'Annexe A : Liste des salariés détenant actuellement la catégorie 1 et l'Annexe B : Liste des salariés qui ont déposés une demande de passage à la catégorie 1 ne figureront pas à la Convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 5

RELATIVE AUX ÉTUDIANTS EFFECTUANT DES TÂCHES DE PRÉPOSÉ AUX MATIÈRES DANGEREUSES

CONSIDÉRANT l'embauche par le Service de prévention et protection d'étudiants pour effectuer du travail de préposé aux matières dangereuses;

CONSIDÉRANT les dispositions de la convention collective applicable;

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1) Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;

2) Selon les besoins du Service de prévention et protection, l'Employeur peut engager des étudiants pour effectuer des tâches de préposé aux matières dangereuses;

3) Les préposés aux matières dangereuses seront embauchés selon le régime particulier convenu à la présente lettre d'entente, nonobstant toute stipulation contraire dans la convention collective;

4) Il faut être inscrit comme étudiant à temps plein à l'UQTR pour être admissible aux emplois de préposé aux matières dangereuses;

5) Sont également admissibles aux emplois de préposé aux matières dangereuses :

   - les étudiants qui se consacrent à temps plein à la rédaction de leur mémoire ou de leur thèse;
   - les étudiants inscrits à temps partiel et qui sont à la dernière session de leur programme d'études;
   - les personnes qui ne sont plus inscrites comme étudiants à l'UQTR pour la période comprise entre le mois de mai et le mois d'août suivant immédiatement la fin de leurs études.

6) Les étudiants embauchés à titre de préposé aux matières dangereuses sont inscrits sur une liste de rappel spécifique à cette lettre d'entente après deux cent soixante-quinze (275) heures travaillées comme préposé aux matières dangereuses. Cette liste est jointe à la présente et tenue à jour par l'Employeur à l'annexe A de la présente lettre d'entente;

7) Par la suite, toute personne nouvellement engagée à titre de préposé aux matières dangereuses sera ajoutée à cette liste après avoir travaillé deux cent soixante-quinze (275) heures à ce titre;

8) Aux fins de l'application de la présente lettre d'entente, les préposés aux matières dangereuses accumuleront un jour de travail pour chaque tranche de sept (7) heures effectivement travaillées;

9) L'engagement s'effectue par le rappel des salariés dont le nom apparaît sur la liste et qui répondent aux exigences de l'emploi, en commençant par ceux qui ont accumulé le plus d'heures de travail à titre de préposé aux matières dangereuses;

10) Le rappel des salariés inscrits sur la liste s'effectue soit par téléphone ou par courrier électronique. Les salariés devront répondre dans les cinq (5) jours suivant le rappel;

11) À sa mise à pied, le salarié inscrit sur la liste d'embauche conserve ses heures de travail accumulées pendant douze (12) mois. Cependant, le salarié qui refuse deux rappels consécutifs perd ses heures de travail accumulées à moins que :

- l'acceptation du salarié implique le bris d'un contrat, chez un autre employeur, d'une durée supérieure à celui offert; ou

- le refus du salarié ne le soit pour cause de maladie ou d'accident. Dans ce cas, l'Employeur peut exiger un certificat médical.

12) Le nombre maximum d'années pendant lequel un salarié peut être maintenu sur la liste d'embauche prévue à la présente est de huit (8) années, à la condition que le salarié ait travaillé à chaque année à titre de préposé aux matières dangereuses, et ce, en incluant les jours de travail reconnus aux salariés apparaissant à l'annexe A de la présente lettre d'entente;

13) La rémunération des étudiants préposés aux matières dangereuses est établie en fonction de l'évaluation effectuée par le Comité conjoint d'évaluation des fonctions (CCEF). Le taux à l'embauche et la progression seront identiques à ceux des salariés à statut particulier;

14) Les bénéfices octroyés aux salariés à statut particulier en vertu de la section B) de l'article 5 de la convention collective sont applicables aux préposés aux matières dangereuses.

15) Le nombre maximal d'heures qu'un préposé aux matières dangereuses pourra effectuer dans une session est de trois cents (300) heures. Toutefois, ce maximum d'heures ne sera pas applicable durant la période des fêtes, de même que durant la session d'été;

16) Le nombre d'heures de travail accumulées par les préposés aux matières dangereuses sera exclusivement réservé pour être inscrit sur la liste d'embauche

prévue à la présente lettre d'entente et ne pourra en aucun temps servir à accumuler des heures de travail permettant d'être inscrit sur toute autre liste de rappel, notamment en vertu des articles 5.11 à 5.15 de la convention collective. De même, ces heures accumulées ne pourront servir à éventuellement accumuler de l'ancienneté au sens de la convention collective, notamment au sens de l'article 5 de la convention collective;

17) Une fois par année, la liste d'embauche en heures rémunérées des préposés aux matières dangereuses sera mise à jour. À la demande du Syndicat, une copie leur sera remise;

18) Les parties reconnaissent la juridiction d'un arbitre de grief nommé en vertu de la convention collective pour décider de tout litige découlant de l'application de la présente lettre d'entente comme si cette dernière faisait partie de la convention collective;

LETTRE D'ENTENTE N° 6

PROLONGATION DE LA PÉRIODE D'EMPLOI DES SALARIÉS PÉRIODIQUES AU-DELÀ DE QUARANTE-DEUX (42) SEMAINES

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Après entente entre les parties, sur demande de son supérieur, un salarié peut consentir à prolonger son emploi au-delà de quarante-deux (42) semaines, lorsque les besoins du service le nécessitent.

2. Les corrections aux conditions de travail ci-après mentionnées s'établissent comme suit :

A) Vacances

Le nombre de jours de vacances d'un salarié périodique est ajusté en fonction du nombre de semaines travaillées pendant l'année de référence précédente comme décrit dans le tableau ci-après :

Nombre de semaines de travail	***Ancienneté***						
	1 à moins de 12 ans	***12 ans***	***13 ans***	***14 ans***	***15 ans***	***16 et moins de 20 ans***	***20 ans et +***
43 semaines	*16,53*	*17,36*	*18,19*	*19,01*	*19,84*	*20,67*	*21,50*
44 semaines	*16,92*	*17,76*	*18,61*	*19,46*	*20,30*	*21,15*	*22,00*
45 semaines	*17,30*	*18,17*	*19,03*	*19,90*	*20,76*	*21,63*	*22,50*
46 semaines	*17,69*	*18,57*	*19,46*	*20,34*	*21,23*	*22,11*	*23,00*
47 semaines	*18,07*	*18,98*	*19,88*	*20,78*	*21,69*	*22,59*	*23,50*
48 semaines	*18,46*	*19,38*	*20,30*	*21,23*	*22,15*	*23,07*	*24,00*
49 semaines	*18,84*	*19,78*	*20,73*	*21,67*	*22,61*	*23,55*	*24,50*
50 semaines	*19,23*	*20,19*	*21,15*	*22,11*	*23,07*	*24,03*	*25,00*
51 semaines	*19,61*	*20,59*	*21,57*	*22,55*	*23,53*	*24,51*	*25,50*
52 semaines	*20,00*	*21,00*	*22,00*	*23,00*	*24,00*	*25,00*	*26,00*

B) Crédit de jours de maladie

Le crédit annuel de congé maladie du salarié périodique à temps complet qui prolonge sa période d'emploi au-delà de quarante-deux (42) semaines est égal au nombre de jours suivants :

Nombre de semaines	Nombre de jours
43	8,95
44	9,15
45	9,40
46	9,60
47	9,80
48	10,00
49	10,00
50	10,00
51	10,00
52	10,00

C) Le solde du crédit de jours de maladie est utilisé durant la période de prolongation, et ce, jusqu'au 31 mai.

Si la prolongation se poursuit au-delà du 31 mai d'une année, le crédit annuel de congé de maladie de sept (7) jours est octroyé au salarié périodique à temps complet dès le 1er juin et le réajustement pour les jours ou portion de jours accumulés à compter du 1er juin en vertu de l'alinéa 2 A) est fait au cours de l'année qui suit ce 1er juin.

3. Régime d'assurance

L'Employeur assume, s'il y a lieu, la contribution aux régimes d'assurances et de retraite durant la prolongation. Le remboursement des sommes payées en trop par le salarié durant la prolongation est effectué le plus rapidement possible par l'Employeur.

LETTRE D'ENTENTE N° 7

RECONDUCTION DE LETTRES D'ENTENTE

Les parties conviennent de reconduire intégralement les lettres d'entente suivantes qu'elles ont conclues antérieurement à la signature de la convention collective.

La lettre d'entente relative à la fonction d'agent d'administration, signée le 15 août 2019, est toujours en application afin de maintenir la fonction d'agent d'administration pour la personne qui occupe toujours cette fonction.

LETTRE D'ENTENTE N° 8

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX EXIGENCES NORMALES POUR DES SALARIÉS POSTULANT SUR DES POSTES DANS CERTAINS SECTEURS

CONSIDÉRANT que certains salariés sont embauchés à l'Université pour des fonctions exigeant un diplôme d'études secondaires;

CONSIDÉRANT que ces salariés ne sont pas soumis à des tests d'entrée en français ou des tests de logiciels informatiques;

CONSIDÉRANT que ces salariés peuvent poser leur candidature sur des postes nécessitant une connaissance en français et/ou une connaissance de base pour certains logiciels;

CONSIDÉRANT la clause 3.29 de la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1) Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;

2) Le salarié qui occupe une fonction dont l'exigence normale de scolarité est un diplôme d'études secondaires et qui souhaite poser sa candidature sur un contrat ou un poste exigeant un diplôme d'études secondaires dans un des secteurs suivants :

   - Service de la bibliothèque;
   - Registrariat (CRMS);
   - Service des finances;

   doit réussir pour l'obtention du poste ou du contrat les tests suivants :

   - test de français;
   - logiciels Word et Outlook ou l'équivalent, niveau débutant.

3) Le salarié qui réussit ces tests n'a pas à les réussir de nouveau s'il obtient un autre poste ou contrat.

LETTRE D'ENTENTE N° 9

VÊTEMENTS DE TRAVAIL

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

RESPONSABILITÉ, APPLICATION, IMPUTATION BUDGÉTAIRE

Seuls les vêtements nécessaires seront accordés, le tout conformément aux différentes catégories d'employés mentionnées à l'Annexe 1 de la présente entente. La Direction du Service des ressources humaines est responsable de son application en collaboration avec les supérieurs immédiats des secteurs concernés.

Le Service des ressources humaines fournit aux secteurs concernés la liste des salariés qui doivent porter les vêtements décrits à la présente.

Pour se faire, le supérieur immédiat se réfère à la liste des fonctions des salariés produite en Annexe 1, il planifie l'achat des vêtements de travail et doit les fournir aux salariés concernés. C'est lui qui décide du remplacement d'un vêtement si cela s'avère nécessaire, et ce, avant l'échéance de la période normale de renouvellement.

Le supérieur immédiat est responsable d'appliquer les mesures nécessaires en vue du respect du port de ces vêtements qui serait par ailleurs exigé par toute loi ou réglementation.

En aucun temps, la promotion ou l'affectation à un autre emploi ne sauraient constituer un motif suffisant pour procéder au remplacement des vêtements de travail.

Afin de procéder au remplacement d'un vêtement ou d'une pièce d'équipement visée par la présente, le salarié doit retourner le vêtement ou la pièce d'équipement à son supérieur immédiat, et ce, que ce soit à la période de renouvellement ou avant si le vêtement est détérioré et inutilisable. L'entretien des vêtements de travail est sous la responsabilité et à la charge des travailleurs. Le salarié doit retourner tous ses vêtements et pièces d'équipements à l'occasion de :

1) son départ de l'Université ou;

2) une mutation, promotion ou déplacement dans une fonction ne nécessitant pas le port de tel vêtement ou pièce d'équipement.

En aucun cas, le salarié visé par la présente ne pourra substituer la fourniture de vêtement de travail par une compensation monétaire, et ce, même s'il utilise ses vêtements personnels.

ANNEXE 1 - VÊTEMENTS DE TRAVAIL FOURNIS

Catégorie A

QUANTITÉ	DESCRIPTION	FRÉQUENCE REMPLACEMENT
5	Chemises à manches longues ou courtes (modèle de couleur institutionnelle et portant logo)	24 mois
3	Pantalons de travail de couleur institutionnelle	24 mois
1	Paire de souliers ou de bottines de travail approuvés ACNOR	18 mois
1	Casquette identifiée UQTR	12 mois
1	Ceinture	36 mois

Catégorie B :

QUANTITÉ	DESCRIPTION	FRÉQUENCE REMPLACEMENT
1	Manteaux d'hiver (modèle de couleur institutionnelle et portant logo)	36 mois
1	Coupe-vent de couleur institutionnelle	36 mois
1	Imperméable de couleur institutionnelle	36 mois
1	Tuque	36 mois
1	Paire de mitaines ou de gants	24 mois
1	Paire de couvre chaussures	36 mois

Catégorie C :

QUANTITÉ	DESCRIPTION	FRÉQUENCE REMPLACEMENT
1	Sarrau	36 mois
1	Lunette de protection adaptée à la vue si nécessaire	36 mois
1	Paire de gants de travail	36 mois

Catégorie D :

QUANTITÉ	DESCRIPTION	FRÉQUENCE REMPLACEMENT
3	Chemises ou T-shirts	12 mois

Catégorie de salariés et vêtements autorisés

MÉTIERS	CATÉGORIE(S) DE VÊTEMENTS
Appariteur	d
Électricien, maître électricien	a, b, c
Mécanicien en tuyauterie	a, b, c
Menuisier	a, b, c
Ouvrier multitâche	a, b
Préposé à l'imprimerie et reprographie	a
Préposé aux matières dangereuses	a, b, c
Receveur expéditeur	a, b, c
Serrurier	a, b, c
Technicien de laboratoire	c
Technicien en art-visuel	c
Technicien en fabrication mécanique	c
Technicien en fabrication mécanique (I2E3)	a, c
Technicien en informatique télécommunication	a, c, d,
Technicien en santé animale	c

LETTRE D'ENTENTE N° 10

ÉCOLE INTERNATIONALE DE FRANÇAIS

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Accepter la description de fonction de moniteur en immersion française pour l'École internationale de français;

2. Favoriser l'engagement des étudiants inscrits à l'Université du Québec à Trois-Rivières ou autres universités pour occuper ce type d'emploi;

3. Les étudiants embauchés à titre de moniteur en immersion française à l'École internationale de français sont inscrits sur une liste de rappel spécifique à cette lettre d'entente après deux cent cinquante (250) heures travaillées comme moniteur en immersion française.

4. L'engagement par session s'effectue par le rappel des salariés dont les noms apparaissent sur la liste et qui répondent aux exigences de l'emploi, en commençant par ceux qui ont accumulé le plus d'heures de travail à titre de moniteur en immersion française;

5. Le rappel des salariés inscrits sur la liste s'effectue soit par téléphone, par courrier électronique ou à défaut par lettre postée à l'adresse ou au numéro de téléphone indiqué au dossier du salarié concerné. Ce dernier devra répondre par écrit dans les dix (10) jours suivant l'expédition de la lettre;

6. À sa mise à pied, le salarié est inscrit sur la liste d'embauche et il conserve ses heures de travail accumulées pendant douze (12) mois, en autant qu'il conserve son statut d'étudiant à temps plein en tout temps durant cette période. (Le moniteur en immersion française qui travaille à l'une ou l'autre des sessions de l'année est sur la liste de rappel pour l'une ou l'autre des sessions de l'année suivante). Cependant, le salarié qui refuse deux (2) rappels consécutifs perd ses heures de travail accumulées :

   a) à moins que l'acceptation du salarié implique le bris d'un contrat, chez un autre employeur, d'une durée supérieure à celui offert;

   b) à moins que le refus du salarié ne soit pour cause de maladie ou d'accident. Dans ce cas, l'Employeur peut exiger un certificat médical.

7. À compter de la signature de la présente convention collective, le nombre maximum d'années qu'un nom peut être maintenu sur cette liste d'embauche est de cinq (5) ans à la condition qu'il ait travaillé à chaque année dans le cadre de l'École internationale de français et qu'il ait maintenu son statut d'étudiant à temps plein en tout temps durant cette période.

8. La rémunération des moniteurs en immersion française est établie en fonction de l'évaluation effectuée par le Comité conjoint d'évaluation des fonctions (CCEF). Le taux à l'embauche et la progression seront identiques à ceux des salariés à statut particulier.

9. Le statut utilisé pour l'engagement de ce personnel aide technique est celui de « salarié sous octroi », étant donné que la bourse d'étude est versée directement à l'Université.

10. Le nombre d'heures de travail ainsi accumulé par ce personnel sera exclusivement réservé pour être inscrit sur cette liste d'embauche et ne peut déborder sur la liste générale de rappel prévue à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 11

RELATIVE AU PROGRAMME DE FORMATION ET D'APPRENTISSAGE À DES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

D'UN COMMUN ACCORD, les parties conviennent de ce qui suit :

1. But

   Le présent programme de formation et d'apprentissage a pour but d'assurer une relève compétente en personnel de métiers spécialisés en permettant, dans la mesure du possible, au personnel en place, l'apprentissage d'un métier spécialisé.

2. Définition

   On entend par métier spécialisé un métier dont l'exercice nécessite l'obtention d'un certificat de qualification, ou d'une carte de compétence valide, ou d'un certificat d'accréditation applicable émis selon les lois provinciales régissant les métiers spécialisés ou autres métiers spécialisés convenus entre les parties et dont la liste se retrouve à l'Annexe 1 de la présente lettre d'entente.

3. Encadrement du programme

   a) Le programme de formation et d'apprentissage vise à faire en sorte que ces salariés puissent être accrédités pour l'exercice d'un métier spécialisé.

   b) L'apprenti travaille généralement accompagné d'un salarié de métier spécialisé.

   c) Pour l'application de la présente lettre d'entente, lorsqu'il y a l'affichage d'un poste d'apprenti, les parties conviennent de former un sous-comité paritaire de formation et d'apprentissage relevant du Comité de perfectionnement prévu au paragraphe 20.04 de la convention collective. Ce comité est composé de deux (2) membres choisis par le Syndicat et de deux (2) membres choisis par l'Employeur.

4. Conditions d'admissibilité

   a) Seul le salarié permanent en place est admissible au programme.

   b) Le salarié choisi s'engage à suivre, sur son temps personnel, tous les cours de formation obligatoires à l'obtention de l'accréditation du métier spécialisé, et ce, pour une durée qui peut aller jusqu'à quatre (4) années. Cependant, si certains cours ne sont disponibles que durant les heures régulières de travail, le salarié pourra obtenir une libération sans perte de traitement.

      Ces cours de formation sont déterminés par entente entre les parties au sous-comité de formation et d'apprentissage.

5. Modalités d'application

a) Lorsqu'il désire combler un emploi d'apprenti, l'Employeur procède par affichage.

b) L'Employeur procède par ancienneté au choix du candidat éligible conformément à l'article 11.00 de la convention collective et à l'alinéa 4 a) de la présente lettre d'entente, en autant que cette personne satisfasse aux critères ci-après énoncés lesquels sont considérés inclus dans l'affichage :

- la capacité de suivre des cours de formation professionnelle dans le métier spécialisé approprié;

- la capacité d'assimiler progressivement les connaissances requises;

- la capacité de manipuler l'outillage et les matériaux pertinents à l'exercice du métier spécialisé.

c) L'Employeur accorde au salarié choisi le statut d'apprenti pour la durée complète de l'apprentissage, soit une durée maximale de quatre (4) années selon le métier spécialisé.

d) Le statut d'apprenti gradué est accordé au salarié qui à la fois :

- a complété avec succès son programme de formation et d'apprentissage et les examens de qualification nécessaires à l'obtention du certificat de qualification ou à défaut, a obtenu la certification attestant que cette personne a complété avec succès le programme de formation et d'apprentissage;

- a complété le nombre d'heures effectivement travaillées requis pour être éligible à l'accréditation du métier spécialisé.

e) Un seul droit de reprise est accordé au salarié qui subit un échec à un examen. La personne qui subit plus de trois (3) échecs ne peut poursuivre son programme de formation et d'apprentissage à moins d'entente entre les parties.

À compter de la confirmation d'un échec, le salarié doit aviser l'Employeur dans un délai de deux (2) semaines.

f) L'Employeur s'engage à replacer à son poste, le salarié qui ne réussit pas à obtenir l'accréditation de pratique, qui abandonne le programme ou qui ne réussit pas toute partie du programme prescrit selon les modalités prévues à l'alinéa précédent. Si son poste a été affiché ou aboli, tel replacement s'effectue selon l'article 15.00 de la convention collective en prenant en considération le poste que cette personne occupait avant d'obtenir l'emploi d'apprenti.

g) L'Employeur assume les frais d'admission et les frais de scolarité pour tous les cours de formation obligatoires requis dans le cadre du présent programme ainsi que les coûts indirects dont le traitement du salarié et le remplacement, jusqu'à concurrence des montants octroyés aux autres salariés pour des bourses d'études, à même le budget de perfectionnement prévu au paragraphe 20.02 de la convention collective.

h) Lorsque l'Employeur décide de combler un poste de métier spécialisé vacant, l'apprenti gradué qui a suivi et réussi le programme de formation et d'apprentissage à l'égard de ce métier, est réputé satisfaire aux exigences normales de ce poste et celui-ci lui est attribué automatiquement sans affichage.

N'est pas considéré comme un poste vacant, le poste dégagé par le salarié qui a obtenu un emploi d'apprenti, qui n'a pas été replacé selon les dispositions de l'alinéa f) ou qui n'a pas obtenu un poste dans le métier pour lequel cette personne suit ou a suivi et réussi un programme de formation et d'apprentissage.

L'Employeur peut cependant décider d'afficher ou d'abolir ce poste.

i) Si, au moment où le salarié devient apprenti gradué, aucun poste de métier pour lequel, cette personne a suivi et réussi un programme de formation et d'apprentissage, n'est vacant, l'Employeur peut replacer cette personne à son poste si celui-ci n'a pas été affiché ou aboli. Sinon, il peut l'affecter temporairement à un poste ou un emploi convenu entre les parties ou, à défaut d'entente, en appliquant les mêmes procédures que celles prévues au paragraphe 15.07 de la convention collective en prenant en considération le poste qu'elle occupait avant d'obtenir l'emploi d'apprenti.

L'Employeur offre au salarié apprenti gradué qui n'a pas encore obtenu un poste de métier pour lequel il a suivi et réussi un programme de formation et d'apprentissage et qui reçoit un salaire inférieur à celui prévu pour ce métier, les emplois provisoires dans ce métier avant de recourir à l'affectation temporaire (art. 12.00 de la convention collective), à la liste de disponibilité (par. 4.22 de la convention collective) ou de l'offrir à un salarié à statut particulier ou à un employé de l'extérieur.

6. Salaires

a) Le taux de salaire est établi comme suit selon la durée de l'apprentissage :

- 1re année d'apprentissage : taux du premier échelon de la classe salariale du métier;

- 2e année d'apprentissage (si requise) : taux du deuxième échelon de la classe salariale du métier;

- 3e année d'apprentissage (si requise) : taux du troisième échelon de la classe salariale du métier;

- 4e année d'apprentissage (si requise) : taux du quatrième échelon de la classe salariale du métier.

b) Le salarié choisi pour occuper un emploi d'apprenti est rémunéré au taux de salaire de l'échelon 1 (1re année d'apprentissage) de l'échelle de salaire applicable.

c) Le passage d'un échelon à un autre à l'intérieur d'une même échelle de salaire est accordé au salarié à chaque année du programme.

d) L'apprenti gradué reçoit le taux de salaire correspondant à l'échelon approprié pour le métier spécialisé concerné dès que cette personne est nommée à un poste pour lequel elle a suivi et réussi le programme de formation et d'apprentissage ou qu'elle effectue les tâches du métier spécialisé selon les dispositions de la convention collective.

e) Un salarié obtenant un emploi d'apprenti mais possédant un salaire plus élevé que le taux de base de l'échelle d'apprentissage voit son salaire maintenu jusqu'à ce que l'échelle d'apprentissage rattrape son salaire, mais sans dépasser cependant quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du taux de salaire du métier. Toutefois, sa progression se fait comme si cette personne était rémunérée au taux de l'apprenti.

LETTRE D'ENTENTE N^{O}11

ANNEXE 1 - LISTE DE FONCTIONS VISÉES PAR LE PROGRAMME

Classe		Fonction
3	-	Préposé à l'impression et à la reprographie
4	-	Électricien
	-	Mécanicien en tuyauterie
	-	Menuisier
	-	Serrurier
6	-	Maître électricien

LETTRE D'ENTENTE N° 12

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX HORAIRES ATYPIQUES POUR LES TECHNICIENS EN LOISIRS AU SAPS

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. À compter de la signature de la présente, les horaires décrits au paragraphe 2 sont mis en place au SAPS.

2. **Horaire des techniciens en loisirs.** Les techniciens en loisirs détenant un poste ou contrat à temps complet ont un horaire de travail de soixante-dix (70) heures sur deux (2) semaines à raison de sept (7) jours de travail sur quatorze (14) jours, soit dix (10) heures par jour.

3. **Application des horaires.** Pour couvrir la plage de service exigée par les heures d'ouverture du secteur de travail, cela implique que lorsqu'un salarié travaille, un autre est en congé.

   À titre indicatif, l'horaire de travail serait distribué de la façon tel que présenté à l'annexe A de la présente entente.

   L'horaire est applicable de septembre à juin inclusivement.

4. **Temps supplémentaire.** L'article 35 de la convention collective s'applique. Chaque cycle de soixante-dix (70) heures représente de façon inégale deux (2) semaines régulières de travail.

   Nonobstant la clause 35.05, le salarié peut convertir en temps au taux de travail supplémentaire applicable, le travail supplémentaire effectué jusqu'à concurrence d'un maximum de soixante-dix (70) heures à l'intérieur d'une même année financière.

   Ce maximum peut être prolongé après entente entre le salarié et son supérieur immédiat. Ce dernier ne peut pas refuser sans motif valable. Le salarié convient avec son supérieur immédiat du moment de la prise de ces jours.

   À la fin d'une année financière, le salarié ne peut en aucun cas avoir plus soixante-dix (70) heures accumulées.

5. **Primes.** Les primes de quart, de même que la prime du samedi et la prime du dimanche sont applicables aux salariés régis par l'horaire atypique.

6. **Temps de pause.** Les salariés soumis aux horaires atypiques bénéficient de deux pauses de quinze (15) minutes par quart de travail.

7. **Repas.** Nonobstant la clause 31.05, les salariés soumis aux horaires atypiques bénéficient de deux périodes de repas de trente (30) minutes qui sont rémunérées considérant qu'ils demeurent au travail.

8. **Autres conditions.** Toutes les autres conditions de travail prévues à la convention collective (fériés, maladies, vacances, horaires d'été, etc.) s'appliquent en tenant compte de l'horaire des salariés.

9. Les Parties conviennent de discuter en Comité de relations de travail de toute problématique pouvant survenir en lien avec la présente entente.

LETTRE D'ENTENTE N° 13

RELATIVE À LA PROLONGATION DE LA DURÉE DE CERTAINS POSTES PÉRIODIQUES

CONSIDÉRANT la volonté des parties de permettre la prolongation de la durée de certains postes périodiques;

CONSIDÉRANT que la convention collective limite la durée des postes périodiques pour une période entre trente-deux (32) et quarante-deux (42) semaines par année;

CONSIDÉRANT les besoins justifiant la prolongation des périodes au-delà de celle prévue à la convention collective;

CONSIDÉRANT que la saison de l'équipe de hockey Les Patriotes varie d'une année à l'autre;

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties;

CONSIDÉRANT la convention collective en vigueur;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2. Nonobstant toute disposition de la convention collective à l'effet contraire, la durée des postes périodiques peut être prolongée jusqu'à quarante-deux (42) semaines consécutives selon les besoins du service et avec l'accord du salarié.

3. La durée peut être augmentée ou diminuée à un maximum de deux (2) reprises au cours de la présente entente, et ce, sans affichage, sans toutefois être ramenée en deçà de la durée initiale prévue au poste lors de l'affichage.

4. Le poste ainsi modifié en application de la présente entente devient le poste régulier du salarié.

5. Nonobstant ce qui précède, la durée de travail du détenteur du poste d'appariteur rattaché à l'équipe de hockey Les Patriotes varie entre trente-deux (32) et quarante-deux (42) semaines/année en fonction de la fin de saison de hockey incluant les séries éliminatoires.

6. L’année de travail périodique se termine quatre (4) semaines après la fin de la saison de l’équipe de hockey, étant entendu qu’elle doit être d’au moins trente-deux (32) semaines sans excéder quarante-deux (42) semaines/année.

7. Aux fins d’application de la convention collective, le poste périodique du poste d’appariteur rattaché à l’équipe de hockey Les Patriotes demeure d’une durée de trente-six (36) semaines/année.

8. La présente entente est faite sans admission de quelque nature que ce soit et ne pourra pas être invoquée à titre de précédent.

LETTRE D'ENTENTE N° 14

MODIFICATION D'HORAIRE DE TRAVAIL AU SAPS

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Nonobstant le paragraphe 31.07 de la convention collective, le délai de trente (30) jours prévus pour les modifications d'horaire de travail est fixé à quinze (15) jours pour le Service de l'activité physique et sportive.

LETTRE D'ENTENTE N° 15

TÉLÉTRAVAIL

CONSIDÉRANT la directive relative au télétravail en vigueur depuis le 1er janvier 2022 applicable à tous les membres du personnel dont les fonctions peuvent s'exercer à distance, de façon régulière ou occasionnelle;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'assurer une application équitable de la directive relative au télétravail et de garantir une prestation de service fonctionnelle et efficace;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'inscrire certaines modalités d'application de la directive relative au télétravail dans une lettre d'entente;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2. L'Employeur s'engage à appliquer la directive relative au télétravail de manière équitable en fonction des modalités établies et en respect des contextes organisationnels et individuels.

3. Le salarié qui souhaite effectuer du télétravail régulier doit avoir une entente avec l'Employeur et pour s'en prévaloir, il doit remplir le formulaire prévu à cet effet.

   Le salarié qui souhaite faire du télétravail de façon ponctuelle ou pour un projet de courte durée déterminée doit en convenir avec son supérieur immédiat.

4. Pour être admissible au télétravail, un salarié doit répondre aux conditions suivantes :

   a) Ses tâches et ses responsabilités se prêtent au télétravail;
   b) Les besoins opérationnels de son unité le permettent.

   Toutefois, le salarié en période d'essai, en période probation ou présentant des enjeux dans l'accomplissement de ses tâches, n'est pas admissible au télétravail régulier à moins d'une situation exceptionnelle faisant l'objet d'une entente avec le supérieur immédiat.

5. Le salarié doit respecter son horaire de travail régulier ou l'horaire convenu avec l'Employeur.

   Les règles habituelles relatives aux avis et autorisations continuent de s'appliquer en matière d'absence et de temps supplémentaire en mode télétravail.

6. Dans le cadre d'un changement de poste, le salarié devra refaire son choix effectué au point 3, le tout conditionnellement aux conditions du télétravail applicables à son nouveau poste.

7. Tout salarié en télétravail peut être requis, en tout temps, de se présenter à l'établissement de l'Employeur pour fins de formation, réunion de travail ou tout autre motif lié au travail.

8. Dans le cas où le salarié en télétravail ne peut pas donner sa prestation de travail en télétravail, il doit immédiatement informer l'Employeur afin de convenir des modalités de la poursuite de sa prestation de travail.

9. L'Employeur s'engage à fournir le matériel et les équipements informatiques suivants au salarié qui dispose d'une entente de télétravail régulier :

   - Un ordinateur portable
   - Un casque d'écoute avec micro
   - Deux exemplaires des équipements suivants (un pour le lieu de télétravail et un pour l'espace de travail sur le campus):
     - Base de branchement pour portable;
     - Moniteur (écran);
     - Souris
     - Clavier

10. Les coûts de mise en place, de fonctionnement et d'entretien de l'espace désigné pour le télétravail sont à la charge du salarié.

11. L'Employeur reconnaît le droit à la déconnexion aux salariés dans le but d'assurer le respect des temps de repos, des congés, des vacances et de la vie personnelle et familiale.

    L'Employeur s'engage à ne pas activer la caméra ni le microphone du salarié à son insu.

12. Les frais relatifs à l'utilisation d'Internet sont à la charge du salarié. Celui-ci doit s'assurer d'avoir une connexion adéquate assurant le maintien de la qualité de ses communications et échanges.

    L'Employeur met à la disposition des salariés un outil logiciel technologique permettant à ceux-ci d'effectuer et de recevoir des appels téléphoniques nécessaires dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, et ce, par l'intermédiaire de l'ordinateur.

    Il est de la responsabilité du salarié de se déplacer à l'établissement de l'Employeur pour recevoir tout service requérant l'intervention du Service des technologies de l'information qui ne peut s'effectuer à distance.

13. Les politiques, règlements, codes, directives et procédures de l'Employeur demeurent applicables en contexte de télétravail.

14. La présente entente prend fin le 31 mai 2028, étant entendu que ses effets se poursuivront pendant la phase de négociation qui suivra, le tout en vertu des dispositions prévues à l'article 59 du *Code du travail*.

LETTRE D'ENTENTE N° 16

RELATIVE AUX TRAVAUX DU COMITÉ CONJOINT D'ÉVALUATION DES FONCTIONS VISANT À TRAITER LES DOSSIERS DE 2017 À 2024

CONSIDÉRANT la convention collective 2018-2023 intervenue entre les Parties (ci-après la « **Convention collective**»);

CONSIDÉRANT la lettre d'intention portant sur la révision des descriptions de fonctions incluse à l'entente de principe, signée le 26 mai 2021 (ci-après la « **Lettre d'intention** »);

CONSIDÉRANT le droit de l'Employeur de modifier, d'abolir ou de créer toute fonction, d'en définir le contenu des tâches et d'en déterminer les qualifications requises, en vertu des dispositions de la Convention collective qui en régissent l'application (Annexe E-1 – 1.2.01);

CONSIDÉRANT que le Comité conjoint d'évaluation des fonctions (ci-après le « **CCEF** ») a pour mandat de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à la description, à l'évaluation des fonctions ainsi que des cas d'assignation (Annexe E-1 – 1.4.01 de la Convention collective);

CONSIDÉRANT que le salarié qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considéré comme accomplissant la fonction sauf si l'Employeur décide d'en faire une description spécifique (Annexe E-1 – 1.2.02 de la Convention collective);

CONSIDÉRANT qu'en cas de mésentente, l'arbitre peut modifier les qualifications requises (formation professionnelle et expérience) dans le cas où le Syndicat peut faire la preuve que la décision de l'Employeur est disproportionnée par rapport à la fonction, en tenant compte des fonctions et de la preuve présentée (Annexe E-1 – 1.5.05, al. 2 de la Convention collective);

CONSIDÉRANT que s'il est établi lors de l'arbitrage qu'un ou plusieurs éléments d'une fonction n'apparaissent pas à la description, bien que la personne salariée soit et demeure tenue par l'Employeur de l'accomplir, l'arbitre a mandat d'ordonner à l'Employeur d'inclure dans la description ce ou ces éléments (Annexe E-1 – 1.5.05, al. 3);

CONSIDÉRANT la révision des descriptions de fonctions par l'Employeur en date du 1er avril 2023;

CONSIDÉRANT la liste des dossiers à traiter par le CCEF;

CONSIDÉRANT la mésentente sur le processus à mettre en place pour poursuivre les travaux du CCEF;

CONSIDÉRANT le dépôt de plusieurs griefs et demandes d'arbitrage concernant le processus et les dossiers à traiter au CCEF;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de convenir d'un mécanisme afin de résoudre l'impasse et de faciliter les travaux du CCEF pour traiter les dossiers en suspens de manière diligente;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2. De diviser en trois (3) blocs le séquençage des travaux à accomplir pour prioriser et ordonnancer les travaux afin de régler les dossiers en suspens.

Bloc 1 : Demandes de révision de fonction (40) reçues avant le 1er avril 2023 (Annexe A de la présente lettre d'entente)

3. De procéder à l'évaluation des demandes en fonction des descriptions et des évaluations en vigueur avant le 1er avril 2023.

4. Pour une demande visant une personne salariée qui n'est plus à l'emploi de l'Université en date de la signature de la présente lettre d'entente, d'évaluer celle-ci en fonction du questionnaire rempli sans qu'une rencontre avec le salarié ne soit requise.

5. D'utiliser les mécanismes d'évaluation des fonctions (Annexe E-1 – chapitre 2) et le *Plan d'évaluation des fonctions sans égard au sexe* prévu à la Convention collective (Annexe E-2).

6. De débuter les travaux à la date de la signature de la convention collective.

7. De procéder de la manière suivante pour le traitement des dossiers :

    a. Les Parties rencontrent les salariés visés et leur gestionnaire respectif conjointement pour recueillir les informations sur les tâches effectuées et pour bien s'approprier les demandes de révision déposées par les salariés;

    b. Chaque partie désigne une (1) personne pour la représenter lors de la tenue de ces rencontres conjointes;

    c. Avant la tenue de chaque rencontre conjointe, les Parties conviennent d'un plan de rencontre;

d. Lors de la rencontre avec le salarié, le représentant du Syndicat mène l'entretien. Le représentant de l'Employeur peut également demander des précisions;

e. Lors de la rencontre avec le gestionnaire, le représentant de l'Employeur mène l'entretien. Le représentant du Syndicat peut également demander des précisions;

f. Lors des rencontres du CCEF, les Parties poursuivent l'analyse de chaque dossier à la lumière des informations recueillies et de l'ensemble des éléments au dossier afin d'en arriver à une entente.

8. Pour ces dossiers, dans les cas pour lesquels l'évaluation n'a pas pour effet de modifier la classe salariale, les cotes ne sont pas modifiées.

9. Toute entente à la suite de l'analyse des dossiers par le CCEF est sans appel et exécutoire.

10. De planifier des rencontres de manière diligente afin de terminer le traitement de l'ensemble des dossiers au plus tard dix-huit (18) mois après la signature de la convention collective.

11. Lors de l'évaluation, il n'est pas tenu compte du Guide d'interprétation à l'intention des évaluateurs version 2017 (ci-après « le guide d'interprétation de l'Employeur ») ni de l'interprétation initiale du Comité institutionnel d'équité salariale.

12. Les Parties sélectionneront douze (12) fonctions repères afin de les guider lors de l'évaluation des demandes de révision de fonction apparaissant à l'Annexe A de la présente entente.

13. En cas de mésentente sur l'analyse d'un dossier, celui-ci est déféré en arbitrage en vertu de la clause 1.5 de l'Annexe E-1 de la Convention collective, avec les adaptations suivantes :

a. Le Syndicat a jusqu'à vingt-cinq (25) jours ouvrables après le délai de dix-huit (18) mois suivant la signature de la convention collective afin de dresser la liste des dossiers qu'il veut déférer en arbitrage, en précisant les points pour lesquels le désaccord persiste et avec mention des corrections demandées;

b. L'ensemble des dossiers ainsi listés sont soumis en bloc à l'arbitrage sans délai, à défaut de quoi la position de l'Employeur devient officielle;

c. Les Parties conviennent d'agir avec diligence afin de convenir de dates d'audition dans un délai raisonnable;

d. Les Parties conviennent de soumettre les dossiers à un arbitre spécialisé en évaluation de fonctions.

e. À défaut d'entente, l'une des Parties demande au ministère du Travail de désigner un arbitre spécialisé dans le domaine de l'évaluation des fonctions.

Bloc 2 : Révision des descriptions de fonctions en date du 1er avril 2023

14. De débuter les travaux dix-huit (18) mois après la signature de la convention collective ou immédiatement après la fin des travaux du Bloc 1, si ceux-ci prennent fin avant ce délai.

Descriptions de fonctions

15. De concevoir un formulaire de consultation sur les descriptions de fonctions produites par l'Employeur et effectives en date du 1er avril 2023.

16. Les Parties administrent le formulaire auprès des titulaires des fonctions énumérées à l'Annexe B de la présente lettre d'entente. À la suite de l'envoi du formulaire, les titulaires ont un délai de trente (30) jours ouvrables pour le remplir et le retourner aux Parties.

17. Seules les modifications aux tâches et responsabilités habituelles de la fonction pouvant avoir un impact sur l'évaluation de la fonction sont ajoutées à la description de fonction et évaluées par le comité.

18. D'utiliser les descriptions de fonctions préparées par l'Employeur découlant de l'exercice de révision prévu à la Lettre d'intention et modifiées à la suite de l'administration du formulaire de consultation sur les descriptions de fonctions (point 15 de la présente lettre d'entente).

19. D'apporter les ajustements aux descriptions de fonctions déjà déposées pour modifier l'exigence normale en ce qui a trait à l'expérience requise de deux (2) années à trois (3) années d'expérience pertinente pour les fonctions suivantes :

    a. Technicien en arts visuels;
    b. Technicien en santé animale;
    c. Technicien en imagerie médicale;
    d. Technicien en fabrication mécanique.

    Cependant, le CCEF est responsable d'évaluer l'expérience pertinente requise pour exercer les tâches habituelles de la fonction.

20. De reconnaître le droit de l'Employeur de modifier, d'abolir ou de créer toute fonction, et par conséquent, de faire des descriptions de fonctions spécifiques.

21. Les Parties s'entendent pour également regrouper certaines fonctions, comme présenté à l'Annexe B ci-jointe, dans le cadre spécifique des travaux relatifs à la présente lettre d'entente. Toutefois, le Syndicat ne reconnaît pas le droit de

l'Employeur de regrouper des fonctions et en aucun temps, la présente entente ne peut être évoquée à titre de précédent.

22. De reconnaître les changements aux titres de fonctions et le reclassement des salariés dans les fonctions comportant la mention « fonction regroupée » ou la mention « fonction scindée » selon le tableau de correspondance de l'Annexe B ci-joint.

Évaluation de fonctions

23. De tenir des rencontres, selon la fréquence déterminée par les Parties, et celles-ci favorisent l'avancement des travaux de manière significative, afin de procéder à l'évaluation de toutes les fonctions couvertes par le certificat d'accréditation du Syndicat, au 1er avril 2023.

24. Les Parties s'engagent à favoriser, dans la mesure du possible, la tenue des rencontres en présentiel.

25. Au début des travaux, l'ordre d'analyse des fonctions est établi par le CCEF afin de favoriser un bon déroulement des évaluations et un bon rythme des travaux.

26. Même si l'évaluation se fait en CCEF, chaque Partie doit se préparer avec une évaluation préalable pour les fonctions étudiées durant chaque rencontre.

27. D'utiliser les mécanismes d'évaluation des fonctions (Annexe E-1 – chapitre 2) et le *Plan d'évaluation des fonctions sans égard au sexe* prévu dans la convention collective (Annexe E-2).

28. Lors de l'évaluation, il n'est pas tenu compte du guide d'interprétation de l'Employeur ni de l'interprétation initiale du Comité institutionnel d'équité salariale.

29. Lors du processus d'évaluation, de rédiger un nouveau guide d'interprétation pour faciliter l'application du plan d'évaluation.

30. Les Parties conviennent que l'évaluation puisse générer un changement à la hausse ou à la baisse de niveau pour chaque sous-facteur. Par conséquent, le pointage final peut être révisé à la hausse ou à la baisse, ce qui peut entraîner une modification de la classe salariale de la fonction.

31. Lors d'une reclassification à une classe inférieure, les modalités suivantes s'appliquent :

    a. Pour les fonctions avec la mention « fonction regroupée » ou la mention « fonction scindée » dans la colonne « Titre emploi actuel » de l'exercice de reclassement des salariés de l'Annexe B de la présente entente, les modalités prévues au point 37 de la présente lettre d'entente;

b. Pour les autres fonctions, les modalités prévues à la clause 44.10 de la Convention collective;

32. Toute entente à la suite de l'analyse des dossiers par le CCEF est sans appel et exécutoire.

33. À la fin de l'exercice, toutes les cotes sont modifiées selon les résultats obtenus par les évaluations effectuées dans le Bloc 2, et ce, même si la classe salariale n'est pas modifiée.

34. De planifier des rencontres de manière diligente afin de terminer le traitement de l'ensemble des dossiers au plus tard vingt-quatre (24) mois après le délai prévu pour la finalisation des travaux du Bloc 1.

35. En cas de mésentente sur l'évaluation d'une fonction, celle-ci est déférée à l'arbitrage selon la clause 1.5 de l'Annexe E-1 de la Convention collective avec les adaptations suivantes :

    a. Le Syndicat a jusqu'à vingt-cinq (25) jours ouvrables après le délai de vingt-quatre (24) mois prévu au Bloc 2 afin de dresser la liste des dossiers qu'il veut déférer en arbitrage, en précisant les points pour lesquels le désaccord persiste et avec mention des corrections demandées;

    b. L'ensemble des dossiers ainsi listés sont soumis en bloc à l'arbitrage sans délai, à défaut de quoi la position de l'Employeur devient officielle;

    c. Les Parties conviennent d'agir avec diligence afin de convenir de dates d'audition dans un délai raisonnable;

    d. Les Parties conviennent de soumettre les dossiers à un arbitre spécialisé en évaluation de fonctions.

    e. À défaut d'entente, l'une des parties demande au ministère du Travail de désigner un arbitre dans le domaine de l'évaluation des fonctions.

36. Les évaluations sont effectives au 1er avril 2023. Le traitement des ajustements salariaux est traité de la manière suivante, et conformément à la clause 2.4 de l'annexe E-1 de la Convention collective :

    a. Pour les ajustements à la hausse, il y a un versement rétroactif en date du 1er avril 2023 sans intérêts;

    b. Pour les ajustements à la baisse, les ajustements sont appliqués quarante-deux (42) mois après la signature de la convention collective.

37. Pour les fonctions avec la mention « fonction regroupée » ou la mention « fonction scindée » dans la colonne « Titre emploi actuel » de l'exercice de reclassement des salariés de l'Annexe B, le mécanisme suivant est applicable en

cas de reclassement dans une classe inférieure à la suite de l'exercice complet de révision :

a. En substitution de la clause 44.10 de la Convention collective :

Le salarié hors échelle reçoit un taux minimum d'augmentation qui correspond à soixante-quinze pour cent (75%) du pourcentage d'augmentation applicable à l'échelon situé au maximum de l'échelle de salaire de sa fonction.

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe précédent a pour effet de situer un salarié qui était hors-échelle à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de salaire de sa fonction, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon.

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de salaire de la fonction du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars. Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

38. La règle proposée au point 37 de la présente entente est une mesure à caractère exceptionnel et ne peut être utilisée à titre de précédent lors du traitement de cas similaires dans le futur.

Bloc 3 : Demandes de révision de fonction reçues à compter du 1er avril 2023

39. De débuter les travaux quarante-deux (42) mois après la signature de la convention collective ou immédiatement après la fin des travaux du Bloc 2 si ceux-ci prennent fin antérieurement.

40. De procéder à l'évaluation des demandes en fonction des descriptions de fonctions et des évaluations en vigueur le 1er avril 2023 et officialisées par le CCEF.

41. Les mécanismes de rémunération de l'annexe E-1 s'appliquent.

42. Pour une demande visant un salarié qui n'est plus à l'emploi de l'Université en date de la signature de la présente lettre d'entente, celle-ci est évaluée en fonction du questionnaire rempli sans qu'une rencontre avec le salarié ne soit requise.

43. D'utiliser les mécanismes d'évaluation de fonctions (Annexe E-1 – chapitre 2), le *Plan d'évaluation des fonctions sans égard au sexe* prévu à la Convention collective (Annexe E-2) ainsi que le nouveau guide d'interprétation développé de manière paritaire lors des évaluations du Bloc 2.

44. Toute entente à la suite de l'analyse des dossiers par le CCEF est sans appel et exécutoire.

45. De tenir des rencontres de manière diligente afin d'effectuer le traitement des dossiers dans un délai raisonnable.

46. En cas de mésentente sur l'analyse d'un dossier, celui-ci est déféré en arbitrage selon l'article 1.5 de l'Annexe E-1 de la Convention collective.

Mesures transitoires pour certains cas particuliers

47. Pour la demande de révision des techniciens en informatique du 5 août 2014, puisqu'il n'y a pas d'impact sur la classe salariale, les Parties s'entendent pour utiliser l'ancienne évaluation de technicien en informatique pour les six (6) nouvelles descriptions de fonctions, et ce, pour la période du 5 août 2014 au 31 mars 2023. À compter du 1er avril 2023, les nouvelles évaluations seront effectives, lesquelles feront l'objet de discussions en comité, au même titre que les autres évaluations, le cas échéant. La description de fonction de technicien en gestion des matières dangereuses ayant été mise à jour en date du 15 septembre 2021, le résultat de l'évaluation pour cette fonction qui sera effectuée dans le cadre des travaux du Bloc 2 sera exceptionnellement rétroactif au 15 septembre 2021.

48. Le Syndicat s'engage à retirer l'ensemble des griefs et des dossiers déférés à l'arbitrage listés à l'Annexe C de la présente entente au terme de l'exercice de révision des évaluations et à substituer le mécanisme de règlement des différends prévus à la présente lettre d'entente à ces recours.

49. L'Employeur s'engage à libérer sans perte de traitement, conformément à la clause 1.3 de l'annexe E-1 de la Convention collective, les membres du CCEF afin de préparer et tenir les rencontres prévues à l'exécution des travaux de la présente lettre d'entente.

50. Les Parties s'engagent à faire une demande d'accompagnement en prévention et amélioration des relations de travail par une personne médiatrice-conciliatrice du ministère du Travail dès la signature de la présente entente afin de soutenir les Parties dans la réalisation des travaux prévus à la présente lettre d'entente.

51. Les demandes de révision de fonctions reçues à partir du 1er juin 2024 seront traitées selon les règles habituelles prévues à l'Annexe E-1 de la Convention collective à la suite des travaux prévus à la présente lettre d'entente.

52. Les délais prévus aux présentes peuvent être prolongés par consentement écrit des deux (2) Parties.

Annexe A
Demandes de révision de fonction entre le 1er janvier 2017 et le 31 mars 2023

1. Réceptionniste, cliniques universitaires (4 avril 2017)
2. Secrétaire de direction (7 avril 2017)
3. Technicien en gestion de documents (19 juin 2017)
4. Commis aux affaires modulaires (19 juillet 2017)
5. Secrétaire (12 septembre 2017)
6. Secrétaire (12 septembre 2017)
7. Secrétaire (19 octobre 2017)
8. Commis sénior aux études avancées (7 novembre 2017)
9. Commis - centre de cours (14 novembre 2017)
10. Commis au traitement des données - admission inscription (20 novembre 2017)
11. Commis au traitement des données - admission inscription (11 janvier 2018)
12. Technicienne en gestion de documents (9 avril 2018)
13. Commis aux affaires modulaires (12 avril 2018)
14. Secrétaire de direction (23 avril 2018)
15. Magasinier (7 mai 2018)
16. Commis aux affaires modulaires (9 mai 2018)
17. Secrétaire de direction (19 novembre 2018)
18. Commis, centre de ressources multi-services (23 janvier 2019)
19. Secrétaire (10 février 2020)
20. Secrétaire de direction (14 février 2020)
21. Technicien en radiologie (18 février 2020)
22. Technicien en radiologie (18 février 2020)
23. Secrétaire (20 avril 2020)
24. Technicienne en gestion de documents (5 mai 2020)
25. Commis, Centre de ressources multiservices (22 septembre 2020)
26. Magasinier (16 novembre 2020)
27. Secrétaire (25 janvier 2021)
28. Commis aux affaires modulaires (23 juin 2021)
29. Commis aux affaires modulaires (5 juillet 2021)
30. Commis sénior à l'aide financière (9 décembre 2021)
31. Technicienne en administration (20 décembre 2021)
32. Technicienne en administration (21 décembre 2021)
33. Commis au contrôle des données (28 avril 2022)
34. Technicienne animalière (14 juillet 2022)
35. Technicienne animalière (25 juillet 2022)
36. Technicien animalier (17 octobre 2022)
37. Réceptionniste, cliniques universitaires (6 décembre 2022)
38. Secrétaire (23 janvier 2023)
39. Secrétaire (31 janvier 2023)
40. Technicienne de laboratoire (30 mars 2023)

Annexe B
Révision des descriptions de fonctions SCFP 1800 - 1er avril 2023

Révision des descriptions de fonctions SCFP 1800 - 1er avril 2023	
Titre emploi actuel	**Titre d'emploi révisé**
Agent d'administration	Agent d'administration (fonction abolie – LE # 7)
Agent d'administration aux affaires départementales	Agent d'administration aux affaires départementales
Aide de laboratoire	Aide de laboratoire
Aide-dépanneur en informatique (Changement de titre)	Préposé au soutien informatique
Commis - affaires modulaires (fonction regroupée)	Commis à la gestion des études
Commis - centre de cours (fonction regroupée)	Commis à la gestion des études
Commis - Centre de ressources multiservices (Changement de titre)	Commis à l'accueil et à l'information
Commis - examens adaptés	Commis aux examens adaptés
Commis - réservation des locaux	Commis à la réservation des locaux
Commis à la gestion des dossiers (fonction regroupée)	Commis à la gestion des études
Commis à la rémunération (fonction regroupée)	Commis comptable
Commis à l'administration des stages (fonction regroupée)	Secrétaire
Commis au contrôle des données (fonction regroupée)	Commis comptable
Commis au service du prêt (fonction regroupée)	Commis de bibliothèque
Commis au traitement des données - admission inscription (fonction regroupée)	Commis à la gestion des études

Révision des descriptions de fonctions SCFP 1800 - 1er avril 2023	
Titre emploi actuel	**Titre d'emploi révisé**
Commis aux comptes à payer (fonction regroupée)	Commis comptable
Commis aux notes de cours et aux droits d'auteur	Commis aux notes de cours et droits d'auteur
Commis général – bibliothèque (fonction regroupée)	Commis de bibliothèque
Commis principal - Centre de cours (Changement de titre)	Commis principal à la formation continue
Commis sénior - comptes à recevoir (fonction regroupée)	Commis comptable
Commis sénior - études avancées (fonction regroupée)	Commis à la gestion des études
Commis sénior - sélection des candidats (fonction regroupée)	Commis à la gestion des études
Commis sénior à l'aide financière (Changement de titre)	Commis à l'aide financière
Électricien	Électricien
Magasinier (fonction regroupée)	Ouvrier multitâches
Maître électricien	Maître électricien
Mécanicien en tuyauterie - plomberie – chauffage (Changement de titre)	Mécanicien en tuyauterie
Menuisier – ébéniste (Changement de titre)	Menuisier
Opérateur de photocopieur, relieur, finisseur (fonction regroupée)	Préposé à l'impression et à la reprographie
Opérateur d'équipement d'imprimerie Offset II (fonction regroupée)	Préposé à l'impression et à la reprographie
Ouvrier d'entretien certifié	Ouvrier d'entretien certifié
Ouvrier multitâche	Ouvrier multitâches
Ouvrier multitâche (fonction scindée)	Peintre

Révision des descriptions de fonctions SCFP 1800 - 1er avril 2023	
Titre emploi actuel	**Titre d'emploi révisé**
Préposé aux installations et aux équipements sportifs (Changement de titre)	Appariteur
Réceptionniste – chiropratique (fonction regroupée)	Secrétaire-réceptionniste, cliniques universitaires
Réceptionniste - cliniques universitaires (fonction regroupée)	Secrétaire-réceptionniste, cliniques universitaires
Réceptionniste – SAPS (Changement de titre)	Préposé à l'accueil (SAPS)
Receveur expéditeur – sénior (Changement de titre)	Receveur expéditeur
Receveur expéditeur aux matières dangereuses (Changement de titre)	Préposé aux matières dangereuses
Secrétaire	Secrétaire
Secrétaire à la gestion de la recherche (fonction regroupée)	Secrétaire
Secrétaire à la gestion des programmes d'études (fonction regroupée)	Commis à la gestion des études
Secrétaire de direction	Secrétaire de direction
Serrurier	Serrurier
Technicien à la gestion de documents (Changement de titre)	Technicien à la gestion des documents et archives
Technicien animalier (Changement de titre)	Technicien en santé animale
Technicien animateur - École internationale de français (Changement de titre)	Moniteur en immersion française
Technicien de laboratoire	Technicien de laboratoire
Technicien de travaux pratiques (fonction regroupée)	Technicien de laboratoire
Technicien de travaux pratiques (fonction regroupée)	Technicien en arts visuels
Technicien de travaux pratiques (fonction regroupée)	Technicien en design et intégration web

Révision des descriptions de fonctions SCFP 1800 - 1er avril 2023	
Titre emploi actuel	**Titre d'emploi révisé**
Technicien de travaux pratiques (fonction regroupée)	Technicien en infographie
Technicien de travaux pratiques (fonction regroupée)	Technicien en multimédia
Technicien en administration (fonction scindée)	Technicien en administration
Technicien en administration (fonction scindée)	Technicien en approvisionnement
Technicien en administration (fonction scindée)	Technicien comptable
Technicien en arts graphiques (fonction regroupée)	Technicien en infographie
Technicien en arts visuels	Technicien en arts visuels
Technicien en bâtiments et travaux publics (Changement de titre)	Technicien en bâtiment
Technicien en design et intégration Web	Technicien en design et intégration web
Technicien en développement de systèmes	Technicien en développement de systèmes
Technicien en documentation	Technicien en documentation
Technicien en documentation (archives et collections) (Changement de titre)	Technicien à la gestion des documents et archives
Technicien en édition	Technicien en édition
Technicien en éducation spécialisé (fonction regroupée)	Technicien en intervention psychosociale
Technicien en électronique (fonction regroupée)	Technicien de laboratoire
Technicien en électronique, spécialisation multimédia	Technicien en électronique, spécialisation multimédia
Technicien en électronique, spécialisation télécommunications	Technicien en électronique, spécialisation télécommunications
Technicien en fabrication mécanique	Technicien en fabrication mécanique

Révision des descriptions de fonctions SCFP 1800 - 1er avril 2023	
Titre emploi actuel	**Titre d'emploi révisé**
Technicien en gestion des matières dangereuses	Technicien en gestion des matières dangereuses
Technicien en infographie (fonction regroupée)	Technicien en infographie
Technicien en informatique	Technicien en informatique
Technicien en loisir	Technicien en loisirs
Technicien en multimédia	Technicien en multimédia
Technicien en production multimédia / Web (Changement de titre)	Technicien en design et intégration web
Technicien en radiologie (Changement de titre)	Technologue en imagerie médicale
Technicien juridique	Technicien juridique
Travailleur de campus (fonction scindée)	Technicien en intervention psychosociale
Travailleur de campus (fonction scindée)	Technicien à l'accueil et intégration des étudiants internationaux

Annexe C
Liste des griefs et dossiers déférés à l'arbitrage

Grief	Description	Date du dépôt
477-21	Tâches effectuées par autre accréditation – Matières dangereuses	29 octobre 2021
478-21	Diminution salaire – Technicien matières dangereuses	29 octobre 2021
2023-04	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-05	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-06	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-07	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-08	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-09	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-10	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-11	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-12	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-13	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-14	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-15	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-16	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-17	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-18	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-19	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-20	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-21	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-22	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-23	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-24	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-25	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-26	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-27	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-28	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-29	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-30	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-31	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-32	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-33	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-34	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-35	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-36	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-37	Diminution salariale	19 avril 2023

Grief	Description	Date du dépôt
2023-38	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-39	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-40	Diminution salariale	19 avril 2023
2023-41	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-42	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-43	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-44	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-45	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-46	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-47	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-48	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-49	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-50	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-51	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-52	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-53	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-54	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-55	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-56	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-57	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-58	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-59	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-60	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-61	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	19 avril 2023
2023-62	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-63	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-64	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-65	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-66	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-67	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-68	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-69	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-70	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-71	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-72	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-73	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-74	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-75	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-76	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-77	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-78	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023

Grief	Description	Date du dépôt
2023-79	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-80	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-81	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-82	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-83	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-84	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-85	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-86	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-87	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-88	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-89	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-90	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-91	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-92	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-93	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-94	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-95	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-96	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-97	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-98	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-99	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-100	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-101	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-102	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-103	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-104	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-105	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-106	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-107	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-108	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-109	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-110	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-111	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-112	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-113	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-114	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-115	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-116	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-117	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-118	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-119	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023

Grief	Description	Date du dépôt
2023-120	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-121	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-122	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-123	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-124	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-125	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-126	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-127	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-128	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-129	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-130	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-131	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-132	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-133	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-134	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-135	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-136	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-137	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-138	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-139	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-140	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-141	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-142	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-143	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-144	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-145	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-146	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-147	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-148	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-149	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-150	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-151	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-152	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-153	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-154	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-155	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-156	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-157	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-158	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-159	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-160	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023

Grief	Description	Date du dépôt
2023-161	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-162	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-163	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-164	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-165	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-166	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-167	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-168	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-169	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-170	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-171	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-172	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-173	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-174	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-175	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	20 avril 2023
2023-176	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	21 avril 2023
2023-177	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	21 avril 2023
2023-178	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	21 avril 2023
2023-179	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	21 avril 2023
2023-180	Regroupement de l'emploi avec d'autres fonctions	21 avril 2023
2023-181	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-182	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-183	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-184	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-185	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-186	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-187	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-188	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-189	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-190	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-191	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-192	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-193	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-194	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-195	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-196	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-197	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-198	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-199	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-200	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-201	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023

Grief	Description	Date du dépôt
2023-202	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-203	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-204	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-205	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-206	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-207	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-208	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-209	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-210	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-211	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-212	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-213	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-214	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-215	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-216	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-217	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-218	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-219	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-220	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-221	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-222	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-223	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-224	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-225	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-226	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-227	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-228	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-229	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-230	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-231	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-232	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-233	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-234	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-235	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-236	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-237	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-238	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-239	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-240	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-241	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-242	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023

Grief	Description	Date du dépôt
2023-243	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-244	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-245	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-246	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-247	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-248	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-249	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-250	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-251	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-252	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-253	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-254	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-255	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-256	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-257	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-258	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-259	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-260	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-261	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-262	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-263	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-264	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-265	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-266	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-267	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-268	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-269	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-270	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-271	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-272	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-273	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-274	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-275	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-276	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-277	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-278	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-279	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-280	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-281	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-282	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023
2023-283	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	21 avril 2023

Grief	Description	Date du dépôt
2023-284	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-285	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-286	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-287	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-288	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-289	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-290	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-291	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	4 mai 2023
2023-292	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-293	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-294	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-295	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-296	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-297	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-298	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-299	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-300	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-301	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-302	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-303	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-304	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-305	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-306	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-307	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-308	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-309	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-310	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-311	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-312	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-313	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-314	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-315	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-316	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-317	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-318	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-319	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-320	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-321	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-322	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-323	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-324	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023

Grief	Description	Date du dépôt
2023-325	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-326	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-327	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-328	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-329	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-330	Modification de l'emploi et transfert dans une autre fonction	24 avril 2023
2023-331	Technicien laboratoire - classe salariale modifiée de 7 à 6	1er mai 2023
2023-332	Abolition de la fonction de technicien en travaux pratiques	1er mai 2023
2023-333	Technicienne de laboratoire - classe salariale modifiée de 7 à 6	1er mai 2023
2023-334	Abolition de la fonction de technicien en travaux pratiques	1er mai 2023
2023-335	Abolition de la fonction de technicien en travaux pratiques	1er mai 2023
2023-336	Technicienne de laboratoire - classe salariale modifiée de 7 à 6	1er mai 2023
2023-337	Technicienne de laboratoire - classe salariale modifiée de 7 à 6	1er mai 2023
2023-338	Technicienne de laboratoire - classe salariale modifiée de 7 à 6	1er mai 2023
2023-346	Regroupement de fonctions - commis à la gestion des études	7 juin 2023
2023-347	Regroupement de fonctions – commis comptable	7 juin 2023
2023-348	Regroupement de fonctions - secrétaire	7 juin 2023
2023-349	Regroupement de fonctions - commis de bibliothèque	7 juin 2023
2023-350	Regroupement de fonctions - ouvrier multitâches	7 juin 2023
2023-351	Regroupement de fonctions - préposé à l'impression et à la reprographie	7 juin 2023
2023-352	Regroupement de fonctions - secrétaire-réceptionniste, cliniques universitaires	7 juin 2023
2023-353	Regroupement de fonctions - technicien à la gestion des documents et archives	7 juin 2023
2023-354	Regroupement de fonctions - technicien en infographie	7 juin 2023
2023-355	Regroupement de fonctions - technicien en arts visuels	7 juin 2023
2023-356	Regroupement de fonctions - technicien en design et intégration web	7 juin 2023
2023-357	Regroupement de fonctions - technicien en intervention psychosociale	7 juin 2023
2023-358	Regroupement de fonctions - technicien en multimédia	7 juin 2023
2023-359	Regroupement de fonctions - technicien de laboratoire	7 juin 2023
2024-03	Évaluation de fonction - technicien en développement de systèmes (sous-facteur 5)	19 avril 2024
2024-04	Évaluation de fonction - technicien en électronique, spécialisation audiovisuel (sous-facteur 5)	19 avril 2024
2024-05	Évaluation de fonction - technicien en électronique, spécialisation télécommunications (sous-facteur 5)	19 avril 2024
2024-06	Évaluation de fonction - technicien en design et intégration web (sous-facteur 5)	19 avril 2024

Grief	Description	Date du dépôt
2024-07	Évaluation de fonction - technicien en multimédia (sous-facteur 5)	19 avril 2024
2024-08	Évaluation de fonction - technicien en informatique (sous-facteur 5)	19 avril 2024
2024-10	Utilisation du guide d'interprétation pour l'évaluation de la fonction de technicien en informatique	25 avril 2024
2024-11	Utilisation du guide d'interprétation pour l'évaluation de la fonction de technicien en multimédia	25 avril 2024
2024-12	Utilisation du guide d'interprétation pour l'évaluation de la fonction de technicien en design et intégration web	25 avril 2024
2024-13	Utilisation du guide d'interprétation pour l'évaluation de la fonction de technicien en électronique, spécialisation télécommunications	25 avril 2024
2024-14	Utilisation du guide d'interprétation pour l'évaluation de la fonction de technicien en électronique, spécialisation audiovisuel	25 avril 2024
2024-15	Utilisation du guide d'interprétation pour l'évaluation de la fonction de technicien en développement de systèmes	25 avril 2024

ANNEXE A

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT POUR LE SYNDICAT

ANNEXE A

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT POUR LE SYNDICAT

Je soussigné(e)_____

par la présente, autorise l'Employeur à prélever sur mon salaire, dès le premier mois, un montant égal à la cotisation courante du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1800, qui est accrédité pour me représenter aux fins des négociations collectives de travail de l'Université.

J'autorise, également, l'Employeur à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au trésorier de la section locale du Syndicat qui a conclu une convention collective à laquelle mon emploi est assujetti.

NOM_____
(en lettres moulées)

SIGNATURE_____

CATÉGORIE D'EMPLOI _____
(SERVICE, DÉPARTEMENT, ETC.)

NO MATRICULE _____

TÉMOIN _____

DATE _____

ANNEXE B

RENCONTRE DE TOUT NOUVEAU SALARIÉ AVEC UN REPRÉSENTANT DU SYNDICAT

ANNEXE B

RENCONTRE DE TOUT NOUVEAU SALARIÉ AVEC UN REPRÉSENTANT DU SYNDICAT

Madame, Monsieur,

Le deuxième paragraphe de la clause 7.02 de la convention collective intervenue entre l'Université du Québec à Trois-Rivières et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1800, stipule que le nouveau salarié :

> *« Il doit aussi signer une carte d'adhésion au Syndicat; à cette fin, l'Employeur permet, sur le temps de travail, une rencontre de tout nouveau salarié qui doit devenir membre du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1800, avec le président du Syndicat ou son représentant en conformité avec l'annexe B. Cette rencontre est d'une durée maximale d'une (1) heure et doit se tenir pendant les quatre (4) premières semaines de travail du salarié ».*

Conformément à ce paragraphe, veuillez, s'il vous plaît, contacter le SCFP section locale 1800 par téléphone ou par courriel pour prendre rendez-vous auprès du secrétariat du Syndicat afin de signer une carte d'adhésion syndicale et d'acquitter votre droit d'entrée au Syndicat fixé à deux dollars (2 $).

Voici les coordonnées :

Téléphone : 819 376-5042

Courriel : Syndicat.Scfp@uqtr.ca

Adresse : 3351, boulevard des Forges, pavillon Ringuet, local 1100

Veuillez noter que la clause 7.01 de l'article « Régime syndical » stipule que :

> *« Tout nouveau salarié doit, dès son embauchage, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat ».*

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

ANNEXE C

POSTES À HORAIRE PARTICULIER

ANNEXE C

POSTES À HORAIRE PARTICULIER

Décanat/Département/Service	Fonction
Département de chiropratique (Clinique universitaire de chiropratique)	Secrétaire-réceptionniste, cliniques universitaires Technologue en imagerie médicale
Département des sciences de l'activité physique et sportive (Clinique universitaire de podiatrie) (Clinique universitaire de kinésiologie)	Secrétaire-réceptionniste, cliniques universitaires
Service de la bibliothèque	Commis de bibliothèque Technicien en documentation (information documentaire)
Service de la formation continue	Commis à la gestion des études Secrétaire
Registrariat– (CRMS)	Commis à l'accueil et à l'information
Service des technologies de l'information	Préposé au soutien informatique Technicien en électronique, spécialisation multimédia (13 h 30 à 21 h 30)
Service de l'activité physique et sportive	Appariteurs Préposé à l'accueil (SAPS) Technicien en loisirs Technicien en édition Technicien en design et intégration web
Décanat de la recherche et de la création	Technicien en santé animale
Département de psychologie (Clinique universitaire de services psychologiques)	Secrétaire-réceptionniste, cliniques universitaires

ANNEXE D

GROUPE MÉTIERS ET SERVICES

ANNEXE D

GROUPE MÉTIERS ET SERVICES

- D-1 Dispositions particulières relatives aux apprentis en mécanique en tuyauterie ou en électricité

ANNEXE D-1

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX APPRENTIS EN MÉCANIQUE EN TUYAUTERIE OU EN ÉLECTRICITÉ

Nonobstant toute autre disposition des présentes, les taux de salaire des apprentis dans les deux (2) métiers ci-haut mentionnés progressent comme suit :

- 1re année d'apprentissage : • taux de l'échelon 1 de la classe salariale applicable
- 2e année d'apprentissage : • taux de l'échelon 2 de la classe salariale applicable
- 3e année d'apprentissage : • taux de l'échelon 3 de la classe salariale applicable
- 4e année d'apprentissage : • taux de l'échelon 4 de la classe salariale applicable

Au terme de cette quatrième (4e) année d'apprentissage, il est rémunéré au taux de l'échelon 5 de la classe salariale applicable. Toutefois, il ne sera reconnu métier que lorsqu'il obtiendra sa carte de compétence.

Les apprentis actuels y seront intégrés suivant le nombre d'années d'expérience en tenant compte des dispositions des lois provinciales régissant ces métiers.

Un salarié obtenant un poste d'apprenti mais possédant un salaire plus élevé que le taux de base de l'échelle d'apprentissage voit son salaire maintenu jusqu'à ce que l'échelle d'apprentissage le rattrape. Toutefois, sa progression se fait comme s'il était rémunéré au taux de l'apprenti.

Les parties conviennent que cette disposition s'applique exclusivement aux apprentis ci-haut mentionnés et qu'elle n'a aucun effet sur les autres fonctions.

ANNEXE E

TOUS LES GROUPES

ANNEXE E

TOUS LES GROUPES

- E-1 Mécanismes de rémunération
- E-2 Plan d'évaluation

  E-2.1 Plan d'évaluation des fonctions sans égard au sexe
  E-2.2 La pondération des 15 sous-facteurs
  E-2.3 Table de conversion des classes salariales et pointages correspondant
  E-2.4 Formule de description de fonction
  E-2.5 Tableau d'évaluation d'une fonction

- E-3 Échelles de salaires
- E-4 Liste des fonctions

ANNEXE E-1

MÉCANISMES DE RÉMUNÉRATION

CHAPITRE 1 Dispositions générales

Le processus d'évaluation des fonctions est applicable aux salariés sous octroi de subvention qui exercent les mêmes fonctions depuis 3 ans. Les résultats sont applicables au contrat suivant.

1.1 Définition des termes

Assignation : reconnaissance que les tâches exécutées par une personne salariée affectée à un poste, correspondent à l'une des descriptions de fonction dont la liste (classe et titre) apparaît à l'annexe E-4.

Classe : regroupement de différentes fonctions qui s'insèrent à l'intérieur d'un écart d'évaluation déterminé à l'annexe E-2.3.

Description de fonction : document mentionnant le titre, le sommaire de la fonction, les tâches et les responsabilités principales et les qualifications requises.

Échelon : niveau de salaire à l'intérieur d'une classe salariale.

Évaluation : attribution d'une valeur numérique à une fonction selon les mécanismes prévus à la présente annexe, afin d'en déterminer la valeur relative avec les autres fonctions.

Fonction : ensemble de tâches décrites et regroupées dans une description, assignée par l'Employeur à une ou à plusieurs personnes salariées dont la liste (classe et titre) apparaît à l'annexe E-4 de la convention collective.

Fonction modifiée : fonction dont les tâches et responsabilités principales ont subi des modifications à caractère continu au point de justifier une nouvelle classe.

Fonction nouvelle : fonction créée, non prévue dans la nomenclature des fonctions dont la liste (classe et titre) apparaît à l'annexe E-4 et devant être régie par les dispositions de la convention collective.

Plan d'évaluation : le plan d'évaluation prévu à l'annexe E-2.1, par points et facteurs a été conçu afin d'établir la valeur relative des fonctions.

Table de conversion : outil permettant de transformer le total des points obtenus en classe.

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

1.2 Description de fonction

1.2.01 L'Employeur a le droit de modifier, d'abolir ou de créer toute fonction, d'en définir le contenu des tâches et d'en déterminer les qualifications requises, compte tenu des dispositions de la convention collective qui en régissent l'application.

1.2.02 La personne salariée qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considérée comme accomplissant la fonction sauf si l'Employeur décide d'en faire une description spécifique.

1.2.03 Toute mention dans la description de fonction d'un département, d'un service, d'un centre ou institut ne constitue qu'une référence sans aucun effet obligatoire.

1.2.04 L'Employeur ne peut procéder à un regroupement de fonctions à moins d'une entente avec le Syndicat.

1.3 Libération du travail pour activités syndicales et représentation syndicale au comité conjoint

1.3.01 Un comité conjoint est constitué chez l'Employeur. La représentation syndicale est de trois (3) membres qui doivent dans la mesure du possible provenir du groupe bureau (1 membre), métiers-services (1 membre) et technique (1 membre).

1.3.02 Toute demande de libération du travail pour procéder à une enquête doit être transmise à l'Employeur par la personne autorisée par le Syndicat, de façon générale, au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance.

1.3.03 Lors de toute rencontre du comité conjoint d'évaluation, les personnes représentant le Syndicat sont libérées du travail, sans perte de traitement, pour le temps nécessaire au déroulement de ces rencontres et à la préparation de la réunion.

1.3.04 Les personnes représentant le Syndicat ne perdent aucun droit prévu à la convention collective et ne doivent pas être importunées ou subir de torts pour cette activité syndicale.

1.4 Rôle et fonction du comité conjoint

1.4.01 Le comité conjoint a pour mandat de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à la description, à l'évaluation des fonctions ainsi que des cas d'assignation.

1.4.02 Lorsqu'une personne salariée constate que sa fonction a été modifiée, de telle sorte que les tâches exigées d'elle par l'Employeur ne correspondent plus à celles établies dans sa description de fonction, elle peut soumettre une demande écrite de révision au comité conjoint en précisant, à titre indicatif et sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus à la description actuelle. La demande doit être transmise au Service des relations de travail et au Syndicat.

Au cours des quinze (15) jours ouvrables qui suivent, l'Employeur accuse réception de la demande et transmet le questionnaire à compléter, ainsi que la description de fonction. Une fois le questionnaire reçu, le salarié doit compléter et retourner le questionnaire au Service des relations de travail et au Syndicat dans un délai de trente (30) jours ouvrables, à défaut de quoi le dossier est fermé.

1.4.03 Lorsque l'Employeur modifie ou crée une fonction, il fournit, dans les dix (10) jours, au comité conjoint, la description, l'évaluation et, s'il y a lieu, l'assignation.

Cependant, rien n'empêche l'Employeur de mettre en vigueur, sans délai, le taux de salaire fondé sur la description et l'évaluation qu'il a faites de la fonction. Si un poste correspondant à la fonction modifiée ou créée est vacant, l'Employeur peut procéder à l'affichage de la façon décrite dans la convention collective après l'envoi prévu à l'alinéa précédent. Toutefois, il doit inscrire sur la formule d'affichage, la mention « non officielle ».

1.4.04 À la demande écrite de l'une des parties, le comité conjoint doit se réunir dans un délai raisonnable. Cette demande doit préciser l'ordre du jour de la réunion.

L'Employeur rédige un procès-verbal à la suite de chaque rencontre du comité conjoint et en transmet une copie au Syndicat dans un délai raisonnable.

1.4.05 Lorsque le comité est saisi d'un cas, une personne représentant le Syndicat, membre du comité, est libérée du travail sans perte de traitement, à la demande du comité, pour vérifier la description de fonction et les assignations sur les lieux de travail, auprès de la ou des personnes salariées et les personnes représentantes de l'Employeur.

1.4.06 Toute entente au niveau du comité conjoint est sans appel et exécutoire.

L'Employeur fait parvenir au Syndicat, par courrier électronique, la description, l'évaluation et, s'il y a lieu, l'assignation finale.

1.5 Procédure d'arbitrage

1.5.01 Si, après avoir franchi l'étape du comité conjoint, un cas demeure litigieux, le Syndicat doit, sous peine de déchéance, faire parvenir dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables du moment de la dernière séance du comité conjoint ou de l'envoi de la réponse écrite de la partie patronale concernant le cas en litige, à l'arbitre (copie à l'Employeur) une demande d'arbitrage précisant les points sur lesquels le désaccord persiste, avec mention des corrections demandées.

1.5.02 Une erreur technique ou d'écriture dans la formulation de l'avis ou de la demande de révision ne l'invalide pas. Elle peut être corrigée en tout temps.

1.5.03 Un arbitre spécialisé en évaluation de fonctions est nommé pour l'application du présent article.

1.5.04 Si l'arbitre nommément désigné déclare ne pas pouvoir agir, les parties tentent de s'entendre sur le nom d'un substitut, dans les dix (10) jours suivant le refus. À défaut d'entente, une des parties demande au ministère du Travail de désigner un arbitre dans le domaine de l'évaluation des fonctions.

1.5.05 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou modifient le plan d'évaluation de même que toutes autres dispositions des présentes.

L'arbitre peut modifier les qualifications requises (formation professionnelle et expérience) dans le cas où le Syndicat peut faire la preuve que la décision de l'Employeur est disproportionnée par rapport à la fonction, en tenant compte des fonctions et de la preuve présentée.

S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un ou plusieurs éléments d'une fonction n'apparaissent pas à la description, bien que la personne salariée soit et demeure tenue par l'Employeur de l'accomplir, l'arbitre a mandat pour ordonner à l'Employeur d'inclure dans la description ce ou ces éléments.

1.5.06 La personne salariée appelée à témoigner ou à représenter l'une des parties à un arbitrage prévu au présent article est libérée du travail, sans perte de traitement, pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation.

1.5.07 La décision de l'arbitre est sans appel et lie les parties. Ses honoraires et les frais sont payés à part égale par les parties.

CHAPITRE 2 Mécanismes d'évaluation des fonctions

2.1 L'application du plan d'évaluation est régie par les présentes.

2.2 L'échelle de salaire rattachée à une fonction est déterminée par la classe où la fonction est située.

2.3 Toute fonction est décrite, évaluée et placée dans une classe conformément au travail accompli et selon le plan d'évaluation.

Toute erreur d'écriture dans une description de fonction ou une erreur de calcul arithmétique dans une évaluation peut être corrigée en tout temps.

2.4 Changement de salaire à la suite d'une reclassification.

a) Lors d'une reclassification à une classe supérieure, la personne salariée reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux :

1) le minimum de la classe supérieure;

ou

2) l'échelon qui accorde une augmentation représentant au moins la différence entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe; si l'augmentation situe le salaire entre deux (2) échelons, il est porté à l'échelon immédiatement supérieur.

b) Lors d'une reclassification à une classe inférieure, le salaire de la personne salariée n'est pas diminué de ce fait. Elle est intégrée à la nouvelle classe au taux de salaire égal ou immédiatement supérieur, et continue par la suite à bénéficier des augmentations statutaires prévues pour cette nouvelle classe, sujette aux dispositions de la convention collective.

Dans le cas d'une personne salariée dont le taux de salaire est supérieur au maximum de sa nouvelle classe, celle-ci conserve son taux de salaire actuel et devient une personne salariée hors échelle.

c) La mise en vigueur de l'augmentation de salaire prévue à l'alinéa 2.4 a) est fixée :

1) soit à la date de l'envoi par l'Employeur au Syndicat de la description ou de l'évaluation proposée;

2) soit à la date du dépôt d'une demande de révision.

2.5 Le versement d'un ajustement prévu au paragraphe 2.4 est effectué dans les trente (30) jours suivant l'entente du comité conjoint ou la décision arbitrale.

2.6 Assignation temporaire

Nonobstant toute disposition du plan d'évaluation, la personne salariée qui exécute une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considérée comme accomplissant la fonction et est rémunérée en conséquence pour la durée d'une telle assignation. L'assignation temporaire ne pourra avoir pour effet d'entraîner une baisse de salaire.

2.7 Lors de l'évaluation d'une fonction, l'évaluation totale est déterminée en additionnant les points obtenus à chacun des sous-facteurs. De plus, la classe de salaire est établie selon la table de conversion apparaissant à l'annexe E-2.3.

ANNEXE E-2.1

PLAN D'ÉVALUATION DES FONCTIONS SANS ÉGARD AU SEXE

Section I. QUALIFICATIONS

Sous-facteur 1. FORMATION ACADEMIQUE

Ce sous-facteur établit le niveau de scolarité requis pour exercer les tâches habituelles de l'emploi.

Les niveaux tiennent compte des diplômes émis et des équivalences reconnues par le ministère de l'Éducation du Québec.

Niveau	Description
1	Moins d'un Diplôme de 5e secondaire
2	Diplôme d'études secondaires (DES) ou diplôme d'études professionnelles (DEP) d'une durée d'un an ou moins.
3	Diplôme d'études professionnelles (DEP) d'une durée de plus d'un an et d'un maximum de deux ans.
4	Diplôme d'études professionnelles (DEP) auquel s'ajoute un programme de formation d'une durée de deux ans ou plus.
5	Diplôme d'études collégiales technique (DEC)
6	Diplôme de baccalauréat de trois années
7	Diplôme de baccalauréat de quatre années
8	Diplôme de maîtrise
9	Diplôme de doctorat

Sous-facteur 2. EXPERIENCE PERTINENTE ET INITIATION

En relation avec la formation académique, ce sous-facteur établit le minimum d'expérience pertinente requis pour exercer les tâches habituelles de l'emploi.

Il s'agit de l'expérience pertinente acquise dans des emplois connexes ou similaires ou dans tout autre travail ou expérience de vie pertinente qui permet d'acquérir des connaissances normatives ou pratiques à l'intérieur ou à l'extérieur de l'université. Elle inclut l'initiation minimale nécessaire pour l'emploi. Le temps d'initiation se calcule sur une base continue ou par la sommation des diverses activités pendant des périodes discontinues, dans l'exercice de l'emploi.

On entend par connaissances normatives ou pratiques : des méthodes, procédés, méthodologies, protocoles, technologies, techniques, équipements, instruments, outillages, milieux de travail, politiques, orientations, lois, normes, procédures, règles, principes, règlements, etc.

Niveau	Description
1	Moins de six mois
2	De six mois à moins d'un an
3	D'un an à moins de deux ans
4	De deux ans à moins de trois ans
5	De trois ans à moins de cinq ans
6	De cinq ans à moins de sept ans
7	De sept ans à moins de dix ans
8	Dix ans et plus

Sous-facteur 3. MISE A JOUR DES CONNAISSANCES

Ce sous-facteur évalue la mise à jour des connaissances théoriques nécessaires à la suite ou en prévision d'un changement d'ordre technique, administratif ou législatif ou scientifique, afin de suivre l'évolution des exigences de l'emploi.

Par mise à jour des connaissances, on entend l'acquisition obligatoire de nouvelles connaissances afin d'être en mesure de suivre les changements dans le champ d'activités.

Ce sous-facteur mesure l'effort consacré à la mise à jour des connaissances dans l'emploi, la fréquence avec laquelle cet effort est exigé ainsi que son intensité.

La mise à jour des connaissances peut impliquer une modification des procédés de travail et l'acquisition de nouvelles habiletés.

On considère le temps affecté aux mises à jour de connaissances requises par le champ d'activités et non le temps que des personnes peuvent consacrer à acquérir de nouvelles connaissances par intérêt personnel.

À noter que les mises à jour des connaissances sont mesurées une fois que les tâches sont exercées de façon normale.

Niveau	Description
1	Les mises à jour des connaissances requises pour l'emploi sont stables. Il y a peu de changements importants.
2	Les mises à jour des connaissances requises pour l'emploi sont notables. Il y a un certain nombre de changements importants à tous les deux ou trois ans.
3	Les mises à jour des connaissances requises pour l'emploi sont importantes, c'est-à-dire qu'à chaque année, il y a des changements importants.
4	Les mises à jour des connaissances requises pour l'emploi sont très importantes, c'est-à-dire quelques fois par année, il y a des changements très importants.
5	Les mises à jour des connaissances requises pour l'emploi sont majeures, c'est-à-dire plusieurs fois par année, il y a des changements majeurs.

Sous-facteur 4. COORDINATION MUSCULAIRE ET DEXTÉRITÉ MANUELLE

Ce sous-facteur évalue le degré de coordination musculaire et de dextérité nécessaires pour accomplir les tâches normales de l'emploi, et ce, en tenant compte de la rapidité d'exécution et de la précision requise. Il peut s'agir d'une motricité fine, comme un doigté rapide ou d'une maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps.

Niveau	Description
1	L'emploi requiert un niveau moyen de dextérité ou de coordination pour effectuer les tâches.
2	L'emploi requiert un niveau de dextérité ou de coordination supérieur à la moyenne pour effectuer des tâches demandant une précision d'exécution ou une rapidité modérée.
3	L'emploi requiert un niveau élevé de dextérité ou de coordination pour effectuer des tâches demandant une précision d'exécution avec une grande rapidité ou des opérations très précises synchronisées avec une rapidité modérée.
4	L'emploi requiert un niveau très élevé de dextérité, de coordination et de maîtrise musculaire pour effectuer des opérations très précises, synchronisées et où la vitesse est un facteur important ou des opérations extrêmement précises avec une rapidité modérée.

Sous-facteur 5. HABILETÉS EN RELATIONS INTERPERSONNELLES

Ce sous-facteur sert à évaluer les habiletés en relations interpersonnelles nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi. On entend par habiletés en relations interpersonnelles, les compétences pour intervenir auprès d'individus ou de groupes. Les habiletés peuvent différer selon le type d'interaction qui doit être établi dans l'exercice normal de l'emploi.

Ce sous-facteur ne vise pas à mesurer les habiletés en tant que communicateur (sous-facteur suivant), mais les habiletés reliées aux bonnes relations avec autrui. Les attitudes à adopter sont cumulatives d'un niveau à un autre.

Niveau	Description
1	Les tâches de l'emploi sont effectuées, la plupart du temps, avec peu de contact ou sans contact avec autrui. Les quelques contacts avec autrui nécessitent de faire preuve de courtoisie, de politesse.
2	Les tâches de l'emploi s'effectuent généralement en présence d'autrui et nécessitent de faire preuve de patience et de tact. Il s'agit de manifester écoute et ouverture envers autrui.
3	Les tâches de l'emploi nécessitent de faire preuve de maîtrise de soi ou de diplomatie à l'égard d'autrui. En effet, l'emploi expose à des situations tendues avec la clientèle. Il s'agit de contrôler ses émotions dans des situations difficiles ou tendues, de démontrer de la finesse dans ses relations avec des personnes ou des groupes ou d'apprécier ce qu'il convient de dire, de faire ou d'éviter.
4	Les tâches de l'emploi nécessitent de faire preuve de compréhension, de souplesse, d'un esprit de conciliation pour soutenir ou amener des personnes ou des groupes à un consensus sur une question ou un problème. Elles nécessitent aussi d'être inspirant ou enthousiaste de manière à motiver, entraîner et mener des personnes ou des groupes en vue d'atteindre les résultats souhaités. Il s'agit de susciter l'intérêt des personnes et des groupes en faisant preuve d'assurance et de conviction.
5	Les tâches de l'emploi nécessitent de pouvoir influencer et persuader des personnes ou des groupes, débattre des problèmes touchant un programme ou un projet important ou une unité, concilier les attentes des membres de ce groupe ou animer et diriger des discussions inhérentes. Les relations avec les intervenants internes ou externes peuvent devenir conflictuelles et fortement problématiques.

6 Les tâches de l’emploi nécessitent un haut niveau de leadership afin de pouvoir influencer et persuader un groupe réunissant des intervenants d'envergure à travers l'ensemble de l'université. Les tâches peuvent également nécessiter de concilier les attentes de l'université et celles de l'ensemble de son personnel. Les situations à traiter impliquent de nombreux partenaires aux intérêts divergents.

Section II RESPONSABILITÉS

Sous-facteur 6. RESPONSABILITÉ À L'ÉGARD DES COMMUNICATIONS

Ce sous-facteur évalue les responsabilités de communication rattachées à l'emploi qu'elles soient écrites, verbales, en tenant compte des interlocuteurs visés et leurs caractéristiques, du but des communications et du contexte dans lequel elles s'effectuent.

Niveau	Description
1	L'emploi implique peu ou pas de communication.
2	L'emploi implique un niveau de communication de base afin de transmettre et recevoir des renseignements factuels.
3	L'emploi implique un niveau de communication notable afin d'expliquer des éléments techniques ou de fournir des interprétations.
4	L'emploi implique un niveau de communication modérément élevé afin de participer ou d'initier des échanges avec une ou plusieurs personnes en vue d'atteindre des objectifs communs.
5	L'emploi implique un niveau de communication élevé afin de discuter avec des personnes dans le but de les conseiller ou de les guider, de faire des recommandations ou de faire acquérir un ensemble de connaissances en faisant appel à de l'expérience professionnelle ou à des connaissances spécialisées.
6	L'emploi implique un niveau de communication très élevé afin de convaincre d'autres personnes à prendre certaines mesures ou décisions, ou à adopter des points de vue qui ont un impact important sur leur département, leur service ou l'université.
7	L'emploi implique un niveau de communication très élevé afin de négocier dans le but de conclure des accords ou des ententes stratégiques.

Sous-facteur 7.1 RESPONSABILITE À L'ÉGARD DES RESSOURCES HUMAINES

Ce sous-facteur évalue les responsabilités à l'égard des activités et du travail d'autres personnes.

Pour évaluer ce sous-facteur, la responsabilité de supervision, de coordination doit représenter une proportion de temps significative sur une base annuelle.

Par « supervision » de personnel, on entend être responsable de l'embauche, de l'évaluation du rendement ainsi que les suivis afférents.

Par « coordination » de personnel, on entend organiser les tâches entre différentes personnes et en vérifier l'accomplissement sans avoir la responsabilité de supervision de ces personnes.

Par « des emplois de nature similaire », on fait référence à des emplois dont le contenu des tâches et des responsabilités est semblable ou de même niveau.

Si la responsabilité de supervision, de coordination est assumée périodiquement, le nombre de personnes qui doit être retenu aux fins de l'évaluation est la moyenne annualisée de personnes coordonnées ou supervisées au cours de l'année de référence. On ne doit pas additionner le nombre de personnes visées par chacune des périodes.

Niveau	Description
1	L'emploi n'implique aucune responsabilité de gestion de ressources humaines ou aider d'autres personnes à se familiariser avec certains aspects du travail.
2	L'emploi implique la responsabilité de coordonner le travail d'autres personnes occupant des emplois de nature similaire.
3	L'emploi implique la responsabilité de coordonner le travail d'autres personnes occupant des emplois de nature différente.
4	L'emploi implique la responsabilité de superviser une équipe de travail composée d'individus occupant des emplois de nature similaire.
5	L'emploi implique la responsabilité de superviser une équipe de travail composée d'individus occupant des emplois de nature différente.
6	L'emploi implique la responsabilité de superviser une équipe de travail composée d'individus responsables de la supervision d'autres personnes.

Sous-facteur 7.2 NOMBRE DE PERSONNES COORDONNÉES OU SUPERVISÉES

Ce sous-facteur tient compte de la coordination de personnes ainsi que de la supervision directe et indirecte.

Un niveau 1 à 7.1 entraîne automatiquement un niveau 1 à 7.2.

Niveau	Description
1	Aucune personne.
2	Une personne.
3	De deux à cinq personnes.
4	De six à 10 personnes.
5	De 11 à 19 personnes.
6	De 20 à 44 personnes.
7	De 45 à 70 personnes.
8	De 71 à 99 personnes.
9	100 personnes et plus.

Sous-facteur 8. RESPONSABILITÉ DE GESTION BUDGÉTAIRE

Ce sous-facteur évalue les responsabilités en matière de gestion financière, budgétaire et comptable.

Niveau	Description
1	L'emploi n'implique aucune responsabilité de gestion budgétaire ou implique de noter fidèlement les transactions.
2	L'emploi implique d'effectuer le suivi des transactions, de signaler les écarts par rapport aux approbations, de vérifier les revenus et les dépenses et de faire le traitement de données financières ou budgétaires en vue de prise de décision.
3	L'emploi implique la vérification et le contrôle des revenus et des dépenses, le traitement de données financières ou budgétaires en vue de prise de décision. De plus, il implique l'autorisation de dépenses dans le respect des règles établies et des politiques budgétaires.
4	L'emploi implique l'analyse et le conseil en matière financière et budgétaire, l'élaboration d'outils de gestion, la planification et la projection budgétaire, et ce, au sein de son unité administrative ou académique.
5	L'emploi implique une responsabilité significative mais non décisionnelle dans la planification, l'élaboration et la ventilation budgétaire de même que l'autorisation de l'allocation des dépenses et la gestion du budget d'un projet, d'un programme ou d'une activité.
6	L'emploi implique une responsabilité importante et décisionnelle dans la planification, l'élaboration et la ventilation budgétaire de même que l'autorisation de l'allocation des dépenses et la gestion d'un budget annuel pour une unité administrative ou académique.
7	L'emploi implique l'établissement, le contrôle et la gestion des budgets ce qui comprend l'allocation des ressources, les autorisations de dépassements, les transferts de ressources d'une unité à une autre, etc.

Sous-facteur 9. IMPACT DES ACTIONS ET DES DÉCISIONS

Ce sous-facteur évalue la portée des actions et des décisions de la personne sur la réalisation des objectifs de l'université. Les conséquences des actions et des décisions à considérer sont celles dont la personne est directement responsable. On ne doit pas considérer les erreurs d'exécution.

Niveau	Description
1	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre ont peu ou pas d'influence sur la réalisation des objectifs de l'université. Les conséquences affectent les tâches de la personne, elles sont mineures et facilement corrigibles.
2	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre ou la façon de les exécuter, peuvent entraîner de faibles coûts ou avoir des impacts temporaires. Les conséquences affectent principalement les membres de l'équipe de travail. Il peut y avoir de faibles conséquences auprès de la clientèle, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité administrative ou académique.
3	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre ou la façon de les exécuter peuvent avoir des impacts modérés sur les autres unités ou entraîner des coûts modérés. Les conséquences affectent le service auprès de la clientèle ou les opérations d'autres unités administratives ou académiques.
4	L'emploi est de nature telle que les actions, les recommandations et les décisions à prendre peuvent avoir des impacts importants à moyen terme sur les autres unités ou entraîner des coûts sérieux. Les conséquences affectent les résultats de plusieurs unités ou peuvent entraîner des inconvénients chez la clientèle et porter atteinte à la réputation d'une unité administrative ou académique.
5	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre peuvent entraîner des impacts considérables à long terme sur les autres unités ou entraîner des coûts considérables. Les conséquences affectent l'atteinte des objectifs de son unité administrative ou académique ou nuisent à la réputation de l'université.

6 L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions peuvent entraîner des coûts majeurs ou des impacts majeurs sur la mission de l'université.

Section III EFFORTS

Sous-facteur 10. LATITUDE ET AUTONOMIE

Ce sous-facteur évalue la marge de manœuvre pour planifier, organiser le travail à accomplir et changer les façons de faire.

Niveau	Description
1	L'emploi implique un choix limité parmi des méthodes et des procédures connues et approuvées. Le travail est bien encadré par des instructions orales ou écrites. Il n'y a pas lieu de déterminer le déroulement et l'ordre de ses activités quotidiennes.
2	L'emploi implique un choix limité parmi des méthodes et procédures connues et approuvées. Le travail est bien encadré par des instructions orales ou écrites. Il s'agit de déterminer le déroulement de ses activités quotidiennes.
3	L'emploi implique le choix de méthodes, procédures ou techniques de travail appropriées selon des pratiques et des politiques définies afin d'atteindre les résultats.
4	L'emploi implique l'adaptation de pratiques et de méthodes de travail, de choisir les techniques appropriées et les étapes de réalisation pour atteindre des objectifs clairement définis.
5	L'emploi implique le développement de concepts nouveaux, la détermination des méthodes de travail qui en découlent, des processus à suivre et des étapes de réalisation en regard des objectifs définis pour le secteur d'activités.
6	L'emploi implique l'élaboration de nouveaux concepts au niveau des méthodes, politiques ou approches et la latitude voulue pour fixer des objectifs qui doivent être réalisés à court, à moyen et à long terme, et ce, à partir de la connaissance des orientations de l'unité académique ou administrative, des politiques globales et des objectifs de l'université.
7	L'emploi implique l'élaboration de nouveaux concepts, d'approches stratégiques, de politiques, et ce, à partir des grandes orientations de l'université.

Sous-facteur 11. RÉSOLUTION DE PROBLÈMES

Ce sous-facteur évalue le niveau d'analyse et de raisonnement nécessaires pour traiter les situations et solutionner les problèmes qui se posent normalement.

Niveau	Description
1	Les situations à traiter sont semblables et les solutions aux problèmes sont généralement connues. Il s'agit d'appliquer des directives définies.
2	Les situations à traiter sont variées et comprennent quelques éléments nouveaux. Les solutions aux problèmes réfèrent à des méthodes, des procédures ou des situations semblables permettant des adaptations simples.
3	Les situations à traiter sont variées et nouvelles et nécessitent d'établir des relations entre des faits. Les problèmes sont d'ordre opérationnel. Les solutions aux problèmes s'inspirent de règles ou de directives établies, mais nécessitent recherche, réflexion et jugement.
4	Les situations à traiter sont relativement complexes. Les solutions aux problèmes réfèrent à l'interprétation de règles et de procédures. Le processus d'analyse implique une réflexion basée sur les connaissances pratiques ou spécialisées et la mesure des conséquences**.**
5	Les situations à traiter sont complexes. Les solutions aux problèmes réfèrent à des situations non définies. Le processus d'analyse est basé sur la formation spécialisée, l'expérience, l'historique, les politiques, la littérature spécialisée et l'appréciation des conséquences.
6	Les situations à traiter sont multiples et complexes et comportent des relations abstraites et difficiles à établir. Le raisonnement s'effectue à l'aide de concepts, de principes et de grandes lignes directrices. Les solutions aux problèmes sont innovatrices et nécessitent analyse, interprétation, évaluation et jugement.
7	Les situations à traiter sont multiples et très complexes. Le raisonnement s'effectue en s'appuyant sur une philosophie de gestion ou en mettant en relations des concepts de plusieurs sciences (humaines, économiques, administratives, etc.). Les solutions aux problèmes sont originales ou uniques et requièrent une pensée stratégique et la mise au point de concepts nouveaux et d'approches ingénieuses.

Sous-facteur 12. CONCENTRATION ET ATTENTION SENSORIELLE

Ce sous-facteur évalue le degré de concentration et d'attention sensorielle exigée par l'emploi. Il faut tenir compte du degré de concentration nécessaire à l'accomplissement des tâches, des interruptions involontaires, des distractions ou des diversions qui exigent un effort pour reprendre le travail initial. L'attention sensorielle se mesure en tenant compte du degré de concentration exigé pour mettre à contribution un des cinq sens dans des activités de précision. L'alternance rapide des tâches est mesurée par ce sous-facteur.

Il s'agit de mesurer l'intensité de la concentration, l'obligation de précision, le dérangement occasionné par les interruptions involontaires obligeant à passer d'une activité à l'autre simultanément. On reconnaît que tous les emplois sont assujettis à un certain niveau de dérangement ou d'alternance rapide des tâches, mais certains emplois se démarquent de façon plus importante par exemple lorsqu'ils nécessitent d'accorder une attention particulière aux détails.

Critères à retenir aux fins d'application de ce sous-facteur :

1. absence de contrôle du titulaire sur les interruptions,
2. aspect significatif des dérangements,
3. exécution de plusieurs tâches en alternance rapide.

Niveau	Description
1	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration peu élevée et les interruptions involontaires sont peu fréquentes.
2	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration peu élevée et les interruptions involontaires sont fréquentes.
3	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration élevée et les interruptions involontaires sont peu fréquentes.
4	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration élevée et les interruptions involontaires sont fréquentes.
5	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration élevée et soutenue. Les interruptions involontaires sont peu fréquentes.
6	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration élevée et soutenue. Les interruptions involontaires sont fréquentes.

Sous-facteur 13. EFFORTS PHYSIQUES

<u>Définitions</u> :

Effort modéré :	Beaucoup de marche ou travailler debout ou assis pendant de longues périodes avec peu d'occasions de changer de posture ou mouvements répétitifs ou déplacer ou manipuler des poids de moins de 10 kg (22 lb) ou effort de même niveau.
Effort important :	Postures inconfortables ou monter et descendre des échelles ou des escaliers ou déplacer ou manipuler des poids de 10 kg à 20 kg (22 lb à 44 lb) ou effort de même niveau.
Effort très important :	Postures particulièrement inconfortables pendant des périodes de temps relativement longues ou déplacer ou manipuler des poids de plus de 20 kg (44 lb) ou effort de même niveau.

Sélectionner la combinaison la plus élevée des variables effort et fréquence (en fonction des chiffres dans le tableau suivant qu'on retrouve dans l'emploi à évaluer (il ne faut choisir qu'une seule réponse dans le tableau :

Niveau d'effort	**Fréquence**		
	Occasionnellement	**Fréquemment**	**Continuellement**
1 Peu d'effort	1		
2 Effort modéré	2	3	4
3 Effort important	3	4	5
4 Effort très important	4	5	

Définitions :

- Occasionnellement : une fois de temps à autre, la plupart des semaines.
- Fréquemment : plusieurs fois par semaine, la plupart des semaines.
- Continuellement : à tous les jours, la majeure partie du temps.

Section IV CONDITIONS DE TRAVAIL

Sous-facteur 14. SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE DE SOI ET DES AUTRES

Ce sous-facteur sert à évaluer les risques pouvant porter atteinte à l'intégrité mentale ou physique encourus par la personne lors de l'exécution normale des tâches de l'emploi, en tenant compte de la dangerosité des situations et de l'exposition à celles-ci. Ce sous-facteur sert aussi à évaluer le niveau de précautions et de soins requis dans l'exercice des fonctions de l'emploi afin d'éviter de porter atteinte à l'intégrité physique et mentale d'autrui.

Pour évaluer ce sous-facteur, il faut considérer que les dispositions légales et nécessaires en matière de santé et de sécurité du travail sont appliquées.

De plus, seules les situations dont la probabilité de se produire est significative doivent être prises en compte.

Niveau	Description
1	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, ne sont pas dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. Aucune précaution spécifique à l'emploi n'est à prendre pour éviter de causer un préjudice à soi-même ou à d'autres personnes.
2	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer quelque peu dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. Quelques précautions sont à prendre pour éviter de causer un préjudice à soi-même ou à d'autres personnes. L'emploi requiert de respecter certaines directives simples.
3	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer modérément dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. Un certain nombre de précautions sont à prendre pour éviter de causer un préjudice à soi-même ou à d'autres personnes. L'emploi requiert de faire preuve de prudence et d'appliquer des règles spécifiques et des méthodes de travail particulières.
4	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. Les précautions sont nécessaires. L'emploi requiert de faire preuve de prudence et d'attention soutenue dans l'accomplissement des tâches. L'application de règles et de méthodes de travail strictes sont nécessaires.

5 Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer très dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique : les précautions sont incontournables. L'emploi requiert de faire preuve d'extrême prudence et d'une attention soutenue dans l'accomplissement des tâches. L'application de règles et de méthodes de travail sont primordiales et découlent d'un encadrement légal.

Sous-facteur 15. ENVIRONNEMENT PHYSIQUE ET HUMAIN DU TRAVAIL

Ce sous-facteur évalue les aspects désagréables et contraignants de l'environnement physique de l'emploi ainsi que l'exposition à des facteurs désagréables et contraignants sur le plan humain.

Pour évaluer ce sous-facteur, il faut considérer que les dispositions légales et nécessaires en matière de santé et de sécurité du travail sont appliquées.

Il est nécessaire que ces conditions soient présentes durant des périodes normales de travail et non celles qui ne sont subies qu'occasionnellement, et ce, dans une proportion de temps significative. Il ne faut pas prendre en compte des situations qui peuvent impliquer une exposition exceptionnelle.

Sélectionner la proportion du temps à laquelle est exposée la personne pour chacun des éléments suivants **:**

Proportion du temps **Éléments à évaluer**	**Ne s'applique pas**	**Moins de 30 %**	**De 30 à 60 %**	**Plus de 60 %**
A. Présence de bruits élevés représentant un irritant important (+ de 85 db)	1	2	3	4
B. Espace restreint ou inconfortable requis par la nature de l'emploi	1	2	3	4
C. Basse température à l'intérieur, (inconfort malgré le port de vêtements)	1	2	3	4
D. Température élevée à l'intérieur ou humidité, inconfort pénible et fatigue importante dus à la chaleur et à l'humidité	1	2	3	4
E. Travail à l'extérieur exposé à des conditions climatiques variées avec des éléments naturels difficiles	1	2	3	4
F. Poussières, gaz, vapeurs, fumées, odeurs désagréables	1	2	3	4

G. Graisse, saletés, encre, solvants, substances rebutantes	1	2	3	4
H. Éclairage difficile	1	2	3	4
I. Manque d'intimité (proximité, achalandage) occasionnant un stress dans l'exécution du travail	1	2	3	4
J. Fatigue mentale causée par un travail uniforme et répétitif	1	2	3	4
K. Perturbation sur le style de vie associé aux déplacements nécessitant des séjours à l'extérieur du domicile	1	2	3	4
L. Échéances simultanées ou serrées, travail imprévisible ou urgences	1	2	3	4
M. Horaire brisé, quarts de travail rotatifs non compensés	1	2	3	4
N. Fatigue mentale causée par la gestion des émotions afin d'offrir un service à la clientèle adéquat	1	2	3	4
O Stress causé par la détention de renseignements confidentiels à caractère délicat	1	2	3	4
P Perturbations liées à des interventions comportant des interactions conflictuelles, hostiles ou violentes.	1	2	3	4

Le niveau retenu est celui résultant de la procédure suivante :

1. Additionner chacune des valeurs de l'échelle de proportion du temps et soustraire 16 du total;

2. Transposer le résultat total de points dans le tableau de transposition suivant.

Niveau 1	**Niveau 2**	**Niveau 3**	**Niveau 4**	**Niveau 5**
0 à 2	3 à 5	6 à 8	9 à 11	12 et +

ANNEXE E-2.2

LA PONDÉRATION DES 15 SOUS-FACTEURS

	Sous-facteurs	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Formation académique	12	24	36	48	60	84	96	108	144
2	Expérience pertinente et initiation	5	9	18	27	45	63	90	117	
3	Mise à jour des connaissances	7	14	21	28	35				
4	Coordination musculaire et dextérité manuelle	7	14	21	28					
5	Habiletés en relations interpersonnelles	9	18	27	36	45	54			
6	Responsabilité à l'égard des communications	10	20	30	40	50	60	70		
7.1	Responsabilité à l'égard des ressources humaines	8	16	24	32	40	48			
7.2	Nombre de personnes coordonnées ou supervisées	0	4	8	12	16	20	24	28	32
8	Responsabilité de gestion budgétaire	9	18	27	36	45	54	63		
9	Impact des actions et des décisions	16	32	48	64	80	96			
10	Latitude et autonomie	12	24	36	48	60	72	84		
11	Résolution de problèmes	12	24	36	48	60	72	84		

	Sous-facteurs	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	**Concentration et attention sensorielle**	6	12	18	24	30	36			
13	**Efforts physiques**	6	12	18	24	30				
14	**Santé, sécurité et bien-être de soi et des autres**	7	14	21	28	35				
15	**Environnement physique et humain du travail**	7	14	21	28	35				

ANNEXE E-2.3

TABLE DE CONVERSION DES CLASSES SALARIALES ET POINTAGES CORRESPONDANT

Classe	Pointage minimum	Pointage maximum	Écart
1	135	179	45
2	180	224	45
3	225	269	45
4	270	314	45
5	315	359	45
6	360	404	45
7	405	449	45
8	450	494	45

ANNEXE E-2.4

FORMULE DE DESCRIPTION DE FONCTION

La présentation et la phraséologie ci-dessous sont uniformes sur toutes les descriptions de fonction.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES
DESCRIPTION DE FONCTION

DATE :
CODE :
CLASSE :

1. TITRE

2. SOMMAIRE DE LA FONCTION :

3. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES :
   1.
   2.
   3.
   4.
   5.
   6.
   7.
   8. Peut accomplir les tâches d'un poste connexe ou inférieur lorsque requis.

   9. La liste des tâches et responsabilités ci-dessus énumérées est sommaire et indicative. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par la personne salariée occupant ce poste cette fonction.

4. QUALIFICATIONS REQUISES :

   1. Scolarité :
   2. Expérience :
   3. Autres :

ANNEXE E-2.5

TABLEAU D'ÉVALUATION D'UNE FONCTION

	Sous-facteurs	**Niveau**	**Nombre de points**
1	Formation académique		
2	Expérience pertinente et initiation		
3	Mise à jour des connaissances		
4	Coordination musculaire et dextérité manuelle		
5	Habiletés en relations interpersonnelles		
6	Responsabilité à l'égard des communications		
7.1	Responsabilité à l'égard des ressources humaines		
7.2	Nombre de personnes coordonnées ou supervisées		
8	Responsabilité de gestion budgétaire		
9	Impact des actions et des décisions		
10	Latitude et autonomie		
11	Résolution de problèmes		
12	Concentration et attention sensorielle		
13	Efforts physiques		
14	Santé, sécurité et bien-être de soi et des autres		
15	Environnement physique et humain du travail		
		TOTAL	
		CLASSE	

ANNEXE E-3

ÉCHELLES DE SALAIRES À COMPTER DU 1ER AVRIL 2024

Syndication des employées et employés de soutien (SCFP 1800)
Échelles de traitement - 1er avril 2024*

Classe	Échelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	23,18 $	23,91 $	24,68 $	25,43 $	26,18 $	26,95 $				
2	25,42 $	26,20 $	27,03 $	27,81 $	28,59 $	29,40 $				
3	27,60 $	28,49 $	29,40 $	30,30 $	31,19 $	32,10 $				
4	28,01 $	29,02 $	30,02 $	31,05 $	32,03 $	33,02 $	34,02 $	35,03 $		
5	29,83 $	31,04 $	32,22 $	33,43 $	34,63 $	35,83 $	37,04 $	38,24 $		
6	30,88 $	32,10 $	33,32 $	34,51 $	35,70 $	36,91 $	38,13 $	39,33 $	40,51 $	41,75 $
7	32,80 $	34,21 $	35,64 $	37,05 $	38,47 $	39,90 $	41,28 $	42,72 $	44,13 $	45,56 $
8	35,81 $	37,36 $	38,90 $	40,44 $	41,99 $	43,54 $	45,09 $	46,64 $	48,18 $	49,72 $

* 2,8%

ANNEXE E-4

LISTE DES FONCTIONS

L'Employeur rend disponible la liste à jour des fonctions sur le Portail UQTR.

ANNEXE F

LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS PERMANENTS AU 30 SEPTEMBRE 2023

ANNEXE F

LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS PERMANENTS AU 30 SEPTEMBRE 2023

Nom, Prénom	Solde courant *(AA, JJJ)*
Adogli, Kokou Edèm	0,170
Ahoulou, Kokou	1,180
Aka, Zabo Hyacinthe	0,220
Allard, Isabelle	13,204
Allard, Myriam	11,014
Anctil, Audray	14,206
Angers, René	10,141
Auclair, Valérie	7,003
Audet, Christine	8,112
Audet, Mylène	6,068
Ayotte, Nathalie	1,192
Barbeau, Myriam	4,010
Baribeau, Katy	3,025
Baril, Christiane	25,001
Barrette, Amélie	2,030
Bastien, Brigitte	14,196
Bastien, Renée	21,062
Beaudet, Jimmy	4,185
Beaudoin, Linda	10,142
Beaudoin, Valérie	2,226
Beaudrier, Fanny	4,165
Beaudry, Marianne	5,003
Beaulieu, Martin	2,085
Beaulieu-Cadieux, Jonathan	2,018
Beaupré, Vickie	7,169
Béland, Marc-Antoine	1,213
Béland, Peggy	24,218
Bélanger, Emie	3,249
Bélisle, Sophie	10,234
Béliveau, Maryse	14,161
Bellemare, Dany	18,119
Bellemare, Jean-Pascal	1,000
Benoit, Catherine	5,181

Nom, Prénom	**Solde courant** *(AA, JJJ)*
Bergeron, Louis	20,189
Bergeron, Vicki	8,045
Bérubé, François	4,113
Blais, Sylvain	10,040
Boez, Virginie	1,002
Boily, Marie-Line	5,185
Boissonneault, Benoît	12,234
Boisvert, Marie-Josée	20,042
Bolduc, Marie-France	4,075
Bolduc, Sylvie	15,176
Bonin, Martine	1,213
Boodadoo, Logananda	10,258
Bordeleau, Diane	12,154
Bouchard, Christian	23,211
Bouchard, Jérémie	1,170
Bouchard, Jocelyn	27,045
Bouchard-Morin, Christophe	17,037
Bouchard-Pronovost, Audrey-Anne	8,068
Boudreau, Marie-Pier	15,205
Bouffard, Jean-Philippe	12,169
Boulan, Isabelle	18,078
Boulanger, Vicky	2,040
Branchaud, Marilyn	5,157
Brien, Annie	6,008
Brouillette, Nathalie	0,147
Brousseau, Sylvie	0,153
Bruneau, Mylène	5,248
Brunelle, Guy	19,218
Brunelle, Marie-Pier	4,095
Brunelle, Sylvie	11,053
Carbonneau, Cindy	20,136
Carbonneau, Joannie	17,208
Cardinal, Isabelle	3,019
Caron, Véronique	1,259
Chabot, Mélanie	11,086
Champagne, Luc	3,185
Charest, Claudia	14,151
Charpentier, Geneviève	8,236

Nom, Prénom	**Solde courant** *(AA, JJJ)*
Chartier, Mélanie	0,160
Chartrand, David	0,240
Chauvette-Hamel, Joany	5,232
Chénard, Louise	1,040
Chevalier, Sylvie	18,197
Chineegadoo, Prissila	1,058
Clément, Louis-Pierre	2,242
Cloutier, Suzanne	11,160
Connelly, Steve	20,077
Cossette, François	28,234
Cossette, Frédéric	5,235
Côté, Daniel	0,232
Cournoyer Épaule, Hélène	5,120
Cyr, Johanne	12,010
Dalton, Johanne	12,252
Dareville, Anne-Laure	3,080
Darveau, Stéphanie	15,145
Daviau, Samuel	1,035
Davidson, Nancy	6,111
Davis, Tammy	16,197
De Boisseuil Baron, Clément	0,190
Delorme, Maryon	8,039
Demers, Emmanuel	2,249
Demers, Michel	2,173
Deschesnes, Isabelle	13,025
Desfossés, Kathleen	7,159
Desjardins, Isabelle	5,157
Desnoyers, Nadia	18,133
Desrochers, Mario	9,227
Dionne, Marie-Pierre	1,092
Domaine, Hélène	0,210
Dontigny, Carole	11,219
Doucet, Guillaume	4,188
Doucet, Marie-Claude	16,041
Doucet, Mélanie	11,164
Doucet, Monique	9,064
Doyle, Marie-Michelle	5,105
Ducap, Angèle	0,192

Nom, Prénom	**Solde courant** *(AA, JJJ)*
Ducas, Guylaine	1,223
Duchesne, Dave	14,015
Duchesne, Jean-Philippe	13,225
Duchesne, Nathalie	20,076
Duchesneau, Myriam	1,030
Dufresne, Kathy	4,258
Dugal, Michèle	14,120
Dugré-Beaudin, Guillaume	15,205
Dulac, Sébastien	24,221
Dumont, Caroline	9,190
Dupuis, Normand	26,193
Dureau, Chantale	9,257
Duval, Nicole	11,083
Exilus, Usie Niarcah Megan	0,101
Faucher, Diane	16,219
Fecteau, Jean-François	18,160
Fecteau, Sylvie	12,213
Flageole, Isabelle	12,057
Fontaine, Maude	2,120
Forcier, Jennyfer	2,129
Francoeur, Hélène	11,199
Francoeur, Mathieu	14,064
Francoeur, Véronique	1,225
Fréchette, Annie	14,205
Fréchette, Éric	20,095
Fréchette, Nathalie	1,130
Gaillardetz, Lyne	12,105
Galarneau, Nathalie	12,025
Garceau, Christian	0,100
Garceau, Lindy	7,162
Gaudreault, Véronique	10,174
Gauthier, Hélène	4,058
Gauthier, Linda	10,098
Gauthier, Manon	3,196
Gauthier, Sonia	15,194
Gélinas, Annick	10,238
Gélinas, Joanie	1,105
Gélinas, Josiane	3,191

Nom, Prénom	**Solde courant** *(AA, JJJ)*
Gélinas, Marie-Anne	6,165
Gélinas, Nathalie	16,041
Gendron, Sylvain	4,155
Germain, Marc	11,010
Gervais, Chantal	16,103
Gervais, Yves	15,142
Gignac, Amy	12,255
Girard, Patrick	5,231
Girouard, Daniel	0,207
Girouard, Éric	5,135
Giroux, Patricia	15,259
Gobeil, Claudine	6,188
Godbout, Marc	13,019
Godbout, Natalie	24,203
Godon, Sylvie	14,159
Gosselin, Myriam	6,116
Goulet, Karine	10,175
Goupil, Vanessa	8,143
Goyette, Nadia	10,139
Grandbois, Martin	16,013
Gras, Madeleine	10,023
Grenier, Ariane	1,161
Grenier, Valérie	3,019
Gualmini-Riberdy, Jérémie	2,101
Guay, Julie	8,206
Guérin-Brière, Kimberly	1,035
Guguy, Sébastien	10,238
Guilbert, Josée	1,172
Guillemette, Sonia	18,031
Guimond, Chantal	19,043
Guimond, Valérie	15,215
Hallé, Jessica	1,201
Hamelin, Christiane	18,036
Hamelin, Gilles	13,238
Hamelin, Lucie	15,082
Harvey, Alexandra	17,110
Hébert, Mario	19,099
Hébert, Stéphanie	4,031

Nom, Prénom	**Solde courant** *(AA, JJJ)*
Hivon-Lambert, Charlène	17,087
Hogue, Guy	8,139
Houde, Pierre-Julien	15,116
Hubert, Isabelle	19,007
Hubert, Marie-Josée	16,224
Jacob, Annie	5,212
Jacob, Marc-Antoine	0,060
Janvier, Julie	1,229
Janvier, Mathieu	6,072
Johnston-Marchand, Catherine	9,138
Jomphe, Diane	14,077
Joyal, Stéphane	0,050
Juneau, Olivia	18,045
La Rochelle, Judith	7,220
Labarre, François	28,024
Labranche, Michel	18,197
Lacharité, Annie	5,043
Lacoursière, Caroline	4,235
Lacroix, Johnny	13,105
Lafontaine, Francis	11,070
Lafontaine, Mélanie	3,010
Lafontaine, Nathalie	11,136
Lafontaine, Pierre	14,145
Lafrenière, Annie-Claude	12,079
Lafrenière, Dominique	18,242
Lafrenière, Sandrine	9,144
Lagacé, Sébastien	2,075
Lahaye, Simon	3,150
Lajoie, Lynda	3,215
Lamanque, Camille	3,010
Lambert, Valérie	17,041
Lambert, Véronique	0,159
Lamothe, David	6,026
Landry, Chantal	18,182
Landry, Josée	3,068
Lanneville, Valérie	2,190
Laporte, Cathia	12,105
Laramée, Isabelle	2,145

Nom, Prénom	**Solde courant** *(AA, JJJ)*
Laroche, Maxime	2,194
Larose, Lyne	2,181
Larose, Martin	22,087
Larouche, Josianne	14,020
Larouche, Odette	14,159
Laverdière, Mathieu	2,110
Lavergne, Kim	2,110
Lavoie, Émilie	3,155
Lavoie, Josée	14,125
Layral, Lyne	12,239
Leblanc, Annick	8,119
Leblanc, Julie	11,192
Lebordais, Élise	33,205
Leduc, Monia	6,030
Lefebvre, Line	26,009
Lefebvre, Marie-Pierre	13,192
Lefebvre-Moreau, Kim	1,215
Lemay, France	19,031
Lemay, François	27,203
Lemire, Madeleine	15,160
Lemire, Marie-Ève	21,065
Lemire, Yannick	14,130
Léonard, Patrick	5,245
Leote Franco Pio, Catarina	18,097
Lesage, Sylvie	17,202
Lessard, Caroline	8,138
Lessard, Karine	3,246
Lessard, Marie-Pier	11,062
Lethiecq, Karine	16,246
Lévesque, Lise	0,243
Lévesque, Patrick	0,215
Loranger, Dominique	18,111
Lupien, Genevieve	1,108
Magny, Loïck	2,065
Mailhot, Anne-Marie	9,082
Mailly, Nathalie	27,162
Mailly, Suzanne	24,048
Mainard, Karine	3,099

Nom, Prénom	**Solde courant** *(AA, JJJ)*
Maltais, Yannick	5,114
Mansuy, Ludovic	8,005
Marchand, Katrine	4,107
Marchand, Véronique	15,106
Marchand-Lamarche, Marie-Ève	15,010
Marcouiller, Jeff	3,184
Marineau, Jean-Philippe	7,020
Martel, Frédéric	6,008
Masse-Buisson, Jessica	3,244
Massicotte, Lucie	11,209
Massicotte, Stéphane	21,073
Mcfern, Bob	16,196
Milette, Kéziah	4,225
Milette, Pierre	25,243
Milette, Samuel	5,222
Milot, Josée	13,027
Milot, Marie-France	12,257
Mireault, Nancy	11,024
Moffatt, Nancy	23,023
Montplaisir, Claire	14,112
Morin, Marc	10,180
Morin, Maxime	9,167
Morin, Micheline	15,128
Morin, Raphaëlle	9,208
Morissette, Pierre	2,075
Nadeau, Chantal	9,139
Nadeau, Guylaine	5,223
Nadeau, Marc-André	0,094
Neto, Antoine	2,080
Nobert, Sylvie	3,218
Noël, Amély	0,145
Noël, Patricia	1,070
Normandin, Olivier	1,030
Normandin, Yves	12,070
Pellerin, Cindy	9,172
Pellerin, Johanne	20,208
Pelletier, Daniel	21,139
Perron, Christel	6,048

Nom, Prénom	**Solde courant** *(AA, JJJ)*
Perron, Élisabeth	13,047
Phillips, Audrey	2,124
Plante, Nadia	13,228
Plante, Sophie	15,040
Platisa, Dejan	3,080
Poirier, Luc	4,188
Pothier, Joanie	3,155
Poussier, Adélaïde	2,172
Pronovost, Marie-Ève	8,194
Proulx, Isabelle	4,249
Proulx, Nathalie	17,004
Proulx, Sylvain	15,003
Provencher, Marilyne	11,243
Quintin dit Dubois, Isabelle	7,091
R Veillet, Jessica	3,153
Raymond, Nancy	21,019
Raymond-Vinet, Laurence	8,002
Rheault, Jean-François	0,045
Rheault, Nathalie	8,139
Ricard, Gabriel	5,115
Richard, France	5,102
Richard, Isabelle	1,122
Riopel, Alex-Ann	3,128
Rivard, Philippe	20,199
Rivard St-Ours, Jessy	7,073
Robert, Annie	0,135
Robert, Vincent	0,019
Robitaille, Lysanne	5,030
Roque, Michèle	16,165
Rouillier, Lyne	1,259
Rousseau, Tommy	3,215
Roy, Marie-Josée	9,086
Roy, Nathalie	7,119
Samson, Gabrielle	1,085
Sauvageau, Jannie	4,198
Savard, Michel	13,004
Scott, Cynthia	13,089
Sicard, Julie	4,045

Nom, Prénom	**Solde courant** *(AA, JJJ)*
Simard, Jimmy	6,043
Simard, Mélanie	6,145
Sirois, Brigitte	12,063
Skierkowski, Frédérica	2,140
Soulard, Louise	1,225
St-Germain, Eric	1,130
St-Germain, Lynda	14,088
St-Jean, Lisette	9,049
St-Martin, Élizabeth	5,060
St-Ours, Sara	7,219
St-Pierre, André	21,108
St-Pierre, Isabelle	3,076
St-Pierre, Natalie	23,211
St-Yves, Marie-Claude	2,034
Surprenant, Anik	14,213
Tessier, Doris	25,169
Tessier, Marie-Christine	8,171
Thibault, Mélissa	4,153
Thibault, Véronique	5,145
Thibodeau, Linda	8,213
Thiffeault, Guillaume	1,080
Thivierge, Christine	4,026
Thivierge, Marilyn	8,193
Toupin, Marie-Ève	6,117
Tourigny, Nathalie	12,252
Tremblay, Audrey	5,233
Tremblay, Lucie	1,022
Tremblay, Véronique	2,000
Trépanier, Fannie	0,160
Trépanier, Sarah	1,184
Trudeau, Julie	12,098
Trudel, Chantal	7,108
Trudel, Chantal	18,120
Turcotte, Caroline	4,247
Vaillancourt, Julie	17,114
Vaugeois, Martin	4,214
Veillette, Lina	14,060

Nom, Prénom	**Solde courant** *(AA, JJJ)*
Veillette, Nadine	9,238
Vézina, Patrick	20,188
Viau, Josée	12,065
Viau-Boudrias, Karine	6,132
Vigneault, Louis	0,115
Villeneuve, Sylvie	7,219
Vloïco, Karine	5,180

ANNEXE G

LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS DE LA LISTE DE RAPPEL AU 30 SEPTEMBRE 2023

ANNEXE G

LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS DE LA LISTE DE RAPPEL AU 30 SEPTEMBRE 2023

GROUPE B : BUREAU

Nom, Prénom	**Solde courant** *(AA, JJJ)*
Garceau, Geneviève	6,048
Héon, Marie-Élaine	4,017
Sylla, Assita Laurence	2,099
Leblanc Rivard, Marie Michelle	2,055
Guy, Marie-Véronique	2,030
St-Jean, Valérie	1,240
Auclair, Sandra	1,178
Lafrenière, Audrey	1,137
Collin, Marie-Josée	1,113
Lemay, Kassandra	1,097
Pépin, Louise	1,003
Brassard-Lepage, Valérie	0,205
Côté, Guylaine	0,196
Houle, Jacinthe	0,194
Berthiaume, Marie	0,190

ANNEXE G

LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS DE LA LISTE DE RAPPEL AU 30 SEPTEMBRE 2023

GROUPE M : MÉTIERS ET SERVICES

Nom, Prénom	**Solde courant** *(AA, JJJ)*
Boulais, Renaud	1,175
Guy, Alexandre	0,219

ANNEXE G

LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS DE LA LISTE DE RAPPEL AU 30 SEPTEMBRE 2023

GROUPE T : TECHNIQUE

Nom, Prénom	**Solde courant** *(AA, JJJ)*
Sasaki, Akiko	3,132
Barrette, Sarah-Michèle	2,091
Rondeau Bouchard, Jessica	1,187
Dufault, Josée	1,168
Julien-Ouellet, Maxime	1,154
Gervais Lavoie, Raphaël	1,136
Banville, Camille	1,134
Roy, Caroline	1,084
Crough, Guill	1,064
Lavoie, Pamela	1,055
Masson, Gaétan	0,200
Laganière, Simon	0,180

ANNEXE G

LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS DE LA LISTE DE RAPPEL AU 30 SEPTEMBRE 2023

GROUPE AT : AIDE-TECHNIQUE

Nom, Prénom	**Solde courant** *(AA, JJJ)*
Désaulniers, Kevin	1,015
Charland, France	0,211

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ LA CONVENTION COLLECTIVE À TROIS-RIVIÈRES LE 24 FÉVRIER 2025.

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1800

Dejan Platisa
Signé avec ConsignO Cloud (21/02/2025)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

M. Dejan Platisa
Président

Cindy Carbonneau
Signé avec ConsignO Cloud (21/02/2025)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

Mme Cindy Carbonneau
Vice-présidente et membre du comité de négociation

Christophe Bouchard-Morin
Signé avec ConsignO Cloud (21/02/2025)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

M. Christophe Bouchard-Morin
Membre du comité de négociation

Sylvain Blais
Signé avec ConsignO Cloud (24/02/2025)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

M. Sylvain Blais
Ex-président et membre du comité de négociation

Mario Fontaine
Signé avec ConsignO Cloud (21/02/2025)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

M. Mario Fontaine
Conseiller syndical

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

Christian Blanchette
Signé avec ConsignO Cloud (21/02/2025)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

M. Christian Blanchette
Recteur

Olivier Malo
Signé avec ConsignO Cloud (24/02/2025)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

M. Olivier Malo
Vice-recteur aux ressources humaines

Mathieu Desjardins
Signé avec ConsignO Cloud (24/02/2025)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

M. Mathieu Desjardins
Directeur du Service des ressources humaines

Marcel Harnois
Signé avec ConsignO Cloud (21/02/2025)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

M. Marcel Harnois
Directeur adjoint du Service des technologies de l'information

Houda Souissi
Signé avec ConsignO Cloud (24/02/2025)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

Mme Houda Souissi
Directrice du Service des relations de travail

Sarah Beaumier-Gaudet
Signé avec ConsignO Cloud (24/02/2025)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

Mme Sarah Beaumier-Gaudet
Conseillère en gestion des ressources humaines

Jean-Philippe Tremblay
Signé avec ConsignO Cloud (24/02/2025)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

M. Jean-Philippe Tremblay
Directeur des relations de travail et de la rémunération globale – Université du Québec