

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre:

**L'UNIVERSITÉ CONCORDIA
(Ci-après désignée « l'Université »)**

Et :

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET DES
TRAVAILLEURS DES MÉTIERS DE CONCORDIA – CSN**

**(section CAMPUS LOYOLA)
(Ci-après désigné « le Syndicat »)**

En vigueur jusqu'au 31 mai 2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE	3
ARTICLE 3	DÉFINITION DES TERMES	3
ARTICLE 4	SÉCURITÉ SYNDICALE.....	4
ARTICLE 5	DROITS DE LA DIRECTION.....	5
ARTICLE 6	CIVILITÉ, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	5
ARTICLE 7	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	7
ARTICLE 8	REPRÉSENTATION SYNDICALE	8
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 10	AFFICHAGE DES POSTES	13
ARTICLE 11	PROCÉDURE DE GRIEFS	15
ARTICLE 12	HORAIRES DE TRAVAIL.....	17
ARTICLE 13	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	19
ARTICLE 14	JOURS FÉRIÉS PAYÉS	20
ARTICLE 15	VACANCES.....	20
ARTICLE 16	CONGÉS SOCIAUX	22
ARTICLE 17	MESURES DISCIPLINAIRES.....	24
ARTICLE 18	CONGÉS DE MALADIE, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET ASSURANCES.....	25
ARTICLE 19	CONGÉ PARENTAL	26
ARTICLE 20	AFFECTATION TEMPORAIRE	36
ARTICLE 21	OUTILS.....	36
ARTICLE 22	SALAIRES.....	36
ARTICLE 23	CONGÉ SANS TRAITEMENT ET À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	37
ARTICLE 24	GRÈVE ET LOCK-OUT	39
ARTICLE 25	DURÉE DE LA CONVENTION	39
ARTICLE 26	PRIMES	39
ARTICLE 27	UNIFORMES	41
ARTICLE 28	RETRAITE	42
ARTICLE 29	PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE	43
ARTICLE 30	FORMATION	46
ARTICLE 31	FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ.....	47
ANNEXE A	CLASSIFICATION ET TAUX HORAIRES	50
ANNEXE B	FRAIS DE STATIONNEMENT	52
ANNEXE C	PAUSE DE L'APRÈS-MIDI.....	53

ANNEXE D CONTRAT DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	54
LETTRE D'ENTENTE #1 – COMITÉ D'ÉTUDE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL	58
LETTRE D'ENTENTE #2 – RETRAITE GRADUELLE ET HORAIRES DE TRAVAIL MODIFIÉS	60
LETTRE D'ENTENTE #3 – MISE EN DISPONIBILITÉ POUR LA PÉRIODE DES FÊTES	63
LETTRE D'ENTENTE #4.....	66
LETTRE D'ENTENTE #5.....	68

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Pour fins d'interprétation le genre masculin inclut le genre féminin.

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

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Université reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur en ce qui a trait aux salaires, aux heures de travail et aux autres conditions de travail sur lesquelles porte la présente convention, au nom des personnes salariées des Services d'entretien et de nettoyage des terrains et bâtiments du campus Loyola que régit le certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif du travail le 2 mai 2023.
- 2.02 Les employés cadres n'exécutent pas le travail qui est habituellement exécuté par les personnes salariées régies par la présente convention collective sauf en cas d'urgence ou pour des besoins de formation.

Il est convenu que l'octroi de contrats de sous-traitance ne doit pas causer de mise à pied, rétrogradation ou réduction d'heures de travail pour les personnes salariées régies par la convention collective.

ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES

- 3.01 **Conjoint ou conjointe** :

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 ou les parents d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

- 3.02 **Jour férié** :

Désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui est considérée comme étant une journée de travail chômée payée.

- 3.03 **Poste de l'effectif** :

Désigne un poste de nature continue dont le salaire émerge du budget de fonctionnement de l'Université

3.04 **Personne salariée** :

Désigne toute personne à l'emploi de l'Université Concordia qui est visée par le certificat d'accréditation.

3.05 **Personne salariée permanente** :

Désigne toute personne de l'effectif qui a complété avec succès la période de probation prévue à l'article 9.01.

3.06 **Personne salariée temporaire** :

Désigne une personne embauchée pour une période déterminée ou pour parer à un surcroît de travail ou pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire ayant les conditions d'emploi définies par l'article 29.

3.07 **Superviseur immédiat** :

Désigne une personne représentant l'Université et qui constitue le premier pallier d'autorité auprès de la personne salariée.

3.08 **Chef d'équipe** :

Le chef d'équipe, en plus des tâches inhérentes à sa fonction, assure la coordination et la distribution du travail aux membres de son équipe. Il travaille en collaboration avec l'équipe de travail ainsi qu'avec son superviseur immédiat.

Le chef d'équipe n'a aucun pouvoir de gestion et disciplinaire.

3.09 **Service des ressources humaines** :

Désigne, selon le contexte, l'une ou l'autre des unités suivantes :

- Emploi et efficacité organisationnelle
- Services de paie
- Relations avec le personnel et relations du travail
- Rémunération, avantages sociaux et retraite
- Initiatives RH, services et systèmes

ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE

4.01 Toutes les personnes salariées qui sont membres du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et toutes celles qui le deviendront par la suite, devront comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.

4.02 La cotisation syndicale est due à partir de la première période complète de paie de la personne salariée.

4.03 a) L'Université remet la cotisation syndicale mensuelle au Syndicat avec une liste des

personnes salariées et le montant prélevé pour chacune. Le montant total de la cotisation syndicale mensuelle est prélevé sur chaque paie.

- b) Le montant des déductions des cotisations syndicales est inscrit sur les formulaires T4 et Relevé 1 de chaque personne salariée.

4.04 Toute correspondance administrative au sujet des retenues se fait entre l'Université et le Syndicat.

4.05 Le Syndicat avise l'Université de tout changement du taux de la cotisation syndicale au moins trente (30) jours avant son application.

4.06 Conformément à l'article 4.01, l'Université n'est pas obligée de congédier, de licencier, ni de muter à l'extérieur de l'unité de négociation une personne salariée qui aura été expulsée du Syndicat. Cependant, la personne salariée demeure assujettie à la retenue syndicale.

ARTICLE 5 DROITS DE LA DIRECTION

5.01 Le Syndicat reconnaît que l'Université a le droit d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses droits et obligations, sous réserve des dispositions de la convention collective.

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

5.02 L'Université précise au Syndicat au moins une (1) fois par année le(s) nom(s) des personnes exerçant la fonction de "superviseur immédiat" et de "directeur" pour les fins d'administration de cette convention collective.

ARTICLE 6 CIVILITÉ, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

6.01 Civilité

Les parties conviennent de promouvoir les valeurs communes de civilité et de respect afin d'offrir les meilleures conditions possibles d'enseignement, d'apprentissage et de travail à tous les membres de l'Université et de réduire les risques d'incivilités, de harcèlement et de violence.

Pour plus de clarté, la civilité est définie comme tout comportement qui contribue à maintenir le respect mutuel, la collaboration et la courtoisie sur le lieu de travail. Les parties conviennent de s'abstenir de toute activité préjudiciable à un environnement respectueux, sous toute forme de communication, y compris, mais sans s'y limiter, une conduite non professionnelle, impolitesse, crier ou jurer, intimidation, conduites, commentaires, gestes et actions non sollicités et importunes.

Une personne salariée qui croit faire l'objet d'incivilité est encouragée à en parler à son

superviseur ou à la personne au niveau supérieur dans la structure hiérarchique ou à son Syndicat. La situation peut également être portée devant le département des relations de travail et relations avec les employés. Dans un tel cas, les parties discuteront du processus de résolution approprié.

6.02 **Harcèlement**

- a) L'Université et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a le droit de travailler dans une atmosphère exempte de harcèlement.
- b) Le harcèlement se définit comme 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 si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

- c) L'Université doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.
- d) Lorsqu'une personne salariée a des raisons de croire qu'elle fait l'objet de harcèlement, elle est fortement encouragée à consulter le conseiller en matière des droits et des obligations de l'Université sans délai, afin de tenter de régler la situation de façon informelle, selon les dispositions prévues au *Code des droits et des obligations* de l'Université. La consultation du conseiller en matière des droits et des obligations de l'Université ne constitue pas une procédure formelle et l'Université n'est pas considérée informée de la plainte tant qu'elle n'a pas été soumise par écrit selon les dispositions de la clause 6.02 e).
- e) Advenant que la plainte ne soit pas résolue selon les dispositions de la clause 6.02 d), la personne salariée qui désire poursuivre sa plainte doit soumettre cette plainte par écrit à son superviseur ou, si le superviseur fait l'objet de la plainte, au superviseur de ce dernier, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le dernier incident faisant l'objet de la plainte, en indiquant le ou les incidents qui y ont donné naissance. La personne salariée fait parvenir au même moment copie de la plainte au Syndicat et au service des ressources humaines, unité des relations avec les employés.
- f) La personne à qui la plainte est soumise rencontre la personne salariée qui a porté plainte dans les dix (10) jours de sa soumission. La personne à qui la plainte est soumise peut alors être accompagnée d'un représentant de l'unité des relations avec les employés et la personne salariée qui a porté plainte peut, si elle le désire, être accompagnée par le délégué principal ou, en son absence, par le délégué d'atelier.
- g) La personne à qui la plainte est soumise rencontre la personne faisant l'objet de la plainte dans les sept (7) jours suivant sa rencontre avec la personne salariée qui a porté plainte et peut, si elle le juge approprié, rencontrer tout témoin cité par la personne qui a porté plainte ou celle faisant l'objet de la plainte.

- h) La personne à qui la plainte est soumise rend une décision par écrit dans les vingt (20) jours qui suivent sa rencontre avec la personne qui a porté plainte. Copie de cette décision est transmise au Syndicat.
- i) Si la personne qui a porté plainte demeure insatisfaite de cette décision, le Syndicat peut, nonobstant la procédure de grief prévue à l'article 11 de la présente convention collective, soumettre le cas directement à l'arbitrage, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la décision, suivant la procédure prévue à la présente convention collective.
- j) Si la plainte est faite à l'égard d'un autre membre de l'unité de négociation, les délais pour prendre une mesure disciplinaire, si approprié, sont comptés à partir de la date de la décision rendue selon les dispositions de la clause 6.02 h).
- k) Les délais prévus au présent article sont de rigueur mais peuvent être prolongés par entente écrite entre le Syndicat et l'Université.

6.03 **Discrimination**

- a) Le Syndicat et l'Université conviennent qu'il n'y ait pas de discrimination à l'encontre d'une personne salariée, en raison des motifs suivants: âge, santé, condition socio-économique, état civil et/ou statut relationnel, parenté, langue maternelle, indigénéité, nationalité, genre et identité de genre, état civil des parents, apparence, handicap incluant les handicaps non apparents, idées politiques, race, religion ou absence de religion, sexe, sexualité ou l'exercice de tout droit conféré par cette convention collective ou par la Loi.

Une préférence ou une distinction injuste, basée sur un ou plusieurs des motifs énumérés ci-haut, constitue une discrimination au sens de la présente clause.

- b) Les politiques d'embauche, l'affichage de postes ainsi que les dossiers d'emploi utilisés par l'Université respecteront cette position.

ARTICLE 7 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 7.01 Sous réserve de l'article 17, l'Université assure, pour la durée de la présente convention collective, la sécurité d'emploi à l'intérieur de l'unité de négociation à toute personne salariée ayant soixante (60) mois d'ancienneté dans un poste permanent au sein de l'unité de négociation.

La personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi continue d'en bénéficier jusqu'à ce qu'elle atteigne l'âge normal de la retraite, en vertu des dispositions du régime de retraite.

- 7.02 Si un poste devait être aboli, la personne salariée et le Syndicat doivent recevoir par écrit un préavis d'au moins deux (2) mois.

- 7.03 En cas d'abolition de poste, une personne salariée ayant la sécurité d'emploi peut choisir de ne pas exercer ses droits de sécurité d'emploi et de démissionner. Dans ce cas, elle

bénéficie d'une indemnité de séparation équivalente à un mois de salaire par année travaillée plus une remise de trois (3) mois jusqu'à concurrence de quinze (15) mois.

- 7.04 En cas d'abolition de poste, l'Université doit muter la personne salariée ayant la sécurité d'emploi à un poste vacant en autant qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste. Le Syndicat est avisé.
- 7.05 Une personne salariée ayant la sécurité d'emploi qui obtient un poste comportant un taux de salaire inférieur, maintient le salaire du poste aboli.
- 7.06 Aux fins de l'application de l'article 7, une mutation comprend l'assignation à un poste temporairement vacant si la personne salariée peut satisfaire aux exigences normales du poste, ou encore l'assignation à un surcroît de travail ou à une tâche/un projet précis.
- 7.07 Une personne salariée permanente n'ayant pas la sécurité d'emploi aura le droit de déplacer une personne salariée en période de probation ou une personne salariée temporaire en autant qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste.
- 7.08 Une personne salariée permanente n'ayant pas la sécurité d'emploi, sera, à l'expiration de l'avis prévu à l'article 7.02, mise à pied avec droit de rappel par ancienneté pour une période de douze (12) mois.
- 7.09 Le rappel au travail se fera par téléphone à trois (3) reprises et par courrier recommandé à la dernière adresse connue de la personne salariée, avec copie remise au Syndicat. Si la personne salariée n'est pas rejointe, alors la personne salariée suivante sur la liste sera appelée.
- 7.10 Une personne salariée qui refuse une mutation, assignation ou rappel sera considérée comme ayant volontairement démissionné.

ARTICLE 8 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 8.01 a) Le Syndicat avise l'Université du nom de chaque représentants syndicaux élus par les personnes salariées concernées. Les membres de l'exécutif et les délégués peuvent quitter leur poste pour se consacrer aux fonctions syndicales, au sens de la clause 8.08.
- b) L'Université accorde le temps nécessaire à ces représentants syndicaux sans perte de salaire régulier lorsqu'ils sont cédulés pour travailler une journée donnée, pour assister aux réunions avec les représentants de l'Université.
- 8.02 Le Syndicat informe l'Université par écrit du nom de ses délégués.
- 8.03 Une rencontre de quinze (15) minutes est prévue entre la nouvelle personne salariée et un représentant du Syndicat dans un endroit convenable et confidentiel. Le moment de cette rencontre doit être convenu avec son superviseur immédiat.
- 8.04 L'Université met à la disposition exclusive du Syndicat un local aménagé, climatisé et entretenu avec une (1) table, quatre (4) chaises, un (1) classeur fermant à clé, un (1) ordinateur avec service Internet, un (1) téléphone sans frais.

L'Université met également à la disposition du Syndicat une imprimante/numériseur/télécopieur de type résidentiel, mais dont les cartouches d'encre sont aux frais du Syndicat, ainsi que tous les outils nécessaires à la visioconférence, ce qui inclut notamment une webcam, un casque d'écoute et des haut-parleurs.

- 8.05 Pour faciliter la préparation des négociations en vue du renouvellement de la convention collective, l'Université accorde au comité de négociations une banque équivalente à quinze (15) jours ouvrables.

Une fois les négociations entamées, le comité de négociations est libéré, au besoin, une (1) journée entre chaque séance de négociations avec l'Université afin de préparer la rencontre subséquente.

Le Syndicat doit en faire la demande, par écrit, au superviseur immédiat avec copie à l'unité des relations du travail et relations avec le personnel et ce, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

- 8.06 L'Université consent à libérer sans perte de salaire trois (3) représentants du Syndicat afin qu'ils puissent assister aux séances de négociation, de conciliation, de grief ou aux arbitrages.

- 8.07 L'Université accorde chaque année au Syndicat une banque de vingt (20) jours ouvrables de libération pour activités syndicales.

- 8.08 Le Syndicat fournit les informations concernant la libération syndicale au service des relations avec les employés et relations de travail au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance. Cette libération ne peut être refusée sans motif valable. Exceptionnellement, une libération syndicale peut être demandée dans un délai de moins de deux (2) jours ouvrables, après approbation par l'Employeur.

- 8.09 L'Université libère sans perte de salaire toute personne faisant partie du syndicat afin de représenter le Syndicat aux réunions formées ou développées à l'intérieur de l'Université dont la représentativité du Syndicat est demandée.

- 8.10 L'Université convient qu'une copie de toute communication ou correspondance envoyée à un membre du Syndicat concernant les salaires, bonis ou tous ajustements spéciaux affectant la rémunération est remise au Syndicat.

L'Université convient également que toute entente conclue avec une personne salariée concernant une assignation temporaire à l'intérieur de l'unité d'accréditation et/ou de tout paiement de prime pour du travail d'une classification supérieure à celle de ladite personne salariée doit être conclue avec le Syndicat.

- 8.11 Une personne salariée peut rétracter sa démission de l'Université une (1) seule fois. Cette rétractation doit être faite au plus tard un (1) jour ouvrable suivant la présentation de sa démission. L'Université transmet aussitôt copie de toute démission au Syndicat.

8.12 **Comité de relations du travail**

- a) Les parties conviennent que le but du comité de relations du travail est de discuter et de résoudre, si possible, tous les sujets d'intérêts pour les parties. À cette fin, les parties se rencontrent afin d'échanger de l'information et peuvent s'engager dans des discussions afin de trouver des solutions à tous problèmes reliés aux conditions de travail.
- b) Le comité est formé de deux (2) à quatre (4) membres désignés par chacune des parties. Les parties peuvent également inviter une personne pour assister à l'une des réunions, au besoin.
- c) Le comité se réunit à la demande de l'une des parties, au besoin, au lieu et à l'heure convenus entre les parties, dans les quinze (15) jours de la demande d'une rencontre. Chaque partie avise l'autre partie à l'avance des sujets qu'elle désire inclure à l'ordre du jour, ainsi que le nom de la personne invitée s'il y a lieu.
- d) Les parties s'informent, par écrit, des noms des personnes représentantes au comité de relations du travail et des modifications s'il y a lieu.
- e) Avant chaque réunion du comité, les représentants du Syndicat sont libérés, sans perte de salaire, pour une (1) heure, afin de préparer leur dossier.

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

L'Université reconnaît deux (2) personnes représentantes du Syndicat pour tout sujet concernant la santé et la sécurité. L'une de ces personnes représentantes est reconnue membre du Comité de santé et sécurité de l'Université et est membre de tout autre comité de santé et de sécurité qui pourrait être formé dans le futur.

Toute personne salariée ou représentant syndical nommé ou élu pour siéger sur un comité santé-sécurité découlant de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* est libéré aux frais de l'employeur ou selon les modalités prévues par la Loi ou selon les politiques de l'Université en matière de santé et sécurité.

8.14 **Libération pour fonction syndicale à temps plein à l'extérieur de l'Université**

- a) Sur avis écrit du Syndicat, l'Université libère de ses fonctions, sans solde, pas plus d'une personne salariée permanente à temps complet pour occuper une fonction comme salarié-e ou comme élu-e au sein de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) ou l'un de ses organismes affiliés.
- b) L'avis comporte le nom de la personne salariée, la nature et la durée de l'absence et doit être transmis au Service des ressources humaines et ce, règle générale, trente (30) jours avant l'absence.
- c) L'Université convient d'accorder le congé sans solde à moins que, dû à des circonstances particulières, il soit impossible de le faire sans affecter sérieusement le fonctionnement normal du secteur où travaille la personne salariée concernée.
- d) Si la personne salariée libérée occupe une fonction non élective, elle doit revenir au

travail dans un délai de vingt-quatre (24) mois du début de sa libération, à défaut de quoi, elle est réputée avoir démissionné de son poste.

- e) Si la personne salariée libérée occupe une fonction élective, elle obtient un congé sans solde d'une durée égale à son mandat ; ce congé sans solde peut être renouvelé une fois, pour un total de deux (2) termes, dans le cas d'une réélection.
- f) Durant une telle absence, la personne salariée n'a pas droit aux avantages prévus à la présente convention collective, sauf le régime de retraite et le régime d'assurances collectives dans la mesure où ces régimes le permettent. Dans un tel cas, le coût des primes est assumé en entier par la personne salariée.
- g) La personne salariée libérée pour une telle absence doit donner à l'Université un avis écrit de son intention de revenir au travail trente (30) jours avant la date prévue pour la fin de son absence. À défaut de son retour à la date prévue pour la fin de son absence, telle que prévue au paragraphe 8.14 d), elle est réputée avoir démissionné au début de sa libération.
- h) Lors de son retour au travail, l'Université réintègre la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou, si son poste a été aboli, dans un poste équivalent.
- i) La personne salariée libérée en vertu du présent article continue d'accumuler son ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois ; l'ancienneté est maintenue par la suite, mais sans accumulation.

8.15 **Droit à l'information**

Les renseignements suivants sont disponibles en tout temps via la plateforme électronique de l'Université. Advenant une défaillance du système informatique rendant l'accès à ces informations impossible, l'Université les transmet électroniquement au Syndicat au plus tard cinq (5) jours ouvrables suivant la demande.

- a) Numéro d'employé
- b) Nom et prénom
- c) Date de naissance
- d) Sexe
- e) Date d'ancienneté dans l'unité d'accréditation
- f) Date d'ancienneté à l'Université, si différente
- g) Numéro du poste, titre et département
- h) Salaire
- i) Statut

- j) Adresse de résidence, sauf si la personne s'y oppose
- k) Numéro de téléphone à la résidence, sauf si la personne s'y oppose
- l) Numéro de poste au travail, si disponible
- m) Adresse électronique au travail, si disponible

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 a) Période de probation :

Les nouvelles personnes salariées sont soumises à une période de probation de sept-cent soixante-quinze (775) heures régulières effectivement travaillées. Pendant cette période, elles ont accès à la procédure de grief et d'arbitrage, sauf en cas de mise à pied ou de congédiement.

Pendant cette période, la nouvelle personne salariée reçoit l'assistance et la formation appropriée afin de faciliter l'adaptation à son poste.

Au milieu et à la fin de la période de probation, le superviseur immédiat prépare un rapport d'évaluation écrit et rencontre la personne salariée afin de discuter de sa progression.

b) Période d'essai :

La personne salariée à qui un poste est octroyé est sujette à une période d'essai d'une durée maximale de quarante-cinq (45) jours effectivement travaillés. Au cours de cette période, la personne salariée peut être replacée dans son ancien poste, avec le maintien de tous ses droits dans son ancien poste, si elle ne désire pas conserver son nouveau poste ou s'il est établi par l'Université qu'elle ne peut satisfaire aux exigences dudit poste. Pendant sa période d'essai, la personne salariée doit recevoir l'assistance et la formation appropriées afin de faciliter l'adaptation à son nouveau poste.

Cette clause s'applique également dans le cas d'une personne salariée permanente de l'unité d'accréditation du Syndicat des travailleuses et travailleurs des métiers de l'Université Concordia – CSN (Section Campus Sir George Williams) qui obtient un poste permanent dans la présente unité. Cette personne salariée est alors sujette à une période d'essai de soixante (60) jours effectivement travaillés.

9.02 Après vingt-quatre (24) mois de service continu, la personne salariée temporaire devient personne salariée permanente à moins que celle-ci n'ait été embauchée pour occuper un poste permanent temporairement dépourvu de son titulaire.

9.03 L'ancienneté devra être déterminée en année(s), mois et jour(s) de service à l'Université et on ne doit en tenir compte que pour les mises à pied, le rappel au travail et le choix de la période de vacances. Une nouvelle personne salariée n'a pas d'ancienneté durant sa période de probation, mais une fois la période de probation terminée avec succès, l'ancienneté est calculée à partir de la date d'embauche.

- 9.04 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi prend fin lorsqu'elle :
- a) quitte son emploi à l'Université ;
 - b) est congédiée pour un motif juste et suffisant ;
 - c) n'est pas rappelée au travail à l'intérieur de douze (12) mois suite à une mise à pied;
 - d) est licenciée pour une période dépassant douze (12) mois;
 - e) ne revient pas travailler dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent l'envoi par courrier recommandé ou service de messagerie d'un avis la rappelant au travail après une mise à pied;
 - f) ne se présente pas au travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans en avoir obtenu la permission au préalable ou sans fournir, au cours de ces trois (3) mêmes jours, une raison valable motivant son absence. L'Université pourra considérer une absence pouvant aller jusqu'à cinq (5) jours ouvrables dans de circonstances exceptionnelles et dont la preuve incombe au salarié.

Accumulation et maintien d'ancienneté

- g) Dans le cas d'une absence due à une maladie ou à un accident non relié au travail, la personne salariée accumule son ancienneté pendant les trente-six (36) premiers mois consécutifs de son absence par la suite, elle cesse d'accumuler son ancienneté mais ne la perd pas.
 - h) Lors d'un congé sans solde, la personne salariée accumule de l'ancienneté durant le premier mois d'absence, et par la suite, celle-ci est maintenue pour une période maximale de douze (12) mois.
- 9.05 L'Université affiche sur le lieu de travail une liste d'ancienneté le 15 février de chaque année. La liste comprend les noms et les dates d'embauche de chaque personne salariée. Une copie de cette liste est envoyée au Syndicat.

ARTICLE 10 AFFICHAGE DES POSTES

- 10.01 Un poste vacant désigne un poste de l'effectif définitivement dépourvu de son titulaire.
- 10.02 Ne sont pas considérés comme vacants au sens de cet article, les postes vacants par suite de maladie, vacances, accidents de travail ou congé sans traitement dont le titulaire doit revenir au travail.
- 10.03 À l'embauche, l'Université remet à la personne salariée une copie de sa description de tâches. Cette description de tâches doit également être transmise au même moment au Syndicat.
- 10.04 Tous les postes vacants ou nouveaux postes doivent être affichés sur le babillard du Syndicat durant dix (10) jours ouvrables. Toutes les candidatures doivent être déposées

dans le délai prescrit autrement elles seront refusées. Les postes seront octroyés basés sur les connaissances, les aptitudes et les certificats de qualification. Toutes choses étant égales par ailleurs, l'ancienneté prévaut selon l'ordre suivant:

- a) l'ancienneté départementale
- b) l'ancienneté à l'intérieur de l'unité d'accréditation
- c) l'ancienneté avec l'Université

- 10.05 À moins d'entente contraire entre les parties, l'Université ne peut différer l'affichage d'un poste vacant au-delà d'une période de neuf (9) mois.
- 10.06 Les personnes salariées possédant les qualifications telles qu'affichées sont considérées avant les candidats externes.
- 10.07 Lorsqu'une personne salariée est absente en raison d'un accident de travail pour une période de plus de cinquante-deux (52) semaines ou absente en raison d'une maladie pour plus de seize (16) semaines consécutives, l'Université doit afficher le poste de la personne salariée absente.
- 10.08 L'Université peut créer une classe d'emploi qui n'est pas prévue à la présente convention collective. Dans ce cas, l'Université informe le Syndicat un (1) mois à l'avance des tâches, des exigences et du salaire de cette classe d'emploi. Nonobstant ce qui précède, le Syndicat peut référer le salaire à l'arbitrage en cas de mésentente.

Advenant des changements significatifs aux tâches et/ou aux exigences requises à un poste existant à la signature de la présente convention collective, l'Université les soumet au Syndicat au moins un (1) mois avant leur introduction. Le Syndicat envoie ses commentaires, s'il y a lieu, dans les dix (10) jours ouvrables suivant cette rencontre.

L'Université tient compte des suggestions émises par le Syndicat et lui soumet la description de tâches finale dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception des commentaires du Syndicat. Une copie de la description de tâches finale est par la suite transmise à la personne salariée concernée ainsi qu'au Syndicat. En cas de mésentente sur le salaire, le Syndicat peut soumettre le cas à la procédure de grief et d'arbitrage.

Si la capacité d'une personne salariée de remplir ses fonctions est affectée par une modification à ses tâches ou aux exigences requises, l'Université convient de fournir l'aide et la formation appropriées.

10.09 **Assignation temporaire à l'intérieur de l'unité d'accréditation**

Toute assignation temporaire d'une durée supérieure à un (1) mois est affichée pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables, aux deux (2) campus, et une copie est envoyée au Syndicat. L'affichage comprend les tâches, les qualifications requises et la durée prévue de l'assignation.

Dans l'éventualité où l'assignation prendrait fin avant la date indiquée à l'affichage ou si la personne salariée ne rencontre pas les exigences reliées à l'assignation, cette dernière

reçoit un préavis d'une (1) semaine.

Si l'assignation se poursuit au-delà de la date indiquée à l'affichage, cette dernière est réaffichée conformément au premier (1^{er}) paragraphe.

10.10 **Assignation de chef d'équipe**

- a) L'assignation de chef d'équipe est affichée dans la première (1^{ère}) semaine du mois d'avril et ce, pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables, aux deux (2) campus. Une copie de l'affichage est envoyée au Syndicat. L'affichage comprend, entre autres, les tâches principales reliées à l'assignation et les qualifications requises.

La personne salariée désignée pour occuper l'assignation de chef d'équipe entre en fonction au plus tard dans la première (1^{ère}) semaine du mois de mai.

- b) La durée de l'assignation est de trois (3) ans.

Si la personne salariée désignée comme chef d'équipe quitte ses fonctions avant la fin de l'assignation ou si cette dernière est retirée de l'assignation par l'employeur, celle-ci est affichée conformément aux modalités prévues à l'article 10.

- c) La personne salariée désignée comme chef d'équipe est soumise à une période d'essai de deux (2) mois effectivement travaillé. La personne salariée qui renouvelle son assignation n'est pas soumise à une nouvelle période d'essai.

Le superviseur immédiat remet annuellement, ou au besoin, une évaluation à la personne salariée désignée comme chef d'équipe.

- d) Dans le cas où l'Université crée une nouvelle assignation de chef d'équipe, elle informe le Syndicat au moins un (1) mois à l'avance et les parties doivent discuter des tâches et des exigences requises.

ARTICLE 11 PROCÉDURE DE GRIEFS

- 11.01 S'il survient un différend entre l'Université et le Syndicat concernant l'interprétation ou l'application des clauses de la présente convention collective, il ne doit y avoir aucune suspension de travail en raison de ce différend, mais les parties doivent tout mettre en œuvre pour régler dans le plus bref délai ce différend à l'égard duquel est établie la procédure suivante.

- 11.02 Les parties conviennent qu'il est préférable de résoudre les problèmes en discutant avec le Syndicat et les personnes directement concernées avant qu'un grief ne soit soumis par écrit. S'il n'y a pas d'entente, la procédure suivante s'applique :

- a) **Première étape :**

La personne salariée accompagnée d'un représentant syndical ou le Syndicat dépose le grief par écrit au service des relations du travail dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief.

Si l'affaire concerne plus d'une personne salariée, une (1) des personnes salariées concernées accompagnée d'un représentant syndical soumet le grief au nom de toutes les personnes salariées concernées.

Les griefs peuvent être remis en main propre, par courriel avec confirmation de lecture ou par tout autre moyen approprié.

Le grief doit comprendre la nature du litige, le ou les article(s) de la convention concerné(s) ainsi que le redressement souhaité. Le plaignant peut être présent à toutes les étapes de la procédure de règlement bien que la décision finale revienne au représentant du Syndicat et au représentant de l'Université.

b) **Deuxième étape :**

À la demande de l'une des parties, une rencontre peut avoir lieu entre le Syndicat et l'Université dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.

c) **Troisième étape**

L'Université doit rendre sa décision par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception du grief.

11.03 **Déférer à l'arbitrage**

Dans les trente (30) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu à la clause 11.02 c), le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en avisant, par écrit, le Service des relations du travail et relations avec les employés.

11.04 **Médiation-arbitrage**

a) En tout temps et jusqu'à la veille de l'audience, les parties peuvent convenir de procéder selon le processus de médiation-arbitrage. Les articles 11.05 à 11.09 s'appliquent le cas échéant avec les adaptations nécessaires.

Tout au long du processus, les parties peuvent entreprendre des discussions et parvenir à une entente en vue du règlement d'une grief.

b) Le médiateur-arbitre est une personne impartiale qui aide les parties à trouver leurs propres solutions. Il agit comme personne-ressource afin de favoriser une entente. Son rôle consiste à animer et encadrer une dynamique d'échanges susceptibles d'amener les parties concernées à dénouer elles-mêmes la mésentente.

c) Toute entente est consignée par écrit, signée par les parties et remise, si les parties y consentent, au médiateur-arbitre.

d) Si la médiation arbitrale ne permet pas de convenir d'une entente mutuellement acceptable, les parties reconnaissent le médiateur-arbitre valablement saisi des griefs en vertu du *Code du travail* et habilité à en décider par sentence arbitrale. Avant de rendre sa décision, le médiateur-arbitre doit permettre aux parties et à leurs témoins,

si elles le désirent, de se faire entendre.

- e) Les parties peuvent également convenir de tout autre mode alternatif de règlement de griefs.

11.05 Arbitre unique

À moins d'entente contraire entre les parties, un grief est entendu devant un arbitre unique.

11.06 Honoraires de l'arbitre

Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à part égale par les parties.

- 11.07 Il ne relève pas de l'autorité de l'arbitre de modifier ou de changer les dispositions de cette convention collective, ni d'y substituer de nouvelles dispositions, ni de prononcer des décisions contradictoires avec les termes et dispositions de cette convention collective.

- 11.08 Les parties aux présentes coopèrent pour hâter la tenue des séances arbitrales. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.

- 11.09 Les délais précités sont de rigueur et ne pourront être modifiés qu'après entente écrite entre les parties.

ARTICLE 12 HORAIRES DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 $\frac{3}{4}$) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi, de sept heures et trois quarts (7 $\frac{3}{4}$) heures et ce, à l'exclusion des pauses pour les repas.

- 12.02 Les quarts de travail débutent à :

- a) Pour le personnel des métiers :

07:00
14:30
23 :00

L'horaire de fin de semaine est réparti sur cinq (5) jours consécutifs et comprend le samedi et le dimanche. L'horaire de travail débute normalement à 07:00.

- b) Pour les aides/ préposés à l'entretien des immeubles :

06:30
09 :00
11:30
12:30

14:30
22:30

L'horaire de fin de semaine est réparti sur cinq (5) jours consécutifs et comprend le samedi et le dimanche. L'horaire de travail débute normalement à 6 :30.

- c) Sur préavis d'une semaine, le début des quarts peut varier jusqu'à deux (2) heures avant ou après les heures établies à l'article 12.02 a).

Sur préavis d'une semaine, le début des quarts peut varier jusqu'à une (1) heure avant ou après les heures établies à l'article 12.02 b).

Dans tous les cas, ce préavis pourra être réduit après entente entre les parties.

Il est également entendu que les modifications d'horaire devront être maintenues au minimum, le tout sujet aux exigences du service.

- 12.03 Toutes les personnes salariées ont droit à deux (2) jours de congé consécutifs par semaine.
- 12.04 La personne salariée qui se présente à son quart doit recevoir l'équivalent de quatre (4) heures de salaire à son taux de base si l'on n'a pas de travail à lui offrir à condition qu'elle n'ait pas été informée de ne pas se présenter pour son quart de travail.
- 12.05 Les personnes salariées qui obtiennent la permission de quitter les lieux avant la fin de leur quart de travail en raison du mauvais temps ou pour un motif semblable ne sont pas pénalisées.
- 12.06 Toutes les personnes salariées ont droit à une pause d'une demi-heure non rémunérée pour le repas durant leur quart régulier de travail au moment fixé par l'Université.
- 12.07 Il doit y avoir une pause de quinze (15) minutes dans chaque demi- quart et elle doit être prise sur le site de l'Université. Cette pause ne peut être prise au début ou à la fin de la journée de travail, ni être ajoutée à la pause-repas.
- 12.08 Après entente entre le superviseur immédiat et la personne salariée, celle-ci peut travailler sur un horaire qui n'est pas prévu à la présente convention collective. Cette entente doit être confirmée par écrit, avec copie au Syndicat.
- 12.09 Pour les postes de soir, de nuit et de fin de semaine, les taux apparaissent à l'annexe A (Classification et taux horaires). Les primes prévues à la clause 26.01 ne sont payables que pour des remplacements occasionnels sur un quart de travail autre que celui de la personne salariée.
- 12.10 **Horaire d'été**
- a) Chaque année, pour une période de dix (10) semaines, soit de la mi-juin à la mi-août (les dates exactes étant affichées par le Service des ressources humaines), la semaine normale de travail est réduite de trois (3) heures sans perte de salaire.

- b) Lorsque la personne salariée est absente pendant la période de l'horaire d'été, elle ne peut pas « mettre en banque » les heures de congés auxquelles elle aurait eu droit si elle avait été présente, à l'exception de ce qui suit :
- Pour la personne salariée ayant dix (10) ans ou plus d'ancienneté, les heures d'été peuvent être « mises en banque » si celles-ci coïncident avec une journée de vacances. Les heures ainsi accumulées devront être prises avant le 31 mai de l'année suivante, à un moment convenu entre le superviseur immédiat et la personne salariée concernée.

ARTICLE 13 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 13.01 Toutes les heures faites en plus de la journée ou de la semaine régulière de travail sont considérées comme des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires doivent être approuvées d'avance par le superviseur immédiat sauf dans les cas d'urgence.
- 13.02 Le taux normal pour le travail supplémentaire est une fois et une demie (1 ½) le salaire horaire de base pour les quatre (4) premières heures de travail, et taux horaire double (2) pour les heures subséquentes. Toutes les heures faites le deuxième (2^e) jour de congé régulier seront payées deux (2) fois le salaire de base de la personne salariée.
- 13.03 Les sept et trois quarts (7 ¾) premières heures faites un jour férié sont payées deux (2) fois le salaire de base de la personne salariée, en plus du salaire de base pour le jour férié. Toutes les heures faites en plus des sept et trois quarts (7 ¾) heures, un jour férié, sont payées trois (3) fois le salaire de base de la personne salariée.
- 13.04 Toutes les personnes salariées rappelées au travail après leur quart régulier et ayant déjà quitté les lieux de l'Université sont rémunérées pour un minimum de quatre (4) heures au taux d'une fois et demie (1 ½) le salaire horaire de base.
- 13.05 Le temps supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible, à tour de rôle, dans le service ou département concerné, parmi les personnes salariées qui accomplissent normalement le travail requérant ce temps supplémentaire.
- 13.06 Les heures supplémentaires sont effectuées sur une base volontaire. Advenant qu'un nombre suffisant de personnes salariées n'accepte pas de travailler des heures supplémentaires, les personnes salariées y sont affectées par ordre inverse d'ancienneté.
- 13.07 Les personnes salariées à qui on demande de travailler quinze (15) minutes de plus après leur quart de travail sont payées au taux approprié des heures supplémentaires.
- 13.08 La personne salariée qui effectue plus de deux (2) heures en temps supplémentaire immédiatement après son quart de travail a droit à une période rémunérée de repas de trente (30) minutes ainsi qu'à une allocation de repas de douze dollars (12 \$).

Par la suite, lorsque la personne salariée effectue quatre (4) heures de temps supplémentaire additionnel, elle a à nouveau droit à une période rémunérée de repas de trente (30) minutes ainsi qu'à une allocation de repas. La période de repas ainsi que l'allocation sont applicables à chaque tranche de quatre (4) heures de temps supplémentaires effectués.

- 13.09 Les personnes salariées à qui on demande de se présenter au travail pour faire des heures supplémentaires avant leur quart régulier ont le choix d'être payées pour ce travail au taux des heures supplémentaires ou de quitter leur travail après avoir fait sept (7) heures et quarante-cinq (45) minutes.
- 13.10 La personne salariée qui effectue du travail supplémentaire a droit à une période de repos de huit (8) heures consécutives avant son retour au travail, sans perte de traitement pour seulement la partie de cette période qui tombe dans sa journée régulière de travail.
- 13.11 Sur approbation du superviseur immédiat, un maximum absolu et annuel de soixante-dix-sept heures et demie (77.5h) de temps supplémentaire peut être mis en banque au cours d'une même année fiscale. De ce nombre, un maximum de trente-huit heures et trois-quarts (38 $\frac{3}{4}$) peut être reporté à l'année fiscale suivante. Toutes les heures non prises, non reportées et encore en banque au 31 mai sont payées. Les congés pris à même cette banque doivent être d'une durée minimale d'une demi-journée.

ARTICLE 14 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

- 14.01 Les jours suivants sont reconnus comme des jours fériés et payés :
- Vendredi Saint
 - Lundi de Pâques
 - Journée nationale des patriotes
 - Fête nationale
 - Fête du Canada
 - Fête du Travail
 - Fête de l'Action de grâces
 - Veille de Noël
 - Fête de Noël
 - Le lendemain de Noël
 - Veille du jour de l'An
 - Jour de l'An
 - Le lendemain du jour de l'An
- 14.02 Si un des congés payés précités tombe un samedi, il est pris le jour ouvrable qui précède. Si un de ces congés précités tombe un dimanche, il est pris le jour ouvrable qui suit.
- 14.03 Advenant que la majorité des personnes salariées de l'Université ne soient pas appelées à travailler du 25 décembre au 2 janvier, les personnes salariées travaillant les quarts les jours autres que les jours de congés statutaires, sont payés au taux de deux (2) fois leur salaire de base pour toutes les heures travaillées.

ARTICLE 15 VACANCES

- 15.01 L'année des vacances commence le 1er juin et se termine le 31 mai suivant. Dans le cas d'une personne salariée qui prend un congé non payé durant cette période, le nombre de jours auxquels elle a droit, prévus à l'article 15.02, est réduit d'un douzième (1/12) pour chaque mois d'un tel congé. Les vacances qui sont accumulées au 31 mai doivent être prises dans la période de douze (12) mois qui suit immédiatement, sauf avec la permission

du superviseur immédiat.

15.02 **Jours ouvrables de vacances**

- a) Les personnes salariées ayant moins d'un (1) an de service continu au 1^{er} juin ont droit à une journée et deux tiers (1 2/3) de vacances pour chaque mois de service continu jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables de vacances.
- b) Les personnes salariées ayant au moins un an de service continu le 1^{er} juin, ont droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances.
- c) Les personnes salariées ayant au moins dix (10) ans de service continu le 1^{er} juin ont droit à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances.
- d) Les personnes salariées qui ont vingt-et-un (21) ans de service continu le 1^{er} juin ont droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances.

15.03 À partir du 1^{er} avril de chaque année, l'Université remet à chaque personne salariée une feuille comprenant le nombre de journées de vacances auxquelles elle a droit. Cette liste comprend aussi le nombre de journées en banque.

- a) À partir du 15 avril de chaque année, les personnes salariées inscrivent leurs dates de vacances désirées sur le formulaire approprié. Leur superviseur immédiat formule une cédule de vacances en accord avec le choix des personnes salariées et selon les besoins du service.
- b) À partir du 1^{er} mai de chaque année, une personne salariée qui n'a pas spécifié ses dates de vacances ne peut plus prendre la période déjà prise par une autre personne salariée, même si cette dernière a moins d'ancienneté.
- c) Une personne salariée peut changer la date de ses vacances après le 1^{er} mai; cela doit se faire par écrit à son superviseur immédiat, à la condition que cette période n'empiète pas sur une période d'une autre personne salariée même si cette dernière a moins d'ancienneté.

15.04 Une banque de trente-huit heures et trois-quarts (38 ¾) de vacances peut être reporté d'une année à l'autre pourvu que les trois (3) conditions suivantes soient respectées :

- i) la personne salariée obtienne l'approbation de son superviseur immédiat;
- ii) les heures accumulées soient utilisées à l'intérieur des douze (12) mois suivants;
- iii) les congés réclamés soient d'une durée minimale d'un (1) jour ouvrable.

15.05 a) Aux fins du calcul des vacances, la personne salariée embauchée entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois est considérée comme ayant un (1) mois de service.

b) Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période prévue en raison d'une maladie tel qu'attesté par certificat médical, d'un accident ou d'un

accident du travail survenu avant le début de sa période de vacances peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son superviseur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue du début de ses vacances. Ses vacances sont alors reportées après entente avec son superviseur immédiat, soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure.

- c) La personne salariée hospitalisée à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances peut reporter le solde de ses vacances à une période convenue avec son superviseur immédiat. Elle doit présenter un certificat médical au service des ressources humaines (a/s unité des avantages sociaux) attestant de son incapacité ainsi que les dates d'hospitalisation.

ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX

- 16.01 Toute personne salariée bénéficie des congés suivants sans perte de salaire pourvu que ces congés coïncident avec des journées où elle aurait normalement travaillé.
- 16.02
 - a) Lors du décès d'un proche ou d'un membre de la famille, une personne salariée peut demander un congé pour une période limitée. Dès que possible, la personne salariée doit informer son superviseur immédiat de son absence. La durée de ce congé de deuil ne peut excéder cinq (5) jours ouvrables. L'employeur ne peut refuser ce congé sans un motif valable.
 - b) Dans le cas de l'article 16.02 a), la personne salariée peut ajouter à cette période ses vacances accumulées, et/ou du temps supplémentaire accumulé et/ou un congé sans solde n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.
 - c) Si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la personne salariée, et pourvu qu'elle y assiste, elle a droit à une (1) journée ouvrable supplémentaire.
 - d) La personne salariée peut reporter une des journées prévues ci-haut si l'enterrement ou la crémation a lieu à une date ultérieure.
- 16.03 **Lors d'un mariage :**
 - a) de la personne salariée: elle a droit à cinq (5) jours ouvrables;
 - b) du fils, de la fille: la personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable;
 - c) du père, de la mère, des grands-parents, du frère, de la soeur, des petits- enfants: la personne salariée a droit au jour du mariage.
 - d) pour les paragraphes b) et c), la personne salariée peut ajouter aux jours prévus des jours de vacances accumulés ou un congé équivalent sans solde.
- 16.04 Lorsque la personne salariée change le lieu de domicile, elle a droit à une (1) journée de congé pour déménagement. Toutefois, elle n'a pas droit à plus d'une (1) journée par année financière. Cette restriction ne s'applique pas si la personne salariée doit déménager pour des raisons hors de son contrôle.

16.05 **Fonction Jury/Témoïn:**

- a) Si une personne salariée est convoquée comme juré ou comme témoin dans une cause où elle n'est pas l'une des parties, elle ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps qu'elle doit exercer ces fonctions. Cependant, elle doit remettre à l'Université l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour ces fonctions. Si ces sommes sont supérieures à son salaire régulier, l'excédent lui sera remis par l'Université.
- b) La personne salariée qui doit témoigner dans une cause impliquant l'Université continue de recevoir son salaire régulier et est rémunérée au taux du temps supplémentaire pour toutes les heures requises d'elle à titre de témoin en dehors de sa journée et de sa semaine régulière de travail.
- c) Dans le cas où une personne salariée doit comparaître devant un tribunal civil, administratif ou pénal dans une cause où elle est une partie intéressée, elle a droit à un congé sans solde ou d'utiliser ses vacances accumulées ou du temps supplémentaire accumulé.

16.06 Une personne salariée qui doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article doit en aviser son superviseur immédiat dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation des faits.

16.07 **Congé personnel**

Toute personne salariée permanente à temps plein a droit à un maximum de vingt-trois heures et un quart (23¼) de congé sans perte de salaire pour rendez-vous professionnels, etc.

Les personnes salariées permanente à temps partiel ont droit à ce congé personnel au prorata des heures travaillées.

Ce temps ne peut pas être utilisé pour prolonger des vacances ou autres congés prévus à la convention collective, sauf pour des congés sociaux pour décès.

Normalement, la personne salariée avise le superviseur immédiat du besoin d'un tel congé deux (2) jours à l'avance.

Les congés personnels ne s'accumulent pas d'année en année (l'année étant calculée à partir du 1er juin).

Tout temps de congé requis au-delà de vingt-trois heures et un quart (23¼) est sans solde.

16.08 **Congé pour obligations familiales**

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

ses grands-parents.

De ces dix (10) jours, deux (2) jours sont sans perte de salaire, et les jours suivants sont sans solde.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée lorsqu'autorisé par le superviseur immédiat de la personne salariée.

La personne salariée doit aviser son superviseur immédiat le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée d'un tel congé.

- b) Une personne salariée peut s'absenter du travail sans salaire ou prendre un congé sans solde à temps partiel pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines lorsque son enfant mineur souffre de problèmes de développement émotifs ou sociaux, est handicapé ou est atteint d'une maladie à long terme ou lorsque la personne doit demeurer auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de l'un de ses parents, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents, suite à une maladie grave ou d'un grave accident, et dont l'état requiert la présence de la personne salariée concernée.
- c) Lors des congés prévus à la présente clause, la personne salariée accumule son ancienneté conformément à la clause 9.04.
- d) Les heures d'absence prises au-delà des premières quinze heures et demie (15.5) peuvent être travaillées à l'intérieur d'une période convenue entre la personne salariée et le superviseur immédiat, avec l'approbation de ce dernier quant au travail à effectuer et sa durée.
- e) Les heures travaillées en vertu du présent paragraphe ne sont pas considérées comme du temps supplémentaire au sens de l'article 13.

ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES

- 17.01 L'avis verbal, la réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée.

Dans la mesure du possible, l'Employeur rencontre la personne salariée sujette à une mesure disciplinaire pour obtenir sa version des faits. La personne salariée est accompagnée d'un représentant syndical, à moins qu'elle atteste par écrit qu'elle ne souhaite pas être accompagnée.

- 17.02 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Un tel avis doit être transmis en même temps au Syndicat. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée plus de vingt (20) jours ouvrables après l'incident qui y a donné lieu ou plus de vingt (20) jours ouvrables après la connaissance de cet incident par l'Université, à moins que les parties n'aient convenu par écrit de prolonger ledit délai.

- 17.03 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, il incombe à l'Université de prouver que la mesure disciplinaire a été imposée pour cause juste et suffisante. L'arbitre peut maintenir ou annuler la mesure disciplinaire ou rendre tout autre décision qu'elle / qu'il juge équitable dans les circonstances.
- 17.04 Toute mention d'une mesure disciplinaire est retirée du dossier d'une personne salariée après que ce soit écoulée une période de douze (12) mois s'il n'y a eu aucune infraction disciplinaire au cours de cette période.
- 17.05 Après avoir pris rendez-vous avec le Service des ressources humaines la personne salariée peut consulter son dossier en présence d'un représentant de cette unité et, si elle le désire, d'un représentant syndical.
- 17.06 À la demande de la personne salariée qui fait l'objet de mesures disciplinaires, le Service des ressources humaines doit lui fournir une copie de son dossier d'emploi. La personne salariée défraie le coût de ces photocopies.

ARTICLE 18 CONGÉS DE MALADIE, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET ASSURANCES

- 18.01 Les dispositions concernant les congés de maladie, assurances et retraite sont conformes au programme des avantages sociaux de l'Université.
- 18.02 Les personnes salariées visées par la présente convention ont le droit de participer au programme d'avantages sociaux de l'Université selon les modalités qui y sont stipulées, et ont droit notamment de participer aux régimes suivants :
1. Régime de retraite des employés ;
 2. Assurance de soins de santé, incluant le plan dentaire et soins de la vue ;
 3. Assurance en cas d'invalidité prolongée ;
 4. Assurance vie de base ;
 5. Assurance en cas de décès ou de mutilation par accident ;
 6. Assurance-vie facultative ;
 7. Assurance-vie facultative pour les personnes à charge ;
 8. Régime enregistré d'épargne retraite.
- 18.03 Quand une personne salariée ne se présente pas au travail à cause d'une blessure ou maladie professionnelle causée par son travail à l'Université tel que définie par la Loi, l'Université convient de dédommager la personne salariée pour les cinquante-deux (52) premières semaines pendant lesquelles elle est complètement incapable et inhabile de travailler, la différence de son salaire de base hebdomadaire, (i.e. 38 3/4 heures x son salaire horaire de base), et l'indemnité qui lui revient selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 18.04 Une personne salariée blessée peut transférer à l'Université le montant de l'indemnisation

reçue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Si la personne salariée choisit de procéder ainsi, l'Université continue de la rémunérer selon son salaire de base hebdomadaire aussi longtemps que durera son incapacité jusqu'à une période maximale de cinquante-deux (52) semaines. Si l'incapacité se prolonge au-delà de cinquante-deux (52) semaines, l'Université continue de verser à la personne salariée l'équivalent de l'indemnisation payée par la CNESST.

Cette forme de versements continue jusqu'à ce que la CNESST décide que la personne salariée peut retourner au travail, ou que la personne salariée est, de façon permanente, partielle ou totale, invalide. Lorsqu'il y a doute, quant à savoir si l'absence résulte de blessures professionnelles, la décision de la CNESST lie les deux parties.

- 18.05 En tout temps pendant les cinquante-deux (52) premières semaines d'incapacité d'une personne salariée, l'Université se réserve le droit de faire appel aux services d'un médecin de son choix pour déterminer le pourcentage d'incapacité. Si, selon le médecin, l'incapacité de la personne salariée ne la rend pas inapte à accomplir son travail ordinaire, l'Université peut retirer la différence entre l'indemnité et le salaire régulier hebdomadaire de base de la personne salariée.
- 18.06 Une personne salariée victime d'un accident du travail doit aviser son superviseur immédiat et si nécessaire se rendre à un service de santé aussitôt que possible après l'accident avant de quitter volontairement les lieux. Toute blessure, accident ou quasi-accident doivent être signalés via le site web de l'Université.
- 18.07 Lors de l'émission des formulaires T4 et Relevé 1, l'Université transmet à la personne salariée un avis indiquant le montant de l'indemnité reçue de la CNESST au cours de l'année.

ARTICLE 19 CONGÉ PARENTAL

PRÉAMBULE

Sauf si spécifiquement mentionné, tous les congés prévus au présent article 19 sont sans solde.

Le présent article ne confère à la personne salariée aucun avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était demeurée au travail.

SECTION I: CONGÉ DE MATERNITÉ

- 19.01 a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines qui, sous réserve du paragraphe 19.04, doivent être consécutives.
- b) La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues à la section V du présent article.
- c) La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a également droit à ce congé

de maternité.

- 19.02 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est au choix de la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement. Cependant, ce congé peut débuter au plus tôt au début de la seizième (16^e) semaine précédant la date d'accouchement et se termine au plus tard vingt (20) semaines après la semaine de l'accouchement.
- 19.03 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- 19.04 Un congé de maternité peut être fractionné, interrompu ou prolongé aux conditions prévues à la section V du présent article.
- 19.05 Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 19.03 et à la section V du présent article, la salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si elle avise l'Université par écrit de la date du report au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé. Si les vacances ne sont pas reportées, l'Université doit payer l'indemnité de vacances à la fin de l'année fiscale pendant laquelle les vacances sont dues.
- 19.06 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre de dix-huit (18) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit fournir, sur demande de l'Université, un certificat médical confirmant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.

SECTION II: CONGÉS SPÉCIAUX

- 19.07 **Retrait préventif**
- a) La personne salariée peut demander qu'on l'affecte provisoirement à un autre poste du même titre d'emploi ou d'un autre titre dans les cas suivants:
- 1) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des dangers pour elle ou son enfant à naître;
 - 2) ses conditions de travail comportent des risques pour l'enfant qu'elle allaite.

La salariée doit présenter un certificat médical à cet effet le plus tôt possible.

La salariée ainsi affectée conserve les droits et privilèges de son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après pour l'annuler, le congé spécial de la salariée enceinte se termine à la date de son accouchement et, pour la salariée qui allaite, à la fin de la période d'allaitement.

Durant le congé spécial prévu au paragraphe précédent, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* concernant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Aussitôt que l'Université reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la personne salariée et les raisons de la demande.

Si une personne salariée autre que celle qui demande à être réaffectée provisoirement y consent, son poste peut être échangé avec celui de la personne enceinte ou qui allaite, pour la durée de l'affectation provisoire, sujet au consentement de l'Université. Cette disposition ne s'applique que si les deux (2) personnes salariées impliquées répondent aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée ainsi réaffectée à un autre poste et celle qui consent à occuper le poste de cette personne salariée conservent les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier

b) Autres congés spéciaux

La personne salariée a droit à un congé spécial dans les circonstances suivantes:

- 1) lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement; ce congé est alors réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 19.01, à compter du début de la quatrième (4^{ième}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 2) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.
- 3) pour les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé ou à l'adoption d'un enfant, jusqu'à un maximum de quatre (4) jours ouvrables qui peuvent être pris par demi-journée, le tout sans perte de salaire.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 19.25, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 19.27. La salariée visée par l'alinéa 19.07 b), peut également se prévaloir du programme de congés de maladie ou du régime d'invalidité à long terme, selon le cas.

SECTION III: CONGÉS DE NAISSANCE, D'ADOPTION OU DE PATERNITÉ

19.08 Congé de naissance ou d'adoption

- a) La personne salariée dont la conjointe accouche ou qui adopte un enfant a droit à un congé sans perte de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée et doit être pris entre le jour de l'accouchement ou le jour où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption, suivant le cas et le quinzième (15^{ième}) jour qui suit l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère. Toutefois, un (1) des cinq (5) jours peut être reporté à l'occasion de cérémonies religieuses reliées à la naissance ou à l'enregistrement civil de l'enfant.

Lorsque la conjointe d'une personne salariée subit une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la personne salariée a également droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont deux (2) sont payés. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée et doit être pris dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de grossesse.

- b) La personne salariée peut reporter une semaine de vacances si la naissance ou l'interruption de grossesse surviennent durant ses vacances annuelles. Elle doit en aviser l'Université par écrit.

19.09 La personne salariée qui voyage hors du Québec pour adopter un enfant a droit, sur demande écrite à l'Université, si possible deux (2) semaines à l'avance, à un congé avec solde pour le temps nécessaire au déplacement.

19.10 Congé de paternité

La personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine de la naissance.

La personne salariée dont la conjointe décède reçoit la balance des dix-huit (18) semaines de congé de maternité de cette dernière et bénéficie des droits et avantages s'y rattachant.

SECTION IV: CONGÉ PARENTAL

19.11 a) Le congé parental doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines suivant la fin du congé de maternité ou de paternité, ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

- b) Une personne salariée dont la durée prévue du congé parental est inférieure à deux (2) ans peut, une seule fois, demander à l'Université une prolongation de son congé

parental jusqu'au maximum prévu au paragraphe a) en soumettant une demande écrite à cet effet au moins trente (30) jours avant la date prévue de son retour au travail.

- c) Durant ce congé, la personne salariée peut, suite à une demande soumise à l'Université au moins trente (30) jours à l'avance, changer son congé parental à temps plein en congé parental à temps partiel ou vice versa selon le cas. La personne salariée ne peut se prévaloir de cette disposition qu'une (1) seule fois.
- d) La personne salariée qui veut mettre fin à son congé parental avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt-et-un (21) jours avant son retour au travail, ou, si le congé est de plus de trente-quatre (34) semaines, au moins trente (30) jours avant son retour au travail.
- e) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu aux paragraphes précédents peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues, qui commence au moment décidé par la personne salariée, mais au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'adoption, un (1) an après que l'enfant eût été placé sous sa charge.
- f) Dans le cas d'un congé parental à temps partiel, la demande doit préciser l'horaire de travail souhaité par la personne salariée. En cas de désaccord avec l'Université quant à l'horaire, la personne salariée a droit à un maximum de deux (2) jours et demi (1/2) par semaine ou l'équivalent. À défaut d'entente sur la répartition de ces jours, l'Université détermine l'horaire.

SECTION V : FRACTIONNEMENT, INTERRUPTION OU PROLONGEMENTS DE CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ OU PARENTAL

19.12 Un congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines, ou interrompu sur demande de la personne salariée, dans l'une ou plusieurs des circonstances suivantes :

- a) son enfant est hospitalisé, dans ce cas, la personne salariée peut, après entente avec l'Université, retourner au travail pour la durée de l'hospitalisation;
- b) Pour une période maximale de vingt-six (26) semaines, lorsque la personne salariée est malade ou accidentée;
- c) Pour une période maximale de douze (12) semaines, lorsque la personne salariée doit être présente auprès de son enfant, de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur, ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident;
- d) La période prévue en c) ci-dessus peut être prolongée comme suit :
 - i. jusqu'à cent-quatre (104) semaines lorsque la présence de la personne salariée est requise auprès de son enfant mineur qui souffre d'une maladie potentiellement mortelle.

- ii. jusqu'à cent-quatre (104) semaines lorsque la présence de la personne salariée est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.
- e) Pour une période maximale de cent-quatre (104) semaines, si un enfant mineur de la personne salariée est disparu. Si l'enfant est retrouvé dans les douze (12) mois de sa disparition, cette période prend fin à compter du onzième (11^e) jour qui suit;
- f) Pour une période maximale de cent-quatre (104) semaines, si le conjoint ou l'enfant de la personne salariée décède par suicide,
- g) Pour une période maximale de cent-quatre (104) semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

La personne salariée reprend son congé de maternité, paternité ou parental, lorsque l'évènement qui a donné lieu au fractionnement ou à l'interruption est terminé. Lors de la reprise de tel congé, l'Université recommence le versement à la personne salariée de l'indemnité complémentaire à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalué d'un tel fractionnement ou d'une telle suspension.

- 19.13 Une personne salariée qui fait parvenir à l'Université, avant la fin de son congé de maternité, de paternité ou parental, un avis écrit accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, son propre état l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.
- 19.14 Les dispositions de la présente section n'ont pas pour effet de prolonger la durée d'un congé parental au-delà de cent-quatre (104) semaines.

SECTION VI : PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES AU RQAP OU À L'ASSURANCE EMPLOI

- 19.15 Les prestations prévues à la présente section sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de congé de maternité ou de congé de maternité supplémentaire pour laquelle ce régime ne prévoit aucune prestation.
- 19.16 Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule personne conjointe, cette restriction est applicable si l'autre personne conjointe est également employée du secteur public, parapublic ou universitaire.
- 19.17 Les paiements concernant les rémunérations différées ou les indemnités de départ ne seront ni réduits ni augmentés par le versement des indemnités prévues au présent article.

19.18 **Personnes salariées admissibles aux prestations du RQAP**

- a) La personne salariée qui, suite à une demande de prestations du RQAP bénéficie de telles prestations, reçoit :
- i) **Durant son congé de maternité :**
Une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre- vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire régulier et la prestation reçue, et ce, pour une durée maximale de dix-huit (18) semaines;
 - ii) **Durant son congé de paternité :**
Une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre- vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire régulier et la prestation reçue, et ce, pour une durée maximale de cinq (5) semaines;
 - iii) **Durant son congé parental :**
Une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre- vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire régulier et la prestation reçue, et ce, pour une durée maximale de trente-deux (32) semaines ou dans le cas d'une adoption, pour une durée maximale de trente-sept (37) semaines.
- b) Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, de paternité ou parental en prestations du RQAP et en salaire ne peut excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire de base hebdomadaire régulier versé par l'Université et, le cas échéant, tout autre employeur.
- c) Lorsque les prestations du RQAP sont interrompues pour toute raison prévue à la section V le versement des indemnités supplémentaires cesse pour reprendre lorsque les prestations du RQAP sont versées à nouveau.
- d) La personne salariée admissible au congé de maternité sera également admissible à une période additionnelle de deux (2) semaines de congé de maternité lesquelles seront prises à la fin de la période couverte par le RQAP. Durant cette période de deux (2) semaines, la personne salariée recevra une indemnité équivalente à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire régulier. Les personnes salariées bénéficiant de ce congé de maternité additionnel seront éligibles à ces deux (2) semaines de congé en sus du congé prévu à la section IV. Ces deux (2) semaines ne seront pas prises en compte aux fins du calcul du congé parental lequel est d'une durée maximale de deux (2) ans.

19.19 **Congé de maternité ou parental - Personne salariée inadmissible aux prestations du RQAP ou de l'assurance emploi**

La personne salariée inadmissible aux prestations du RQAP ou de l'assurance emploi est exclue de toutes autres compensations. Cependant:

- a) La personne salariée à temps plein qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit, pour dix (10) semaines, à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire régulier;

- b) La personne salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit, pour dix (10) semaines, à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire régulier.

19.20 Personne salariée inadmissible aux prestations du RQAP, mais admissible à l'assurance emploi

La personne salariée qui, en raison du fait qu'elle réside hors du Québec, est inadmissible aux prestations du RQAP mais reçoit des prestations de congé de maternité ou de congé parental de l'assurance emploi, reçoit une prestation supplémentaire comme suit :

- i) Lors d'un congé de maternité :

Pour chacune des semaines du délai de carence : une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire régulier.

Pour les quinze (15) semaines subséquentes : une indemnité équivalente à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire régulier et la prestation reçue.

- ii) Lors d'un congé parental ou d'adoption:

une indemnité équivalente à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire régulier et la prestation reçue pour un maximum de trente-cinq (35) semaines.

19.21 Divers

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- b) Le premier versement de l'indemnité est effectué, dans la mesure du possible, à la première période de paie suivant réception par l'Université de l'avis de décision et l'état de calcul émis par Emploi et Solidarité sociale Québec. Les versements subséquents sont effectués à chaque période de paie.
- c) Le salaire hebdomadaire régulier de la personne salariée permanente à temps partiel est la moyenne de son salaire hebdomadaire régulier des vingt (20) dernières semaines précédant son congé. Si pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies selon un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire régulier, on réfère au salaire régulier à partir duquel de telles prestations ont été établies.

Si durant cette période de vingt (20) semaines les échelles de salaires sont ajustées, le salaire ajusté est considéré comme le salaire hebdomadaire régulier. Si par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des échelles de salaires, le salaire hebdomadaire régulier est calculé à partir de cette date selon l'échelle de salaire ajustée qui lui est applicable.

- d) Toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à l'article 19.07 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base.

SECTION VII: PRÉAVIS

- 19.22 La personne salariée qui demande un congé de maternité, de paternité ou parental donne un préavis écrit à l'Université au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit indiquer les dates prévues de départ et de retour au travail.

Pour le congé de maternité, ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical confirmant la grossesse et indiquant la date prévue pour l'accouchement. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne salariée est exemptée de la formalité du préavis si elle fournit à l'Université un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Pour le congé de paternité ou parental, le préavis doit être accompagné d'une pièce justificative attestant de la naissance ou de l'adoption, le cas échéant.

- 19.23 Au moins quatre (4) semaines précédant l'expiration du congé de maternité ou parental, l'Université doit faire parvenir un avis à la personne salariée indiquant la date prévue de l'expiration du congé.

La personne salariée à qui l'Université a fait parvenir un tel avis doit se présenter au travail à l'expiration du congé.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée être en congé sans solde pour un maximum de quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui n'est pas retournée au travail est présumée avoir démissionné.

SECTION VIII : AVANTAGES

- 19.24 Durant les congés de maternité, de paternité et parental, la personne salariée a droit, en autant qu'elle y ait normalement droit et qu'elle défraie sa part des primes ou des cotisations, aux avantages suivants:

- assurance salaire;
- assurance vie;
- assurance vie supplémentaire;
- assurance maladie;
- régime de retraite;

- assurances soins dentaire et soins de la vue;
- accumulation de vacances pendant la durée de son congé de maternité, paternité, et, dans le cas d'une adoption, pour les dix-sept (17) premières semaines de son congé parental;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- le droit de postuler sur un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

19.25 L'Université verse sa part des primes au régime d'assurance collective ou sa part des cotisations au régime de retraite pour un maximum de soixante-dix semaines. Par la suite, la personne salariée qui désire continuer à bénéficier de ces avantages, dans la mesure où les régimes le permettent, doit en défrayer la totalité des primes ou cotisations.

19.26 À son retour, la personne salariée reprend son poste ou un poste qu'elle aurait obtenu par affichage pendant son congé. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, ou si elle a été déplacée suite à l'application de l'article 7, la personne salariée peut se prévaloir, à son retour au travail, de tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

La salariée visée par l'alinéa 19.07 b), peut également bénéficier du congé d'invalidité court-terme ou du régime d'assurance-salaire, selon le cas.

- 19.27 a) Durant un congé sans solde ou un congé sans solde partiel de plus de douze (12) semaines une personne salariée conserve son droit aux avantages prévus à l'article 18 lorsque cette personne salariée devient invalide ou incapable de retourner au travail suite à une maladie ou un accident autre qu'un accident de travail après avoir fait une demande écrite pour mettre fin à son congé sans solde ou son congé partiel sans solde de la manière prévue à l'article 23.
- b) Dans les cas prévus au paragraphe a), la personne salariée doit présenter un certificat médical à l'Université attestant la date du début de son invalidité, confirmant son incapacité de retourner au travail à la date prévue et la date prévue pour la fin de son invalidité.

L'Université se réserve le droit de faire examiner la personne salariée par un autre médecin.

19.28 La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé parental, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de maternité ou son congé de paternité, selon le cas.

Aux fins du présent paragraphe, tous les congés accumulés conformément à l'article 16 avant le début du congé de maternité ou de paternité sont ajoutés aux vacances annuelles reportées.

ARTICLE 20 AFFECTATION TEMPORAIRE

- 20.01 À l'exception des postes de la centrale thermique et de la distribution, aucune affectation temporaire entre les campus ne peut avoir lieu, à moins d'une entente contraire entre les parties.
- 20.02 **Affectation temporaire à un poste d'une classe supérieure ou inférieure:**
- a) Lorsqu'une personne salariée est affectée temporairement à un poste de classe supérieure, elle reçoit une prime égale au taux de salaire de cette classe durant cette période.
 - b) Une personne salariée affectée temporairement à un poste de classe inférieure ne subit aucune diminution de salaire.

ARTICLE 21 OUTILS

- 21.01 L'Université fournit les outils nécessaires au travail. Le remplacement se fait avec la présentation de l'outil endommagé. En cas de perte d'outils, le remplacement se fait à la discrétion du superviseur immédiat.
- 21.02 L'Université paye à la personne salariée tout carnet, permis ou certificat exigé à son emploi.

ARTICLE 22 SALAIRES

- 22.01 Augmentations de salaires :

Le 1er juin 2023 : Les taux et échelles de salaire sont majorées de quatre virgule huit pour cent (4,8 %) ou selon l'augmentation (appelée Politique salariale gouvernementale (PSG)) prévue dans les Règles Budgétaires pour la subvention d'enseignement et de soutien à l'enseignement, pour 2023-2024, soit la plus élevée des deux.

Au 31 mai 2024, il y a aura un ajustement de marché de 1,00\$/heure en plus du salaire de base en vigueur pour les métiers suivants :

- Électricien
- Plombier
- Menuisier
- Peintre
- Frigoriste
- Serrurier
- Maître serrurier

Le 1er juin 2024 : Les taux et échelles de salaire sont majorées de trois virgules deux pour cent (3,2 %) ou selon l'augmentation (appelée Politique salariale gouvernementale (PSG)) prévue dans les Règles Budgétaires pour la subvention d'enseignement et de soutien à l'enseignement, pour 2024-2025, soit la plus élevée des deux.

Le 1er juin 2025 : Les taux et échelles de salaire sont majorées de trois pour cent (3 %) ou selon l'augmentation (appelée Politique salariale gouvernementale (PSG)) prévue dans les Règles Budgétaires pour la subvention d'enseignement et de soutien à l'enseignement, pour 2025-2026, soit la plus élevée des deux.

ARTICLE 23 CONGÉ SANS TRAITEMENT ET À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 23.01 Sous réserve d'une raison valable, l'Université accorde un congé sans traitement d'une durée déterminée à l'amiable entre les deux parties. Un tel congé doit être dans l'intérêt mutuel de l'Université et de la personne salariée.
- 23.02 Pour qu'une demande de congé sans traitement soit agréée, le service en cause doit être en mesure de suppléer à l'absence de la personne salariée, mais il ne doit pas refuser la demande sans motif valable.
- 23.03 La durée d'un congé sans traitement ne doit pas normalement dépasser douze (12) mois.
- 23.04 La personne salariée qui utilise un congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il a été accordé ou qui prolonge son congé sans y avoir été autorisé est considérée comme démissionnaire et sa démission prend effet rétroactivement à la date à laquelle a débuté son congé.
- 23.05 A l'expiration d'un congé sans traitement, l'Université rétablit la personne salariée avec tous ses droits dans le poste qu'elle occupait avant son congé ou dans un poste équivalent lorsque le poste original a été aboli.
- 23.06 La personne salariée en congé sans traitement doit verser ses contributions et celles de l'Université aux régimes d'avantages sociaux auxquels elle désire continuer à participer.
- 23.07 **Modalités d'application**
- a) La personne salariée doit présenter à son superviseur immédiat une demande écrite de congé sans traitement six mois avant la date à laquelle doit débiter ce congé. Dans les cas d'urgence, la personne salariée peut déroger à ce délai, mais elle doit toujours présenter sa demande aussitôt que possible.
- b) Dans sa demande, la personne salariée doit donner:
- i) les raisons précises du congé;
- ii) la durée souhaitée du congé.
- c) L'acceptation de la demande de congé doit se faire par écrit et donner la date du début du congé ainsi que la date prévue de son expiration.

23.08 **Congé à traitement différé**

- a) Le régime de congé à traitement différé vise à permettre aux salariés de bénéficier d'un congé avec salaire. Les parties considèrent les congés à traitement différé avantageux pour les salariés et pour l'Université.
- b) L'octroi d'un congé à traitement différé dépend de la possibilité pour le service concerné d'accommoder le congé, toutefois, un tel congé n'est refusé que dans des circonstances exceptionnelles.
- c) Un congé à traitement différé est d'une durée minimale de six (6) mois consécutifs et d'une durée maximale de douze (12) mois consécutifs. Les salariés qui bénéficient d'un congé à traitement différé doivent retourner au travail pour une période égale à celle du congé.
- d) Pour participer au régime de congé à traitement différé (RCTD), un salarié peut faire la demande par écrit à son superviseur immédiat, avec copie au bureau des relations avec le personnel, au moins trois (3) mois avant la date à laquelle il désire commencer à participer.
- e) L'octroi ou le refus d'un congé à traitement différé est donné par le superviseur immédiat, avec copie au bureau des relations avec le personnel, dans les cinq (5) semaines de la réception de la demande. En cas de refus du congé, l'Université doit fournir les raisons au salarié avec copie au Syndicat.
- f) La participation d'un salarié au régime RCTD requiert la signature d'un contrat tel que prévu à l'annexe D.
- g) Le contrat doit être signé par la personne salariée et retourné au bureau des relations avec le personnel quatre (4) semaines avant la date du commencement de la période de report.
- h) Le Bureau des relations avec le personnel retourne une copie signée du contrat au superviseur immédiat concerné.
- i) En signant le contrat, la personne salariée devient salarié participant. À défaut de signer le contrat, la personne salariée est présumée avoir retiré sa demande de participation au régime de congé à traitement différé.
- j) La durée du congé et le pourcentage du salaire payé durant la période de participation au régime (contrat) peut être l'une des options suivantes :

Durée du congé	Durée de la participation au régime (contrat)			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75.00%	83.33%	87.50%	90.00%
7 mois	70.80%	80.56%	85.42%	88.33%
8 mois	66.67%	77.78%	83.33%	86.67%
9 mois	-	75.00%	81.25%	85.00%
10 mois	-	72.22%	79.15%	83.33%

11 mois	-	69.44%	77.08%	81.67%
12 mois	-	66.67%	75.00%	80.00%

ARTICLE 24 GRÈVE ET LOCK-OUT

24.01 Aucune personne salariée ne participe à une grève, à une grève d'occupation, à une grève perlée ou à un arrêt de travail pendant que la présente convention sera en vigueur, et l'Université ne décrète aucun lock-out pendant que la présente convention est en vigueur. De même, le Syndicat, un agent ni aucun autre représentant du Syndicat n'autorise, n'aide ou n'encourage directement ou indirectement une grève, une grève d'occupation, une grève perlée ou un arrêt de travail et n'y participe en aucune façon pendant que la présente convention est en vigueur.

ARTICLE 25 DURÉE DE LA CONVENTION

25.01 La convention collective entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mai 2026. Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf pour ce qui y est expressément prévu.

25.02 Nonobstant le paragraphe qui précède, la présente convention collective de travail demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective de travail ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties ait exercé les droits prévus à l'article 58 du *Code du travail du Québec*.

Rétroactivité

25.03 Les augmentations de salaires sont versées rétroactivement sur toutes les heures payées aux personnes salariées qui sont à l'emploi de l'Université au moment de la signature de la convention collective, ainsi qu'aux personnes salariées ayant pris leur retraite entre le 1^{er} juin 2023 et la date de signature de la convention collective.

25.04 La rente de retraite d'une personne salariée ayant pris sa retraite entre le 1^{er} juin 2023 et la date de signature de la convention collective est recalculée en fonction des augmentations de salaires accordées.

25.05 Toute personne salariée ayant quitté volontairement l'Université entre le 1^{er} juin 2023 et la date de la signature est admissible au paiement rétroactif sur demande écrite adressée au Service des ressources humaines dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.

ARTICLE 26 PRIMES

26.01 Primes de quart

Le versement des primes prévues à la présente clause s'applique lors de remplacements occasionnels :

Prime	1^{er} juin 2023	1^{er} juin 2024	1^{er} juin 2025
Prime de soir (applicable entre 14h30 et 23h00)	Le plus élevé des deux taux suivants : 0.99\$ l'heure ou 0.94\$ plus le taux d'augmentation (appelée Politique salariale gouvernementale (PSG)) prévue dans les Règles budgétaires pour la subvention d'enseignement et de soutien à l'enseignement pour 2023-2024 si plus élevé que 4.8%	Le plus élevé des deux taux suivants : 1.02\$ l'heure ou Le taux de la prime de soir au 1er juin 2023 plus l'augmentation (appelée Politique salariale gouvernementale (PSG)) prévue dans les Règles budgétaires pour la subvention d'enseignement et de soutien à l'enseignement pour 2024-2025 si plus élevé que 3.2%	Le plus élevé des deux taux suivants : 1.05\$ l'heure ou Le taux de la prime de soir au 1er juin 2024 plus l'augmentation (appelée Politique salariale gouvernementale (PSG)) prévue dans les Règles budgétaires pour la subvention d'enseignement et de soutien à l'enseignement pour 2025-2026 si plus élevé que 3%
Prime de nuit (applicable entre 23h00 et 7h00)	Le plus élevé des deux taux suivants : 1.46\$ ou 1.39\$ plus le taux d'augmentation (appelée Politique salariale gouvernementale (PSG)) prévue dans les Règles budgétaires pour la subvention d'enseignement et de soutien à l'enseignement pour 2023-2024 si plus élevé que 4.8%	Le plus élevé des deux taux suivants : 1.51\$ ou Le taux de la prime de nuit au 1er juin 2023 plus l'augmentation (appelée Politique salariale gouvernementale (PSG)) prévue dans les Règles budgétaires pour la subvention d'enseignement et de soutien à l'enseignement pour 2024-2025 si plus élevé que 3.2%	Le plus élevé des deux taux suivants : 1.56\$ ou Le taux de la prime de nuit au 1er juin 2024 plus l'augmentation (appelée Politique salariale gouvernementale (PSG)) prévue dans les Règles budgétaires pour la subvention d'enseignement et de soutien à l'enseignement pour 2025-2026 si plus élevé que 3%

Pour les remplacements de fin de semaine, la personne salariée reçoit la différence entre

son taux régulier et le taux du poste de fin de semaine pour lequel elle effectue le remplacement.

Une personne salariée n'est pas admissible au paiement d'une telle prime lorsqu'elle reçoit le taux prévu pour le travail supplémentaire.

26.02 Les personnes salariées désignées comme chef d'équipe reçoivent la prime suivante :

1er juin 2023	1er juin 2024	1er juin 2025
Le plus élevé des deux taux suivants :	Le plus élevé des deux taux suivants :	Le plus élevé des deux taux suivants :
2.67\$	2.76\$	2.84\$
ou	ou	ou
2.55\$ plus le taux d'augmentation (appelée Politique salariale gouvernementale (PSG)) prévue dans les Règles budgétaires pour la subvention d'enseignement et de soutien à l'enseignement pour 2023-2024 si plus élevé que 4.8%	Le taux de la prime de chef d'équipe au 1er juin 2023 plus l'augmentation (appelée Politique salariale gouvernementale (PSG)) prévue dans les Règles budgétaires pour la subvention d'enseignement et de soutien à l'enseignement pour 2024-2025 si plus élevé que 3.2%	Le taux de la prime de chef d'équipe au 1er juin 2024 plus l'augmentation (appelée Politique salariale gouvernementale (PSG)) prévue dans les Règles budgétaires pour la subvention d'enseignement et de soutien à l'enseignement pour 2025-2026 si plus élevé que 3%

26.03 Une prime de sept dollars et cinquante cents (\$7,50) par semaine est versée à toutes les personnes salariées pour le nettoyage des uniformes.

26.04 Les primes prévues aux alinéas 26.01 et 26.02 sont indexées annuellement selon le pourcentage d'augmentation de salaire accordé.

ARTICLE 27 UNIFORMES

27.01 L'Université fournit à chaque nouvelle personne salariée, à l'embauche, un ensemble de cinq (5) chemises neuves et de cinq (5) pantalons neufs. Entre le 15 mai et le 15 août de chaque année, les chemises et pantalons sont ensuite remplacés au besoin, sur présentation du vêtement inutilisable, jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) pièces de vêtement (chemise ou pantalon) par année. La personne salariée a la responsabilité du nettoyage de ses habits de travail.

L'Université doit également fournir, au besoin, une combinaison «Tyvek» pour protéger l'uniforme.

27.02 L'Université s'assure que l'équipement et les lieux de travail soient conformes à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

- 27.03 Les gants, des salopettes, des lunettes de sécurité, des manteaux d'hiver, des manteaux de printemps, des imperméables, des vestes et des ceintures sont fournis au besoin pour toutes les personnes salariées.
- 27.04 Au cas où des appareils spéciaux de protection ou autres articles sont requis par la loi pour la protection des salariés, les dits appareils ou articles sont alors fournis par l'Université pour chaque personne salariée. Si, pour une raison médicale, une personne salariée a besoin de bottes orthopédiques, l'Université lui en fournit au besoin.
- 27.05 L'Université tient compte de toutes les recommandations faites par le Comité de santé et sécurité du Service de la gestion immobilière.
- 27.06 L'Université fournit une paire de bottes ou de chaussures de sécurité par année, selon les exigences du métier, et qui doivent être chaussés durant les heures de travail. Les bottes ou chaussures sont remises aux personnes salariées entre le 15 mai et le 15 août de chaque année. Le modèle et le prix maximal payé par l'Université sont établis à chaque année par le Comité de santé et sécurité du Service de la gestion immobilière en tenant compte des exigences de l'emploi. L'Université fournit une paire de caoutchoucs pouvant être chaussés au-dessus des bottes de sécurité fournies.

ARTICLE 28 RETRAITE

- 28.01 Une personne salariée a droit à la rente intégrale de retraite de l'Université à compter du premier jour du mois qui coïncide avec son soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance, ou qui le suit.
- 28.02 **Retraite anticipée**
- a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 28.01, la personne salariée qui est âgée de cinquante-cinq (55) ans ou plus a droit à une retraite anticipée à compter du premier (1^{er}) jour du mois qui coïncide avec son anniversaire de naissance, ou qui le suit, sous réserve d'un préavis d'au moins trois (3) mois.
- b) En plus de la rente de retraite anticipée, la personne salariée qui a complété quinze (15) ans de service a droit à une somme forfaitaire calculée en fonction de son âge à la date de départ à sa retraite anticipée.

Le montant est déterminé de la façon suivante :

Âge	% du salaire annuel de base
64	20%
63	40%
62	60%
61	80%
55 à 60 inclusivement	100%

- c) Les demandes refusées une année sont acceptées l'année fiscale suivante.
- d) Si les demandes de retraite anticipée dépassent la somme de cent mille dollars (\$100 000) en somme forfaitaire pour une année fiscale donnée, l'Université se

réserve le droit d'accepter les demandes par ordre d'ancienneté parmi les candidats et de refuser les demandes excédentaires.

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

1. Assurance de soins de santé, selon les modalités stipulées au régime ;
2. Privilèges quant aux bibliothèques ;
3. Accès aux services de santé et aux installations sportives selon les pratiques en vigueur à l'Université ;
4. Exemptions des frais de scolarité selon les dispositions de la politique universitaire

ARTICLE 29 PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE

29.01 La convention collective s'applique aux personnes salariées temporaires comme suit :

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE S'applique au complet
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE S'applique au complet
ARTICLE 3	DÉFINITION DES TERMES S'applique au complet
ARTICLE 4	SÉCURITÉ SYNDICALE S'applique au complet
ARTICLE 5	DROIT DE LA DIRECTION S'applique au complet
ARTICLE 6	CIVILITÉ, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT S'applique au complet
ARTICLE 7	SÉCURITÉ D'EMPLOI Ne s'applique pas
ARTICLE 8	REPRÉSENTATION SYNDICALE S'applique au complet
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ Ne s'applique pas, sauf l'article 9.01 b). Les personnes salariées temporaires seront assujetties à une période de probation de soixante (60) jours travaillés.
ARTICLE 10	AFFICHAGE DES POSTES S'applique à l'exception de 10.05.

- ARTICLE 11 PROCÉDURE DE GRIEFS**
Une personne salariée temporaire peut se prévaloir des dispositions de cet article sauf lors de mise à pied ou d'un congédiement.
- ARTICLE 12 HORAIRES DE TRAVAIL**
S'applique au complet
- L'horaire est établi par l'Université. Une personne salariée temporaire embauchée pour remplacer une personne salariée permanente travaillera normalement les heures de la personne qu'elle remplace.
- ARTICLE 13 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**
S'applique au complet
- ARTICLE 14 JOURS FÉRIÉS PAYÉS**
S'applique sauf que la personne salariée sera payée pour tout congé payé qui tombe durant la période pour laquelle la personne fût embauchée.
- ARTICLE 15 VACANCES**
À son départ, la personne salariée temporaire recevra la rémunération pour vacances à laquelle elle a droit. La rémunération pour vacances est huit pourcent (8%).
- La personne salariée temporaire peut prendre des vacances après entente avec le superviseur immédiat.
- Les vacances sont calculées comme suit : un jour et deux tiers (1^{2/3}) pour chaque mois travaillé jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables.
- ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX**
Ne s'applique pas sauf les articles 16.02, 16.04 et 16.05
- ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES**
S'applique au complet
- ARTICLE 18 CONGÉS DE MALADIE, ACCIDENTS DE TRAVAIL, ASSURANCES ET RETRAITE**
- Congés de maladie
- Les personnes salariées temporaires seront protégées par un programme d'assurance- salaire. Le but du programme d'assurance-salaire est de compenser pour les pertes de salaires, les personnes salariées temporaires inaptes à accomplir leur travail normal à cause d'une maladie ou d'un accident autre qu'une lésion professionnelle.
- Le coût du programme est défrayé à part égale par la personne salariée temporaire et l'Université. Une personne salariée temporaire qui est invalidée suite à une maladie ou un accident, n'importe quand pendant que son contrat est en vigueur, aura droit à un congé de maladie payé d'une durée maximale de un (1) mois, rémunéré au taux de salaire équivalent à ce que la personne

salariée aurait gagné si elle était demeurée au travail.

Les personnes salariées temporaires en congé de maladie payé peuvent être appelées à fournir un certificat médical confirmant leur incapacité de travailler.

Si l'invalidité dure plus d'un (1) mois, la personne salariée temporaire sera alors protégée par les dispositions du programme d'assurance-salaire. Les paiements de l'assurance-salaire seront de soixante-six et deux-tiers pourcent (66 ^{2/3} %) du taux que la personne salariée temporaire aurait gagné si elle était demeurée au travail.

Les paiements de l'assurance-salaire seront fait pour la durée du contrat en vigueur au moment de l'invalidité ou jusqu'à ce que la personne salariée temporaire retourne au travail, selon la première éventualité. L'Université déduit de chaque paie, en montants égaux, la part de la personne salariée temporaire de la prime de l'assurance-salaire. Le programme d'assurance-salaire s'applique en autant que l'incapacité débute «au plus tôt» à la date d'entrée en vigueur du contrat de la personne salariée temporaire.

La personne salariée temporaire qui sera absente dû à la maladie ou à un accident en informera la ou le chef de Département/Unité, ou, en son absence, sa ou son remplaçant désigné.

Assurances collectives et régime de retraite

Les personnes salariées temporaires ont le droit de participation au régime de retraite, conformément aux statuts et règlements de la Loi sur les régimes supplémentaires de retraite.

Les personnes salariées temporaires n'ont pas le droit de participation aux régimes d'assurance collective.

ARTICLE 19	CONGÉ PARENTAL <i>La Loi sur les normes du travail s'applique.</i>
ARTICLE 20	AFFECTATION TEMPORAIRE S'applique au complet
ARTICLE 21	OUTILS S'applique au complet
ARTICLE 22	SALAIRES S'applique au complet
ARTICLE 23	CONGÉ SANS TRAITEMENT ET TRAITEMENT DIFFÉRÉ Ne s'applique pas
ARTICLE 24	GRÈVE ET LOCK-OUT S'applique au complet

- ARTICLE 25 DURÉE DE LA CONVENTION**
S'applique au complet
- ARTICLE 26 PRIMES**
S'applique au complet
- ARTICLE 27 UNIFORMES**
S'applique seulement après 30 jours ouvrables
- ARTICLE 28 RETRAITE**
Ne s'applique pas
- ARTICLE 29 PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE**
S'applique au complet
- ARTICLE 30 FORMATION**
S'applique au complet
- ARTICLE 31 FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ**
L'article s'applique.

La personne salariée temporaire est rémunérée pour toute fermeture qui survient durant la période pour laquelle elle est embauchée.

ANNEXES

S'appliquent au complet, à l'exception de l'annexe D.

ARTICLE 30 FORMATION

- 30.01 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail ou d'un changement d'équipement, l'employeur forme les personnes salariées afin qu'elles puissent exécuter leurs tâches.
- 30.02 L'Université rembourse les frais reliés à l'émission ou au renouvellement des permis et des certificats de compétence lorsque requis par celle-ci.
- 30.03 **Remboursement des frais de formation professionnelle**

La personne salariée permanente qui désire obtenir un remboursement pour un cours relié aux tâches qu'elle doit effectuer doit faire une demande écrite au superviseur immédiat et aux ressources humaines (unité des relations de travail et relations avec les employés) avant le début de la formation. L'Université ne refuse pas une telle demande sans motif valable.

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

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

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

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

30.04 **Remboursement du coût des certificats de compétence et de qualification**

L'Université rembourse les frais reliés à l'émission ou au renouvellement des certificats de compétence et des certificats de qualification lorsque requis par l'Université.

Lorsque pour satisfaire aux exigences de son métier une personne salariée doit subir, durant ses heures régulières de travail, un examen pour l'obtention d'un certificat de compétence ou de qualification, elle a droit, en plus des frais relatifs à l'examen, à un jour de congé sans perte de salaire régulier.

30.05 **Perfectionnement professionnel**

Toutes les personnes salariées qui désirent suivre des cours de formation en rapport avec leurs fonctions doivent présenter une demande à cet effet au superviseur immédiat et aux ressources humaines (unité des relations du travail et relations avec les employés). L'Université ne refuse pas une telle demande sans motif valable.

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

ARTICLE 31 FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ

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

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal le 23^e jour du mois de janvier 2025.

Pour l'Université Concordia

**Pour le Syndicat des travailleuses et
travailleurs des métiers de Concordia – CSN**



Dr. Graham Carr
Recteur et vice-chancelier



M. David Gabbay
Membre du comité de négociations



M. Michael Di Grappa
Vice-recteur aux services et au développement
durable



M. Ciprian Iuga
Membre du comité de négociations



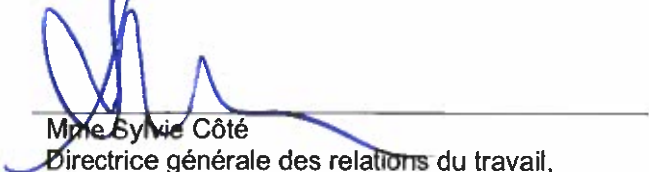
Mme Marie-Claude Lavoie
Vice-rectrice adjointe à la gestion immobilière



M. Ryan Ciarma
Membre du comité de négociations



Mme Carolina Willsher
Vice-rectrice associée, ressources humaines



Mme Sylvie Côté
Directrice générale des relations du travail,
ressources humaines

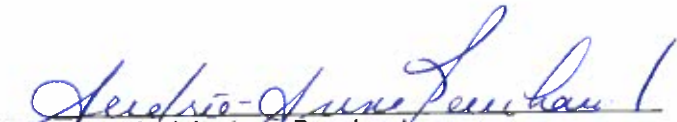



M. Geoffroy Allard
Gestionnaire de propriété, gestion immobilière



Mme Marilynne Moreau
Superviseur, exploitation technique et
mécanique, gestion immobilière

M. Patrick Sullivan
Superviseur des services architecturaux et
d'entretien, gestion immobilière


Mme Andrée-Anne Bouchard
Chef de service, relations de travail et relations
avec les employés, ressources humaines


Mme Catherine Bitton
Conseillère relations de travail, relations de
travail et relations avec les employés, ressources
humaines

ANNEXE A CLASSIFICATION ET TAUX HORAIRES

Du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2026

STTMC-LOYOLA	2023				2024				2025				
	4,80%				3,20%				3,00%				
	Classification	DAY	EVENING	NIGHT	WEEKEND	DAY	EVENING	NIGHT	WEEKEND	DAY	EVENING	NIGHT	WEEKEND
	Hourly rate	Hourly rate	Hourly rate	Hourly rate	Hourly rate	Hourly rate	Hourly rate	Hourly rate	Hourly rate	Hourly rate	Hourly rate	Hourly rate	Hourly rate
Groundsperson	\$28.70	\$29.69	\$30.16	\$33.01	\$29.62	\$30.64	\$31.13	\$34.07	\$30.51	\$31.56	\$32.06	\$35.09	
Facilities Keeper	\$28.70	\$29.69	\$30.16	\$33.01	\$29.62	\$30.64	\$31.13	\$34.07	\$30.51	\$31.56	\$32.06	\$35.09	
Coordonateur, logistique des transports	\$33.54	\$34.53	\$35.00	\$38.57	\$34.61	\$35.63	\$36.12	\$39.80	\$35.65	\$36.70	\$37.20	\$40.99	
Locksmith	\$30.48	\$31.46	\$31.93	\$35.05	\$32.49	\$33.50	\$33.98	\$37.20	\$33.46	\$34.51	\$35.00	\$38.32	
Master Locksmith	\$32.56	\$33.55	\$34.02	\$37.45	\$34.63	\$35.66	\$36.14	\$39.68	\$35.67	\$36.73	\$37.22	\$40.87	
Carpenter	\$30.48	\$31.46	\$31.93	\$35.05	\$32.49	\$33.50	\$33.98	\$37.20	\$33.46	\$34.51	\$35.00	\$38.32	
Carpenter Apprentice 1	\$21.36	\$22.35	\$22.83	\$24.57	\$23.08	\$24.10	\$24.59	\$26.39	\$23.77	\$24.82	\$25.33	\$27.18	
Carpenter Apprentice 2	\$24.43	\$25.41	\$25.89	\$28.09	\$26.24	\$27.26	\$27.75	\$30.02	\$27.03	\$28.08	\$28.58	\$30.92	
Carpenter Apprentice 3	\$27.42	\$28.41	\$28.88	\$31.53	\$29.33	\$30.35	\$30.84	\$33.57	\$30.21	\$31.26	\$31.77	\$34.58	
Electrician	\$33.55	\$34.54	\$35.01	\$38.58	\$35.66	\$36.68	\$37.16	\$40.85	\$36.73	\$37.78	\$38.27	\$42.08	
Electrician Apprentice 1	\$20.23	\$21.21	\$21.69	\$23.27	\$21.91	\$22.92	\$23.42	\$25.05	\$22.57	\$23.61	\$24.12	\$25.80	
Electrician Apprentice 2	\$23.53	\$24.51	\$24.98	\$27.04	\$25.31	\$26.33	\$26.81	\$28.94	\$26.07	\$27.12	\$27.61	\$29.81	
Electrician Apprentice 3	\$26.87	\$27.87	\$28.34	\$30.91	\$28.76	\$29.79	\$30.28	\$32.93	\$29.62	\$30.68	\$31.19	\$33.92	
Electrician Apprentice 4	\$30.23	\$31.23	\$31.70	\$34.77	\$32.23	\$33.26	\$33.75	\$36.91	\$33.20	\$34.26	\$34.76	\$38.02	

Plumber	\$33.55	\$34.54	\$35.01	\$38.58	\$35.66	\$36.68	\$37.16	\$40.85	\$36.73	\$37.78	\$38.27	\$42.08
Plumber Apprentice 1	\$20.23	\$21.21	\$21.69	\$23.27	\$21.91	\$22.92	\$23.42	\$25.05	\$22.57	\$23.61	\$24.12	\$25.80
Plumber Apprentice 2	\$23.53	\$24.51	\$24.98	\$27.04	\$25.31	\$26.33	\$26.81	\$28.94	\$26.07	\$27.12	\$27.61	\$29.81
Plumber Apprentice 3	\$26.87	\$27.87	\$28.34	\$30.91	\$28.76	\$29.79	\$30.28	\$32.93	\$29.62	\$30.68	\$31.19	\$33.92
Plumber Apprentice 4	\$30.23	\$31.23	\$31.70	\$34.77	\$32.23	\$33.26	\$33.75	\$36.91	\$33.20	\$34.26	\$34.76	\$38.02
Mechanic, Refrigeration and Air	\$33.55	\$34.54	\$35.01	\$38.58	\$35.66	\$36.68	\$37.16	\$40.85	\$36.73	\$37.78	\$38.27	\$42.08
Mechanic Apprentice 1	\$20.23	\$21.21	\$21.69	\$23.27	\$21.91	\$22.92	\$23.42	\$25.05	\$22.57	\$23.61	\$24.12	\$25.80
Mechanic Apprentice 2	\$23.53	\$24.51	\$24.98	\$27.04	\$25.31	\$26.33	\$26.81	\$28.94	\$26.07	\$27.12	\$27.61	\$29.81
Mechanic Apprentice 3	\$26.87	\$27.87	\$28.34	\$30.91	\$28.76	\$29.79	\$30.28	\$32.93	\$29.62	\$30.68	\$31.19	\$33.92
Mechanic Apprentice 4	\$30.23	\$31.23	\$31.70	\$34.77	\$32.23	\$33.26	\$33.75	\$36.91	\$33.20	\$34.26	\$34.76	\$38.02
Painter	\$29.91	\$30.92	\$31.36	\$35.56	\$31.90	\$32.94	\$33.40	\$37.73	\$32.86	\$33.93	\$34.40	\$38.86
Apprentice Painter - Yr. 1	\$20.94	\$21.98	\$22.43	\$24.92	\$22.64	\$23.72	\$24.18	\$26.75	\$23.32	\$24.43	\$24.91	\$27.55
Apprentice Painter - Yr. 2	\$22.49	\$23.49	\$23.97	\$26.72	\$24.24	\$25.27	\$25.77	\$28.61	\$24.97	\$26.03	\$26.54	\$29.47
Apprentice Painter - Yr. 3	\$23.98	\$24.99	\$25.45	\$28.50	\$25.78	\$26.82	\$27.30	\$30.44	\$26.55	\$27.62	\$28.12	\$31.35
Apprentice Painter - Yr. 4	\$25.45	\$26.44	\$26.90	\$30.23	\$27.30	\$28.32	\$28.79	\$32.23	\$28.12	\$29.17	\$29.65	\$33.20
Apprentice Painter - Yr. 5	\$28.00	\$29.02	\$29.47	\$33.27	\$29.93	\$30.98	\$31.45	\$35.37	\$30.83	\$31.91	\$32.39	\$36.43
GR-LEAD	\$2.67				\$2.76				\$2.84			

Taux de salaire – postes de fin de semaine :

Le taux affiché est applicable à toutes les heures travaillées sur le quart de fin de semaine (ce quart inclus le samedi et le dimanche et est réparti sur 5 jours de 7.75 heures).

ANNEXE B FRAIS DE STATIONNEMENT

L'Université rembourse, sur présentation du reçu, les frais de stationnement qu'une personne salariée a encouru lorsqu'elle est requise de travailler à un endroit autre que celui de son affectation régulière.

ANNEXE C PAUSE DE L'APRÈS-MIDI

Nonobstant l'article 12.07, la pratique passée au sujet de la prise de la pause de l'après-midi est maintenue.

ANNEXE D CONTRAT DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

1. DÉFINITIONS

- 1.01 **Période du différé:** période maximale de quatre (4) années consécutives au cours de laquelle l'employée ou l'employé admissible participe au régime sans bénéficier du congé.
- 1.02 **Salaires différés:** pourcentage du revenu annuel que la participante ou le participant a convenu avec l'Université d'épargner pendant chacune des années de la période du différé.
- 1.03 **RCTD:** régime de congé à traitement différé, compte tenu des changements, modifications et amendements y afférents.
- 1.04 **Revenu:** traitement ou salaire annuel brut que reçoit de l'Université la participante ou le participant au cours d'une année de participation au régime, avant toutes les retenues (impôt sur le revenu, assurance chômage, régime de retraite et avantages sociaux).
- 1.05 **Employée ou employé admissible:** toute personne salariée soumise aux dispositions de la présente convention collective.
- 1.06 **Fonds:** fonds en fidéicommiss établi dans le cadre d'un accord passé avec le fiduciaire, dans lequel l'Université verse la partie du salaire retenu et à partir duquel sont effectués les paiements à la participante ou au participant conformément aux modalités du RCTD.
- 1.07 **Congé:** année de participation au régime suivant la période du différé, et au cours de laquelle la participante ou le participant est en congé autorisé par l'Université.
- 1.08 **Participante ou participant:** employée ou employé admissible dont la demande de participation au RCTD a été acceptée.
- 1.09 **Année de participation au régime ou année de régime:** période de douze (12) mois.
- 1.10 **Fiduciaire:** une société fiduciaire constituée conformément à la loi canadienne ou à une loi provinciale.

Dans les présentes, le singulier peut comprendre le pluriel et vice versa.

2. SALAIRE DIFFÉRÉ

- 2.01 Tout au long des années de régime précédant le départ en congé, l'Université retient le salaire différé du revenu de la participante ou du participant, pour le confier au fiduciaire qui gère le fonds. Cette retenue s'étale sur toute la période du différé, au prorata du revenu versé périodiquement à la participante ou au participant. Le salaire différé ne doit en aucun cas dépasser trente-trois et un tiers (33 1/3) pour cent du revenu. Le produit de la période du différé multiplié par le pourcentage de retenue ne doit pas dépasser cent pour cent (100 %).
- 2.02 Le fiduciaire doit ouvrir et tenir à jour, dans ses livres comptables relatifs au fonds, un compte distinct pour chaque participante ou participant. Il doit garder et placer le salaire

différé reçu conformément aux dispositions de l'accord de fiducie. Les placements sont effectués chez le fiduciaire (type d'investissement) et portent l'intérêt courant pour ce genre de compte.

2.03 Avant la fin de chaque année civile, le fiduciaire doit verser à la participante ou au participant les intérêts gagnés sur le montant total du salaire différé qu'il détient dans le fonds en son nom.

2.04 Le fiduciaire doit remettre à chaque participante ou participant un relevé annuel indiquant le montant global du salaire différé qu'il détient en fidéicomis dans le compte correspondant, les intérêts gagnés ainsi que les paiements tirés de ce compte.

3. IMPÔT SUR LE REVENU

3.01 L'Université fait les retenues nécessaires sur le revenu de la participante ou du participant durant la période du différé, calculée en fonction du revenu de l'année civile visée, soustraction faite du salaire différé de la même année.

3.02 Durant le congé, les sommes versées à la participante ou au participant sont imposables et soumises aux retenues prescrites comme si elles faisaient partie de son revenu pour cette année civile.

4. RETRAIT

4.01 Une participante ou un participant qui, pendant sa participation au RCTD :

- a. cesse d'être à l'emploi de l'Université;
- b. ne travaille pas pour cause de prolongation de congé de maternité, d'accident de travail, d'invalidité prolongée, ou autre congé autorisé;
- c. part à la retraite ou décède,
- d. est réputé ne plus faire partie du RCTD dès la cessation d'emploi, le congé, le départ à la retraite ou le décès.

4.02 Les participantes ou participants peuvent se retirer du RCTD à tout moment au cours de la période du différé, sur présentation écrite d'un préavis d'un (1) mois à l'Université.

4.03 À la suite d'un retrait prévu en 4.01 ou 4.02, la participante ou le participant ou sa succession reçoit l'intégralité du salaire différé majoré des intérêts créditeurs, s'il y a lieu, qui se trouve dans son compte en fidéicomis, dans les trente (30) jours suivant le retrait ou la réception de l'avis de retrait, selon le cas. Cette somme est assujettie aux déductions fiscales.

5. REPORT DE CONGÉ

5.01 En cas de besoin, l'Université peut exiger qu'une participante ou un participant ayant droit au congé retarde la date de départ convenue. Elle doit en aviser la participante ou le participant par écrit au moins six (6) mois à l'avance en indiquant les motifs de sa demande. L'Université ne peut exiger qu'une participante ou qu'un participant retarde

sa date de départ pour son congé sans motif valable. Elle doit en outre le défrayer de tout acompte non remboursable qu'elle ou qu'il aurait versé pour s'inscrire dans un établissement d'enseignement. À cette fin, la participante ou le participant remet à l'Université les reçus officiels de l'établissement, à l'appui de sa demande de remboursement.

5.02 Une participante ou un participant peut demander à l'Université de reporter son congé à salaire différé. La demande doit parvenir à l'Université au moins six (6) mois avant la date prévue du début du congé. À sa discrétion, l'Université peut accepter les demandes effectuées dans un délai plus court.

5.03 Dans le cas de congé de maternité pendant la période du congé différé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines.

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Entre L'Université Concordia
(ci-après désignée « l'Université »)

Et M./Mme _____
(ci-après désigné-e « la personne salariée »)

DURÉE DU CONTRAT

A. Le présent contrat entre en vigueur le _____ et expire le _____.

B. La durée du congé est de _____ soit de :

_____ à _____

SALAIRE

C. Au cours de chacune des années visées, la personne salariée recevra _____ % de son salaire.

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

L'Université

Personne salariée

LETTRE D'ENTENTE #1 – COMITÉ D'ÉTUDE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

ENTRE **l'Université Concordia** (ci-après désignée L'Employeur)

ET **Le Syndicat des travailleuses et travailleurs des métiers de l'Université Concordia - CSN** (ci-après désigné le Syndicat)

Collectivement désignés les Parties

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, les parties mettent sur pied un Comité d'étude de l'organisation du travail.

Composition et fonctionnement

- Le comité est composé de trois (3) représentants de chacune des parties ;
- Au moins un (1) des représentants de l'Employeur provient du service des relations du travail et relations avec les employés ;
- Les représentants syndicaux sont libérés sans perte de salaire pour la durée des rencontres ;
- Lors de la première rencontre, le comité établit le calendrier de rencontres pour une période de douze (12) mois.
- Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre les services d'une personne-ressource externe.

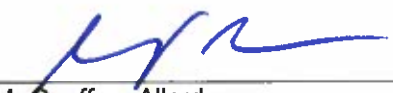
But et mandats

- Étudier les moyens de limiter le recours à la sous-traitance et favoriser l'attribution du temps supplémentaire ;
- Étudier les moyens de développer les compétences à l'interne (développement professionnel, programme d'apprentissage et encadrement des apprentis, besoin de formation, développement des tâches, etc.) ;
- Étudier les besoins opérationnels en fonction des plages horaires appropriées ;
- Évaluer les impacts de l'élargissement de l'immobilier sur les besoins de main-d'œuvre ;
- Évaluer les meilleures façons d'offrir les services à la communauté ;
- Tout autre mandat convenu entre les parties.


En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal le 23^e jour du mois de janvier 2025.

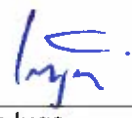
Pour l'Université Concordia

Pour le Syndicat des travailleuses et travailleurs des métiers de Concordia – CSN


M. Geoffroy Allard
Gestionnaire de propriété, gestion immobilière



M. David Gabbay
Membre du comité de négociations



Mme Marilyn Moreau
Superviseur, exploitation technique et mécanique, gestion immobilière


M. Ciprian Iuga
Membre du comité de négociations

M. Patrick Sullivan
Superviseur des services architecturaux et d'entretien, gestion immobilière


M. Ryan Ciarma
Membre du comité de négociations


Mme Andrée-Anne Bouchard
Chef de service, relations de travail et relations avec les employés, ressources humaines


Mme Catherine Bitton
Conseillère relations de travail, relations de travail et relations avec les employés, ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE #2 – RETRAITE GRADUELLE ET HORAIRES DE TRAVAIL MODIFIÉS

ENTRE

L'Université Concordia

Ci-après désignée « l'Université »

ET

Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs des métiers de Concordia – CSN

Ci-après désigné « le Syndicat »

Collectivement « les Parties »

- CONSIDÉRANT** les discussions tenues entre les Parties sur les horaires de travail modifiés lors du renouvellement de la convention collective 2021-2023;
- CONSIDÉRANT** les discussions tenues entre les Parties sur la retraite graduelle lors du renouvellement de la convention collective 2021-2023;
- CONSIDÉRANT** la reconnaissance par les parties des avantages qu'il y aurait à offrir aux personnes salariées la possibilité de bénéficier d'un horaire de travail modifié ou d'une retraite graduelle;

Les Parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;

Semaine de travail réduite

2. Une personne salariée peut faire une demande d'horaire de travail modifié afin de réduire son horaire régulier de travail d'une journée par semaine;
3. Cette demande doit être soumise par écrit au superviseur immédiat pour approbation au moins trois (3) mois avant la date de début de l'horaire de travail réduit. La demande est évaluée par la ou le superviseur immédiat en fonction des besoins opérationnels du service, de la faisabilité/viabilité et de la nature du poste.
4. Advenant plusieurs demandes d'horaire de travail réduit au sein d'un même service, les horaires seront accordés, et ce dans la mesure où ils ont été approuvés au sens du paragraphe 3 et que les exigences de service le permettent, en tenant compte de l'ancienneté générale;
4. Si la demande d'horaire de travail réduit est approuvée par la ou le superviseur immédiat, les Parties se rencontrent pour discuter des modalités applicables à cet aménagement, qui fera l'objet d'une lettre d'entente distincte;

Retraite graduelle


5. Une personne salariée qui est âgée d'au moins cinquante-cinq (55) ans, et qui possède un minimum de dix (10) ans d'ancienneté, peut faire une demande de retraite graduelle s'étalant sur une période maximale de deux (2) ans;
6. La demande de retraite graduelle doit être soumise par écrit au superviseur immédiat au moins trois (3) mois avant la date du début de la retraite graduelle. La demande est évaluée par la ou le superviseur immédiat en fonction des besoins opérationnels du service. Advenant plusieurs demandes de retraite graduelle au sein d'un même service, l'ancienneté générale prévaut;
7. La demande de retraite graduelle doit être accompagnée d'un document signé par la personne salariée dans lequel elle reconnaît que sa retraite commencera à l'expiration de la période de retraite graduelle;
8. L'Université ne sera pas tenue de remplacer (ex. par une personne salariée temporaire) une personne salariée qui bénéficie d'une retraite graduelle pendant la ou les journées où elle est absente;
9. La personne salariée qui bénéficie d'une retraite graduelle peut réduire sa semaine de travail d'une (1) ou de deux (2) journées. Pendant la période de retraite graduelle, la personne salariée sera rémunérée pour ses heures travaillées. Les autres conditions de travail prévues à la convention collective seront calculées au prorata du nombre d'heures travaillées;
10. La personne salariée ne peut, à l'expiration de sa période de retraite graduelle, se prévaloir de la clause 28.02 (Retraite Anticipée) de la convention collective;
11. La présente lettre d'entente est en vigueur à compter de la signature de la convention collective 2023-2026 et expire le 31 mai 2026;


En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal le 23^e jour du mois de janvier 2025.


Pour l'Université Concordia

Pour le Syndicat des travailleuses et travailleurs des métiers de Concordia – CSN



M. Geoffroy Allard
Gestionnaire de propriété, gestion immobilière

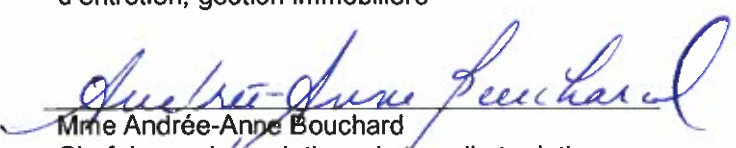

M. David Gabbay
Membre du comité de négociations



Mme Marilyne Moreau
Superviseur, exploitation technique et mécanique, gestion immobilière


M. Ciprian Iuga
Membre du comité de négociations

M. Patrick Sullivan
Superviseur des services architecturaux et d'entretien, gestion immobilière


M. Ryan Ciarna
Membre du comité de négociations


Mme Andrée-Anne Bouchard
Chef de service, relations de travail et relations avec les employés, ressources humaines


Mme Catherine Bitton
Conseillère relations de travail, relations de travail et relations avec les employés, ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE #3 – MISE EN DISPONIBILITÉ POUR LA PÉRIODE DES FÊTES

ENTRE **l'Université Concordia** (ci-après désignée L'Employeur)

ET **Le Syndicat des travailleuses et travailleurs des métiers de l'Université Concordia – CSN** (ci-après désigné le Syndicat)

Collectivement désignés les Parties

CONSIDÉRANT la lettre d'entente signée par les parties en novembre 2023 prévoyant les modalités applicables aux salariés sur appel lors de la période des fêtes 2023-2024 ;

CONSIDÉRANT les discussions tenues entre les Parties sur la mise en disponibilité pour la période des fêtes lors du renouvellement de la convention collective 2021-2023;

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

- 1) Les parties devront s'être rencontrées en octobre 2024 afin de discuter de l'horaire de mise en disponibilité pour la période des fêtes 2024-2025, ainsi que du montant de la prime ;
- 2) Les parties devront s'être rencontrées en octobre 2025 afin de discuter de l'horaire de mise en disponibilité pour la période des fêtes 2025-2026, ainsi que du montant de la prime ;
- 3) Une personne salariée est dite en disponibilité lorsqu'elle doit être prête, en cas d'urgence, à se présenter au travail dès un appel par téléphone de son superviseur immédiat, du mécanicien de quart ou de toute autre personne salariée sur appel ;
- 4) La personne salariée demeure en disponibilité pour une semaine complète à la fois (sept (7) jours) ;
- 5) La période de disponibilité débute lorsque la personne salariée a quitté le travail et qu'il n'y a aucune autre personne salariée de la même classification en poste ;
- 6) La personne salariée qui demeure en disponibilité est avisée au préalable par son superviseur immédiat, au moins sept (7) jours à l'avance.
- 7) La personne salariée en disponibilité doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. La personne salariée doit détenir un permis de conduire valide et avoir accès à un véhicule ;

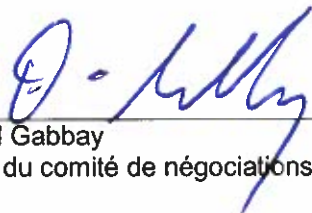
- 8) La personne salariée en disponibilité doit en tout temps demeurer apte à effectuer son travail de façon sécuritaire ;
- 9) L'Université fournit à la personne salariée, pour la période pendant laquelle elle est en disponibilité, un téléphone cellulaire.
- 10) La personne salariée en disponibilité durant la période des fêtes reçoit la prime telle qu'entendue par les parties.
- 11) La personne salariée en disponibilité doit répondre à l'appel dans les trente (30) minutes suivant un appel, à défaut de quoi la prime sera réduite ou coupée.
- 12) Une personne salariée qui se présente au travail lorsqu'elle est en disponibilité sera rémunérée selon les dispositions de l'article 13 (Heures supplémentaires), en plus de son allocation de disponibilité.
- 13) La répartition du temps de disponibilité est faite le plus équitablement possible et à tour de rôle entre les personnes salariées qui exécutent habituellement le travail requis. Toute disponibilité est facultative.
- 14) Les personnes salariées peuvent convenir d'échanger entre elles des périodes de disponibilité. Elles doivent cependant en informer au préalable le superviseur immédiat.
- 15) La présente lettre d'entente est en vigueur à compter du 1^{er} Octobre 2024 et expire le 31 mai 2026;


En foi de quoi les parties ont signé, à Montréal, le 23 janvier 2025.

Pour l'Université Concordia

Pour le Syndicat des travailleuses et travailleurs des métiers de Concordia – CSN


 M. Geoffroy Allard
 Gestionnaire de propriété, gestion immobilière


 M. David Gabbay
 Membre du comité de négociations

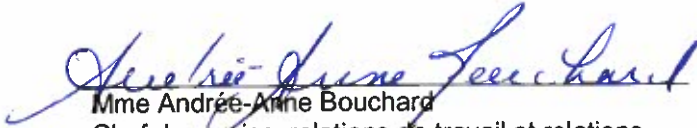

 Mme Marilynne Moreau
 Superviseur, exploitation technique et mécanique, gestion immobilière


 M. Ciprian Iuga
 Membre du comité de négociations

M. Patrick Sullivan
Superviseur des services architecturaux et
d'entretien, gestion immobilière



M. Ryan Ciarma
Membre du comité de négociations



Mme Andrée-Anne Bouchard
Chef de service, relations de travail et relations
avec les employés, ressources humaines



Mme Catherine Bilton
Conseillère relations de travail, relations de
travail et relations avec les employés, ressources
humaines

LETTRE D'ENTENTE #4

LETTRE D'ENTENTE ENTRE

L'Université Concordia

Ci-après désignée « l'Université »

ET

Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs des métiers de Concordia – CSN

Ci-après désigné « le Syndicat »

Collectivement « les Parties »

Objet : Atelier(s) offert(s) par le Service des ressources humaines (mesures transitoires)

Considérant la nouvelle plateforme de recrutement mise en place par l'Université en 2022 ;

Considérant les discussions tenues à ce sujet lors du renouvellement de la convention collective;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1- Le Service des ressources humaines offrira, durant la vie de la présente convention collective, un ou plusieurs ateliers portant sur l'utilisation de la nouvelle plateforme de recrutement (e.g. créer un profil, rechercher les postes de personnel disponibles, postuler etc.) ;
- 2- Le Service des ressources humaines informe la Gestion Immobilière de la date, ou des dates, retenue(s) pour la tenue de cet (ces) atelier(s) ;
- 3- La personne salariée qui souhaite participer à un tel atelier doit d'abord en informer son superviseur immédiat ;
- 4- La personne salariée qui participe à un tel atelier ne subit aucune perte de traitement.
- 5- Le service des ressources humaines met par ailleurs, à la disponibilité des personnes salariées, le nom et les coordonnées d'une personne ressource au sein de l'unité d'Emploi et d'efficacité organisationnelle ;
- 6- La présente lettre d'entente est en vigueur à compter de la signature de la convention collective 2023-2026 et expire le 31 mai 2026;

En foi de quoi les parties ont signé, à Montréal, le 23 janvier 2025.

Pour l'Université Concordia

Pour le Syndicat des travailleuses et travailleurs des métiers de Concordia – CSN



M. Geoffroy Allard
Gestionnaire de propriété, gestion immobilière



M. David Gabbay
Membre du comité de négociations



Mme Marilyne Moreau
Superviseur, exploitation technique et mécanique, gestion immobilière



M. Ciprian Iuga
Membre du comité de négociations

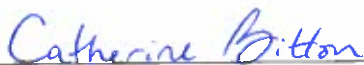
M. Patrick Sullivan
Superviseur des services architecturaux et d'entretien, gestion immobilière



M. Ryan Ciarma
Membre du comité de négociations



Mme Andrée-Anne Bouchard
Chef de service, relations de travail et relations avec les employés, ressources humaines



Mme Catherine Bitton
Conseillère relations de travail, relations de travail et relations avec les employés, ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE #5

Lettre d'entente Mesures transitoires

Intervenue entre

Syndicat des travailleuses et travailleurs des Métiers de Concordia - CSN

(ci-après « le Syndicat »)

Et

L'Université Concordia
(ci-après « l'Université »)

Collectivement désignés les Parties

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les Parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective ;

CONSIDÉRANT que les Parties ont convenu d'ajuster au 31 mai 2024 le salaire horaire de un dollar (1 \$) pour les titres d'emploi suivants : menuisier, peintre, serrurier, maître serrurier, frigoriste, plombier, technicien en contrôle et électricien ;

CONSIDÉRANT les difficultés de recrutement pour certains corps d'emploi et la volonté des Parties de remédier rapidement à toute difficulté pouvant survenir pendant la durée de la convention collective ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Mensuellement, l'Université remet au Syndicat une liste des postes vacants et le nombre d'affichages associés à chacun des postes.
2. L'Université s'engage à prendre les moyens raisonnables pour combler les postes vacants ;
3. Pour la durée de la convention collective, les Parties se rencontrent à au moins quatre (4) reprises par année pour faire le bilan des recrutements en cours.
 - a. Advenant qu'un poste ait nécessité de multiples affichages ou que ce dernier soit demeuré vacant en date de la rencontre ou encore que ce dernier n'ait pas attiré de candidats qualifiés, les Parties discutent de moyens possibles afin d'alléger les efforts de recrutement, notamment,
 - b. Ces mesures peuvent inclure:
 - i. Diversifier les sites de recrutement ;
 - ii. Embaucher une firme spécialisée dans l'embauche de corps de métiers ou d'employés d'entretien ;
 - iii. Négocier un ajustement salarial pour le ou les postes visés ;

- c. Dans le cas où l'Université recourt aux points i. et ii., elle doit faire un bref rapport au Syndicat dans les trente (30) jours suivant le nouvel affichage. Si aucune candidature n'est retenue ou si le poste demeure vacant suivant ces mesures, les Parties peuvent négocier un ajustement salarial.
 - d. Il est entendu toutefois que les activités et les mesures de recrutement relèvent ultimement de l'employeur.
4. Tout ajustement salarial négocié et entendu est versé à toutes les personnes salariées visées dans les dix (10) jours de l'entente.
5. La présente entente est en vigueur jusqu'à l'échéance de la convention collective.

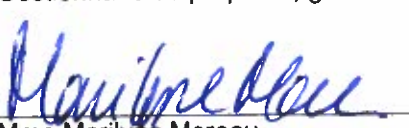
En foi de quoi les parties ont signé, à Montréal, le 23 janvier 2025.

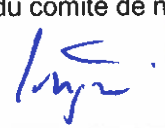
Pour l'Université Concordia


Pour le Syndicat des travailleuses et travailleurs des métiers de Concordia – CSN



M. Geoffroy Allard
Gestionnaire de propriété, gestion immobilière

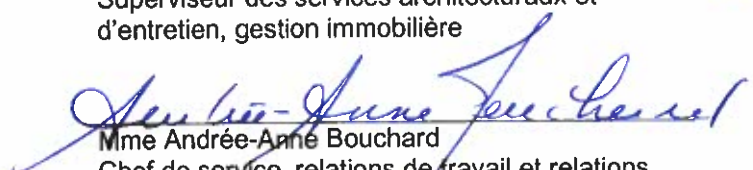

M. David Gabbay
Membre du comité de négociations

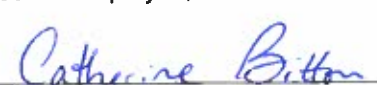

Mme Marilyn Moreau
Superviseur, exploitation technique et mécanique, gestion immobilière


M. Ciprian Iuga
Membre du comité de négociations


M. Patrick Sullivan
Superviseur des services architecturaux et d'entretien, gestion immobilière


M. Ryan Ciarma
Membre du comité de négociations


Mme Andrée-Anne Bouchard
Chef de service, relations de travail et relations avec les employés, ressources humaines


Mme Catherine Bitton
Conseillère relations de travail, relations de travail et relations avec les employés, ressources humaines