

CONVENTION COLLECTIVE

Entre :

L'UNIVERSITÉ CONCORDIA

Et :

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

(Section CAMPUS SIR GEORGE WILLIAMS)

En vigueur jusqu'au 31 mai 2026

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE 1</u>	<u>BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u>	<u>1</u>
<u>ARTICLE 2</u>	<u>DÉFINITIONS</u>	<u>1</u>
<u>ARTICLE 3</u>	<u>RECONNAISSANCE SYNDICALE</u>	<u>2</u>
<u>ARTICLE 4</u>	<u>CIVILITÉ, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT</u>	<u>3</u>
<u>ARTICLE 5</u>	<u>DROITS DE LA DIRECTION</u>	<u>5</u>
<u>ARTICLE 6</u>	<u>SÉCURITÉ SYNDICALE</u>	<u>5</u>
<u>ARTICLE 7</u>	<u>REPRÉSENTATION SYNDICALE</u>	<u>6</u>
<u>ARTICLE 8</u>	<u>PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE</u>	<u>10</u>
<u>ARTICLE 9</u>	<u>MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIER D'EMPLOI</u>	<u>13</u>
<u>ARTICLE 10</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>	<u>13</u>
<u>ARTICLE 11</u>	<u>SÉCURITÉ D'EMPLOI</u>	<u>15</u>
<u>ARTICLE 12</u>	<u>MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE</u>	<u>16</u>
<u>ARTICLE 13</u>	<u>CONGÉS FÉRIÉS</u>	<u>19</u>
<u>ARTICLE 14</u>	<u>HEURES DE TRAVAIL</u>	<u>20</u>
<u>ARTICLE 15</u>	<u>TEMPS SUPPLÉMENTAIRE</u>	<u>21</u>
<u>ARTICLE 16</u>	<u>VACANCES</u>	<u>23</u>
<u>ARTICLE 17</u>	<u>ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES</u>	<u>26</u>
<u>ARTICLE 18</u>	<u>CONGÉS DE MALADIE</u>	<u>27</u>
<u>ARTICLE 19</u>	<u>CONGÉS SOCIAUX</u>	<u>28</u>
<u>ARTICLE 20</u>	<u>CONGÉ SANS SOLDE</u>	<u>30</u>
<u>ARTICLE 21</u>	<u>CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ</u>	<u>32</u>
<u>ARTICLE 22</u>	<u>CONGÉ PARENTAL</u>	<u>33</u>
<u>ARTICLE 23</u>	<u>FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ</u>	<u>43</u>
<u>ARTICLE 24</u>	<u>AVANTAGES SOCIAUX</u>	<u>43</u>
<u>ARTICLE 25</u>	<u>DROITS DE SUCCESSION</u>	<u>44</u>
<u>ARTICLE 26</u>	<u>EXEMPTION DE FRAIS DE SCOLARITÉ</u>	<u>45</u>
<u>ARTICLE 27</u>	<u>CONGÉ POUR ÉTUDE</u>	<u>46</u>
<u>ARTICLE 28</u>	<u>PERSONNE SALARIEE TEMPORAIRE</u>	<u>48</u>
<u>ARTICLE 29</u>	<u>GÉNÉRALITÉS</u>	<u>51</u>
<u>ARTICLE 30</u>	<u>ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE</u>	<u>52</u>
<u>ARTICLE 31</u>	<u>FORMATION</u>	<u>54</u>
<u>ARTICLE 32</u>	<u>CLASSEMENT ET PRIMES</u>	<u>55</u>

<u>ARTICLE 33</u>	<u>RÉTROACTIVITÉ</u>	<u>58</u>
<u>ARTICLE 34</u>	<u>DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....</u>	<u>58</u>
<u>ANNEXE 1</u>	<u>SALAIRES ET POLITIQUE SALARIALE.....</u>	<u>61</u>
<u>ANNEXE 2</u>	<u>ÉCHELLE SALARIALE DES APPRENTIS-ÉLECTRICIENS ET APPRENTIS- PLOMBIERS</u>	<u>65</u>
<u>ANNEXE 3</u>	<u>CONTRAT DU CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ</u>	<u>67</u>
<u>ANNEXE 4</u>	<u>CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION.....</u>	<u>71</u>
<u>ANNEXE A.....</u>		<u>72</u>
<u>ANNEXE B.....</u>		<u>76</u>
<u>ANNEXE C.....</u>		<u>78</u>
<u>ANNEXE D.....</u>		<u>82</u>
<u>ANNEXE E.....</u>		<u>87</u>
<u>ANNEXE F</u>		<u>90</u>
<u>LETTRE D'ENTENTE # 1.....</u>		<u>91</u>
<u>LETTRE D'ENTENTE # 2.....</u>		<u>93</u>
<u>LETTRE D'ENTENTE # 3.....</u>		<u>95</u>
<u>LETTRE D'ENTENTE # 4.....</u>		<u>97</u>
<u>LETTRE D'ENTENTE # 5</u>		<u>102</u>
<u>LETTRE D'ENTENTE #6</u>		<u>105</u>
<u>LETTRE D'ENTENTE #7</u>		<u>108</u>
<u>LETTRE D'ENTENTE #8</u>		<u>112</u>
<u>LETTRE D'ENTENTE #9</u>		<u>115</u>
<u>LETTRE D'ENTENTE #10.....</u>		<u>117</u>

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 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 DÉFINITIONS

- 2.01 **Personne salariée :**
Désigne toute personne de l'unité d'accréditation à l'emploi de l'Université Concordia.
- 2.02 **Personne salariée permanente :**
Désigne toute personne de l'effectif qui a complété avec succès la période de probation prévue à l'article 10.01.
- 2.03 **Personne salariée temporaire :**
Désigne une personne embauchée pour une période déterminée pour parer à un surcroît de travail ou pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire et ayant les conditions d'emploi définies par l'article 28.
- 2.04 **Superviseur immédiat :**
Désigne la personne représentant l'employeur et qui constitue le premier palier d'autorité auprès de la personne salariée.
- 2.05 **Poste de l'effectif :**
Désigne un poste dont le salaire émerge du budget de fonctionnement de l'Université.
- 2.06 **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.

2.07 Dossier d'emploi :

Désigne le dossier de la personne salariée qui porte sur son travail à l'Université. Ce dossier est conservé par le Service des ressources humaines et constitue le seul dossier officiel aux fins de la présente convention collective.

2.08 Jour férié

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

2.09 Chef d'équipe

Désigne une personne salariée qui, 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.

2.10 Services 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 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01 L'Université reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur pour les fins de la négociation collective au nom des personnes salariées visées par le certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif du travail le 8 juin 2016.

3.02 Les personnes salariées exclues de l'unité de négociation, les personnes salariées cadres et les personnes travaillant dans le cadre de l'exécution d'un contrat à forfait n'exécutent pas le travail qui est habituellement exécuté par les personnes salariées à l'emploi de l'Université et compris dans l'unité de négociation

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

De plus, en aucun cas, les tâches d'un poste aboli ne peuvent être confiées à

sous-contrat.

Malgré ce qui précède, la pratique actuelle en ce qui concerne les personnes salariées de l'association du Campus Loyola et la pratique actuelle en ce qui concerne l'octroi de contrats à forfait peuvent être continuées.

ARTICLE 4 CIVILITÉ, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

4.01 Clause de 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'incivilité, 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 immédiat 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.

4.02 Non-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, indigénité, 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 doivent respecter cette position.

4.03 **Harcèlement**

L'Université et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a le droit de travailler dans une atmosphère exempte de harcèlement.

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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

4.04 L'Université doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

4.05 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 l'article 4.06.

4.06 Advenant que la plainte ne soit pas résolue selon les dispositions de la clause 4.05, 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 deux (2) ans 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 relations du travail et relations avec les employés.

4.07 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 du service des relations du travail et relations avec les employés et la personne salariée qui a porté plainte peut, si elle le désire, être accompagnée par un délégué d'atelier.

4.08 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.

4.09 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.

- 4.10 Si la personne qui a porté plainte demeure insatisfaite de cette décision, le Syndicat peut, nonobstant la procédure de grief prévue à l'article 8 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 aux articles 8.04 à 8.13 de la présente convention collective.
- 4.11 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 l'article 4.09.
- 4.12 Les délais prévus aux articles 4.06 à 4.10 sont de rigueur, mais peuvent être prolongés par entente écrite entre le Syndicat et l'Université.

ARTICLE 5 DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 L'Université possède le droit et le devoir 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.

ARTICLE 6 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 6.01 Toute nouvelle personne salariée régie par la présente convention collective doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et payer les retenues syndicales mensuelles.
- 6.02 L'Université n'est pas tenue de congédier, de mettre à pied ou de transférer hors de l'unité de négociation une personne salariée expulsée du Syndicat. Cependant, la personne salariée demeure assujettie à la retenue syndicale.
- 6.03 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.
- 6.04 La cotisation syndicale est due à partir de la première période complète de paie de la personne salariée.
- 6.05 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.
- 6.06 Toute correspondance administrative au sujet des retenues se fait entre l'Université et le Syndicat.
- 6.07 Le Syndicat avisera l'Université de tout changement du taux de la cotisation syndicale au moins trente (30) jours avant son application.

ARTICLE 7 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 7.01 L'Université convient de mettre à la disposition des personnes salariées un tableau d'affichage dans chaque atelier ou service sur lequel le Syndicat affiche des avis quant aux élections, aux assemblées et aux autres activités syndicales officielles. Ces avis doivent être signés par un membre de l'exécutif syndical ou par le délégué d'atelier. Le Syndicat peut utiliser le service de courrier interne pour poster des avis à ses membres.
- 7.02
- a) Le Syndicat avise l'Université du nom de chaque membre de l'exécutif et des cinq (5) délégués d'atelier élus par les personnes salariées concernées. Les membres de l'exécutif et les délégués peuvent quitter leur poste pour se consacrer aux fonctions syndicales, sous réserve de l'article 7.06.
 - b) L'Université accorde le temps nécessaire à ces délégués sans perte de salaire régulier lorsqu'ils sont cédulés pour travailler une journée donnée, pour assister aux réunions avec les représentants de l'Université.
- 7.03
- a) Le comité syndical de négociation est composé de six (6) membres nommés par le Syndicat.
 - b) L'Université accorde une banque de trente (30) jours sans perte de salaire, lorsque la personne salariée est cédulée pour travailler une journée donnée et qu'elle doit participer à la préparation de la prochaine convention collective.
 - c) Par la suite, lors de chaque séance de négociation, conciliation, médiation ou arbitrage, le comité de négociation est libéré sans perte de salaire pour la durée de la rencontre.

Afin de se préparer pour chacune de ces rencontres, le comité de négociation peut se libérer sans perte de salaire pour l'équivalent de cinquante pour cent (50 %) de la durée de la rencontre précédente.
 - d) Les membres du comité de négociation qui le désirent peuvent reporter à après la signature de la convention collective, leurs vacances accumulées dans les douze (12) mois qui précèdent l'expiration de la convention collective, ainsi que celles accumulées jusqu'à la signature de la convention collective ; ceci jusqu'à un maximum de dix (10) jours en plus

des deux (2) semaines qui peuvent être reportées selon l'article 16.05 b).

- 7.04
- a) L'Université met à la disposition exclusive du Syndicat un local aménagé et entretenu pour fins de secrétariat avec une (1) table, quatre (4) chaises, un (1) classeur fermant à clé, un (1) ordinateur et un (1) téléphone sans frais.
 - b) Aucune personne salariée ne fait l'objet de discrimination de la part de l'Université pour avoir parlé, écrit ou agit légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.
 - c) 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 salariale, est remise au Syndicat.

L'Université convient que tout ajustement spécial ou prime non-prévue à la convention collective affectant la rémunération d'une personne salariée doit être négocié avec le Syndicat et confirmé par écrit sans délai. En cas de mésentente, le Syndicat peut se prévaloir de la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à l'article 8.

- d) L'Université fournit au Syndicat, après une demande écrite et dans un délai d'une (1) semaine, l'accès à l'ordre du jour et au procès-verbal de toute réunion publique du C.A. ou du Sénat, aux budgets d'opération approuvés par le C.A., à toutes les informations relatives aux budgets d'opération approuvés par le Conseil d'administration, aux règles budgétaires et aux calculs de subventions de fonctionnement aux Universités et à tout autre document officiel pouvant être nécessaire à la négociation.
- e) Le Syndicat peut faire usage d'une salle adéquate de l'Université et sans frais, pour ses réunions, le tout sur demande, par écrit, au Bureau des Relations avec le personnel et sur préavis d'au moins quarante-huit (48) heures.

- 7.05
- a) L'Université convient de libérer les représentants désignés par le Syndicat pour trois cents (300) heures au total par année, sans perte de salaire régulier, pour activités syndicales à l'extérieur de ce qui est prévu à la convention collective.

- b) Lorsque la totalité des heures prévues pour la banque de libération prévue au paragraphe a) est utilisée, les absences sont autorisées sans perte de salaire et sont remboursées par le Syndicat à l'Université.

Il est possible pour le Syndicat de reporter les heures de libération inutilisées d'une année à l'autre, jusqu'à un maximum de deux cents (200) heures, pour un maximum absolu de cinq cents (500) heures à une année donnée.

- 7.06
- 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. Dans un tel cas, la demande doit être transmise simultanément au superviseur immédiat et au Service des relations avec les employés et relations de travail.

7.07 **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 7.07 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.

7.08 Dans le but de consulter leurs membres, un représentant syndical peut se libérer pour les rencontrer après avoir obtenu l'approbation de son superviseur immédiat. Cette rencontre peut se faire pendant les heures de travail.

7.09 L'Université doit faire parvenir au Syndicat une copie de toute communication écrite concernant les conditions de travail émise à plus d'une personne salariée régie par la convention collective.

7.10 **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-ressource 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.

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

L'Université reconnaît trois (3) 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 sera 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 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.

7.12 **Droit à l'information**

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

- a) numéro d'employé
- b) nom et prénom
- c) date de naissance
- d) sexe
- e) date d'embauche dans l'unité de négociation
- f) date d'ancienneté
- g) classe d'emploi/poste (numéro du poste, titre et département)
- h) salaire
- i) statut
- j) adresse de résidence, sauf si la personne salariée s'y oppose
- k) numéro de téléphone à la résidence, sauf si la personne salariée s'y oppose
- l) numéro de poste au travail, si disponible
- m) adresse électronique au travail, si disponible

ARTICLE 8 PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

8.01 **Résolution des problèmes**

Les parties conviennent qu'il est préférable de résoudre les problèmes en discutant avec les personnes directement concernées, avant de soumettre un grief par écrit. À cette fin, la personne salariée accompagnée, si elle le désire d'un représentant syndical, peut discuter d'un grief potentiel avec le superviseur immédiat.

8.02 **Contenu du grief**

Le grief doit comprendre la nature du litige, le ou les article(s) de la convention collective concernés s'il y a lieu ainsi que le redressement souhaité.

Une erreur technique n'entraîne pas l'annulation d'un grief. Une erreur dans la numérotation des articles mentionnés au grief constitue une erreur technique.

8.03 **Procédure**

Dans tous les cas de griefs, l'Université et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante :

a) **Première étape**

La personne salariée concernée, accompagnée d'un représentant syndical, soumet le grief au service des relations du travail et relations avec les employés dans les vingt (20) jours ouvrables du fait ou de la

connaissance du fait dont découle le 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 courrier, par télécopieur, par courriel avec confirmation de lecture ou par tout autre moyen approprié.

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.

8.04 **Déférer à l'arbitrage**

Dans les trente (30) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu à l'article 8.03 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.

8.05 **Faute de réponse**

À n'importe quelle étape des procédures de griefs et d'arbitrage, lorsqu'une des parties omet ou néglige de répondre ou de procéder à l'étape suivante dans les délais applicables, le grief est réglé en faveur de l'autre partie, à moins qu'il y ait eu entente écrite entre les parties.

8.06 **Arbitre unique**

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

8.07 **Honoraires de l'arbitre**

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

8.08 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.

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

8.10 **Témoins**

Les parties peuvent solliciter la collaboration d'une ou des personnes salariées concernée(s) et de tous les témoins. Tous les arrangements nécessaires sont faits afin que les parties en cause aient accès aux lieux de travail pour enquête et pour s'entretenir avec les témoins.

8.11 La personne salariée appelée à témoigner ou à représenter l'une ou l'autre des parties à un arbitrage prévu au présent article est libérée, sans perte de traitement, pour le temps nécessaire à son témoignage ou à sa présence.

8.12 Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé lors d'un arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant syndical.

8.13 Les ententes intervenues entre les représentants des parties au cours de la procédure décrite au présent article, pour régler tout grief, doivent être constatées par écrit et signées par les représentants dûment autorisés de l'Université et du Syndicat. De telles ententes lient les parties.

8.14 **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 8.04 à 8.13 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.

ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIER D'EMPLOI

9.01 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.

9.02 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.

9.03 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.

9.04 Si un représentant de l'Université juge à propos de convoquer une personne salariée pour des motifs disciplinaires (avis verbal, réprimande écrite, suspension ou congédiement), la personne salariée a le droit d'être accompagnée d'un représentant du Syndicat.

9.05 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.

9.06 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.

9.07 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 10 ANCIENNETÉ

10.01 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.

- 10.02 L'ancienneté est définie en années, en mois et en jours de service au sein de l'Université et n'est utilisée que dans les cas d'une mise à pied ou d'un rappel au travail.
- 10.03 L'Université avise le Syndicat d'une réduction du personnel un (1) mois avant d'informer les personnes salariées.
- 10.04 Les mises à pied se font par ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail se font par ordre d'ancienneté, pourvu que les personnes salariées possèdent les exigences et aient la formation requise pour effectuer un tel travail.
- 10.05 La personne salariée perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) lorsqu'elle quitte volontairement son emploi au sein de l'Université ;
 - b) lorsqu'elle est congédiée pour cause à moins que son congédiement n'ait été annulé suite à l'application des procédures de griefs et d'arbitrage;
 - c) lorsqu'elle ne se présente pas au travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans permission ou sans fournir par écrit à son superviseur immédiat, au cours de ces cinq (5) mêmes jours, une raison motivant son absence.
- 10.06 La personne salariée mise à pied à cause d'une réduction de travail maintient l'ancienneté accumulée au moment de sa mise à pied pour une durée de vingt-quatre (24) mois, après quoi, son ancienneté se perd et son emploi se termine.
- 10.07 La personne salariée en période de probation n'accumule pas d'ancienneté pendant ladite période, mais lorsque sa période de probation est terminée, son ancienneté est calculée à compter de sa date d'embauche.
- 10.08 La personne salariée en congé de maladie ou en congé pour accident de travail conserve et accumule son ancienneté pendant trente-six (36) mois, et par la suite, elle cesse de l'accumuler mais la conserve.
- 10.09 L'Université affiche dans chaque atelier ou service 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.
- 10.10 Toute démission peut être désavouée dans les trois (3) jours de sa signature. L'Université transmet immédiatement copie de toute démission au Syndicat.

ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 11.01 a) L'Université assure, pour la durée de la présente convention, la sécurité d'emploi à l'intérieur de l'unité de négociation pour toute personne salariée ayant été embauchée par l'Université avant le 30 novembre 2005 et ayant vingt-quatre (24) mois d'ancienneté dans un poste permanent dans l'unité de négociation.

Nonobstant toute autre disposition de la convention collective et sous réserve de l'article 9, ces personnes salariées ne peuvent être licenciées ou mises à pied et demeurent au service de l'Université et continuent de bénéficier de toutes les dispositions de la présente convention collective de travail.

- b) Personnes salariées embauchées après le 30 novembre 2005 ;

Sujet au droit de renvoi pour cause juste que possède l'Université, ces personnes salariées, après vingt-quatre (24) mois dans un poste permanent dans l'unité de négociation, bénéficient de la sécurité d'emploi, sauf en situation de réduction budgétaire ou de changements technologiques.

- 11.02 En cas d'abolition de poste, la personne salariée et le Syndicat doivent recevoir un préavis écrit d'au moins deux (2) mois.
- 11.03 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 départ équivalente à un (1) mois de salaire par année travaillée plus une remise de trois (3) mois jusqu'à concurrence de quinze (15) mois.
- 11.04 Dans le cas d'une 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.
- 11.05 Une personne salariée ayant la sécurité d'emploi qui obtient un poste d'un taux de salaire inférieur à son taux de salaire régulier, conserve le salaire de son poste d'origine.
- 11.06 Une mutation comprend une mutation à un poste temporairement vacant si la personne salariée peut satisfaire aux exigences normales du poste.
- 11.07 Lorsqu'une personne salariée refuse une mutation, l'Université lui fait parvenir avec copie au Syndicat un avis écrit qu'un tel refus est considéré comme une démission volontaire.
- 11.08 Si le poste aboli est reconstitué à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, l'ancien titulaire a le premier (1^{er}) choix.
- 11.09 Le rappel se fait par téléphone et si après trois (3) tentatives la personne salariée

n'est pas rejointe, le rappel se fait par messenger ou courrier recommandé. À l'expiration d'un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant l'envoi de la lettre de rappel, si la personne salariée n'est toujours pas rejointe ou ne s'est pas présentée au travail, elle est réputée avoir démissionné et la personne salariée suivante sur la liste est rappelée.

ARTICLE 12 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

12.01 Poste vacant

Lorsqu'un poste devient vacant ou qu'un nouveau poste doit être comblé, l'employeur l'affiche sur son site web ainsi que dans chacun des ateliers, à un endroit bien en vue pour les personnes salariées. Une copie de l'avis de vacance est transmise électroniquement au Syndicat.

Lorsqu'un poste de l'effectif devient vacant, l'Université a le choix de le combler, de l'abolir ou de différer son affichage. Si la décision est de combler le poste, l'Université procède dans un délai n'excédant pas trente (30) jours ouvrables de la date de sa vacance. Si le poste est aboli, l'Université en informe le Syndicat dans le même délai.

Lorsque son affichage est différé, l'Université en informe le Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables de la vacance et bénéficie d'un délai supplémentaire de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables avant de procéder à son affichage.

Ne sont pas considérés comme vacants au sens de cet article, les postes vacants suite à une maladie, à des vacances, à un accident de travail, à un congé parental ou à un congé sans traitement dont le titulaire doit revenir au travail.

12.02 Absence prolongée

Lorsqu'une personne salariée est absente à la suite d'un accident de travail pour une période de plus de cinquante-deux (52) semaines consécutives, ou à la suite d'une absence maladie ou d'un accident pour une période de plus de seize (16) semaines consécutives, l'Université peut combler temporairement le poste de la personne salariée absente par une autre personne salariée de l'unité de négociation, selon les critères établis au troisième (3^e) alinéa de la clause 12.03. S'il est connu, avec preuve à l'appui, que l'absence durera pour plus de cinquante-deux (52) semaines ou de seize (16) semaines selon le cas, l'Université peut combler le poste avant l'expiration du délai applicable.

Advenant qu'aucune personne salariée ne soit intéressée à occuper ce poste, l'Employeur peut combler le poste temporairement par une personne externe.

Les postes qui demeurent inoccupés pour une période de trente-six (36) mois ou moins dans le cas d'un congé de maladie ou pour une période de vingt-quatre (24) mois ou moins dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne sont pas considérés comme des postes vacants.

12.03 **Procédure d'affichage et octroi du poste**

La période d'affichage est de dix (10) jours ouvrables.

Toute personne salariée qui désire poser sa candidature doit le faire durant la période d'affichage ci-haut nommée et via la plateforme de recrutement établie par l'employeur.

Le poste vacant est accordé au candidat possédant le plus d'ancienneté pourvu que ce dernier remplisse les exigences normales du poste. En cas d'égalité entre deux (2) candidats, la date d'obtention du certificat de compétence ou de l'attestation professionnelle prévaut, si le poste à combler exige une attestation ou un certificat de compétence. Les candidats qui ne sont pas choisis sont avisés par écrit.

L'Université donne une réponse écrite à chaque candidat avec copie au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage.

La personne salariée choisie occupe son nouveau poste dans un délai maximum de vingt (20) jours ouvrables à compter de la date de la réponse du Service des ressources humaines. Si elle n'a pas été assignée à l'échéance de ce délai, elle reçoit alors le taux de salaire qu'elle recevrait pour son nouveau poste.

12.04 **Nombre d'affichage**

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

12.05 **Promotion, mutation et période d'essai**

La personne salariée qui obtient une promotion ou une mutation est assujettie à une période d'essai d'une durée maximale de quatre cent soixante-cinq (465) heures régulières effectivement travaillées. Au cours de cette période, la personne salariée peut être replacée en tout temps dans son ancien poste, avec le maintien de tous ses droits acquis 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 normales 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.

12.06 **2^e affichage**

L'Université n'est pas tenue d'afficher une deuxième (2^e) fois un poste vacant:

1. Lorsque ce poste vacant a été affiché sans résultat et qu'il a été comblé par une personne salariée externe qui a quitté ce poste au cours de sa période de probation.
2. Lorsque ce poste vacant a d'abord été comblé par une personne salariée interne qui est retournée à son ancien poste au cours de sa période d'essai.

L'Université procède alors à un deuxième choix en conformité avec les dispositions du 3^e paragraphe de la clause 12.03.

12.07 **Retrait de candidature ou refus de poste**

La personne salariée qui postule et qui retire sa candidature ou qui refuse le poste ne subit aucun préjudice lors de candidatures ultérieures.

12.08 **Création d'une nouvelle classe d'emploi**

- a) 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. L'Employeur procède à l'affichage du poste conformément à l'article 12.03.
- b) À défaut d'entente entre les parties quant au salaire, le Syndicat peut se prévaloir de la procédure de griefs et d'arbitrage.

L'arbitre ainsi saisi de la mésentente peut décider du taux de salaire applicable à la nouvelle classe d'emploi, en tenant compte des tâches de cette nouvelle classe d'emploi et des taux de salaire existant dans la convention collective pour les classes d'emploi semblables ou comparables. La décision de l'arbitre est rétroactive à la date du dépôt du grief.

12.09 **Mutation entre campus**

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 entre les parties.

12.10 **Assignment de chef d'équipe**

- a) L'assignment 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'assignment et les qualifications requises.

b) 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.

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

Si la personne salariée désignée comme chef d'équipe quitte ses fonctions (de façon volontaire ou à la discrétion de l'employeur) avant la fin de l'assignation, celle-ci est affichée conformément aux modalités prévues à l'article 12.10 a).

d) 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.

e) 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.

12.11 **Fardeau de preuve**

Si un grief est fait à cause de l'interprétation de cet article, l'Université a la responsabilité du fardeau de la preuve.

ARTICLE 13 CONGÉS FÉRIÉS

13.01 Les congés fériés sont:

- ↵ la veille du Jour de l'An
- ↵ le Jour de l'An
- ↵ le lendemain du Jour de l'An
- ↵ le Vendredi saint
- ↵ le lundi de Pâques
- ↵ la journée nationale des Patriotes
- ↵ la fête nationale du Québec
- ↵ la Confédération
- ↵ la fête du Travail
- ↵ le jour de l'Action de grâces
- ↵ la veille de Noël
- ↵ le jour de Noël
- ↵ le lendemain de Noël

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

L'Université est normalement fermée du 24 décembre jusqu'à l'heure normale d'ouverture le 3 janvier. Cette période est considérée comme travaillée et payée.

- 13.02 Si l'un des jours fériés mentionnés au paragraphe 13.01 tombe un samedi ou un dimanche, ce jour férié est déplacé au jour ouvrable précédent ou suivant.

Pour les personnes salariées des centrales thermiques travaillant sur un quart de rotation, lesdits congés sont pris le jour même de la fête.

- 13.03 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 14 HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 a) La semaine régulière de travail de toutes les personnes salariées, sauf les personnes salariées travaillant dans les centrales thermiques, est de trente-huit heures et trois quarts ($38\frac{3}{4}$) réparties selon la cédule et les autres précisions prévues à l'annexe appropriée.
- b) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant dans les centrales thermiques est de trente-neuf (39) heures selon la cédule et les autres précisions prévues à l'annexe A.

14.02 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) L'application de cette réduction peut varier selon ce que décide chaque service. Cependant, deux (2) exigences doivent être satisfaites :
1. L'Université doit continuer à offrir tous les services nécessaires ;
 2. La réduction des heures de travail ne doit entraîner aucune dépense supplémentaire, ou ne doit occasionner qu'une augmentation minimale des dépenses.

Pour les personnes salariées travaillant dans les centrales thermiques sur les quarts de rotation, pour la période d'application de l'horaire d'été, la rémunération pour les heures effectuées entre le nombre d'heures de la semaine réduite et le nombre d'heures de la semaine normale sera une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le salaire de base de la personne salariée. Pour les personnes salariées travaillant à l'entretien, les paragraphes 14.02 a) et b) s'appliquent.

- c) Lorsque la personne salariée est absente pendant la période de l'horaire d'été, elle ne peut « mettre en banque » les heures de congé auxquelles elle aurait eu droit si elle avait été présente, à l'exception de ce qui suit :
- Pour la personne salariée ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté, les heures d'été pourront être mises en banque si celles-ci coïncident avec une journée de vacances.
 - Lors des deux (2) semaines à l'intérieur desquelles est prévu un congé férié (Fête nationale du Québec et Confédération).

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 salarié concernée.

De plus, la personne salariée absente du travail avec ou sans traitement pour une durée égale à sa semaine de travail ne peut mettre en banque les heures de congé d'été pour cette même période.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 15.01 a) Tout travail effectué par une personne salariée avant ou après les heures prévues pour sa journée régulière de travail est considéré comme du travail à temps supplémentaire.
- b) Le taux normal pour le travail à temps supplémentaire est une fois et demi (1½) le salaire horaire de base pour les quatre (4) premières heures de travail, et deux (2) fois le salaire horaire de base pour les heures subséquentes.

15.02 Rappel au travail

- a) Une personne salariée rappelée au travail et ayant déjà quitté les lieux de l'Université ou cédulée en temps supplémentaire de façon non continue à son quart de travail touche la plus avantageuse des deux (2) rémunérations suivantes:
1. rémunération selon les normes ordinaires des heures supplémentaires;
 2. rémunération de quatre (4) heures selon les normes d'heures supplémentaires pour un rappel les samedis, dimanches et congés fériés;
- ou
- rémunération de quatre (4) heures au taux régulier pour les jours autres que les samedis, dimanches et congés fériés.

3. La personne salariée rappelée au travail doit téléphoner à son superviseur ou à défaut la personne responsable de l'exécution des travaux avant de quitter l'Université.
- b) Une personne salariée requis de travailler des heures supplémentaires immédiatement avant son quart régulier doit normalement achever son travail régulier, mais les heures totales et consécutives de travail ne doivent pas excéder seize (16) heures sauf à la demande de l'Université pour des situations considérées comme urgentes.
- c) Lorsqu'une personne salariée est tenue par l'Université de revenir au travail moins de douze (12) heures après avoir quitté, exception faite du retour au travail pour reprendre sa cédule lors des vacances annuelles ou à la suite d'absence pour maladie après cinq (5) jours, cela est considéré comme un rappel au travail, même si la personne salariée est avertie longtemps d'avance.
- d) L'Université, à la demande des membres d'un atelier, établira en consultation avec ceux-ci une procédure de répartition équitable des heures supplémentaire pour cet atelier.
- e) Nonobstant les dispositions de la clause 15.02 d), lorsque aucune personne salariée qualifiée ne se porte volontaire pour effectuer les heures supplémentaires, l'Université pourra requérir que la personne salariée qualifiée du même service ayant le moins d'ancienneté effectue le travail.

15.03 Rémunération pour le travail effectué lors des congés fériés

Le taux pour le travail effectué lors des congés fériés est de trois (3) fois le salaire régulier pour chaque heure travaillée.

15.04 Rémunération pour le travail non cédulé le samedi

Le taux pour le travail effectué mais non cédulé le samedi est d'une fois et demi (1 ½) le salaire horaire de base pour les quatre (4) premières heures et de deux (2) fois le salaire horaire de base pour toutes les heures subséquentes.

15.05 Rémunération pour le travail non cédulé le dimanche

Le taux pour le travail effectué mais non cédulé le dimanche est deux (2) fois le salaire horaire de base pour chaque heure travaillée.

15.06 Le temps supplémentaire est payé lors de la deuxième (2^e) période de paie qui suit l'exécution du travail à temps supplémentaire.

15.07 La personne salariée qui fait des heures supplémentaires a droit à une période de repos de huit (8) heures consécutives avant son retour au travail sans perte de revenu, pour seulement la partie de cette période qui tombe dans sa journée régulière de travail.

Par exemple, si une personne salariée termine son temps supplémentaire à 3 h et que son horaire de travail régulier débute normalement à 7 h 30, la personne salariée ne doit pas se présenter avant 11 h. Ces trois (3) heures de repos pour la période 7 h 30 à 11 h lui sont payées au taux horaire prévu pour sa classification.

- 15.08 Un maximum absolu et annuel de soixante-dix-sept heures et demie (77,5 h) 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 ¾) peut être reporté à l'année suivante. Toutes les heures non prises, non reportées et encore en banque au 31 mai sont payées.

Le moment de la prise du congé doit être convenu entre la personne salariée et le supérieur immédiat.

ARTICLE 16 VACANCES

- 16.01 Toutes les personnes salariées permanentes au service de l'Université depuis moins d'un (1) an avant le 1^{er} juin, ont droit à douze point neuf cent seize (12.916) heures de vacances, avec solde, pour chaque mois complet de service jusqu'à un maximum de cent cinquante-cinq (155) heures de vacances.
- 16.02
- a) Toutes les personnes salariées permanentes ayant complété un (1) an ou plus de service avant le 1^{er} juin ont droit à cent cinquante-cinq (155) heures de vacances payées.
 - b) Toutes les personnes salariées ayant complété dix (10) ans ou plus de service au 1^{er} juin de l'année courante ont droit à cent soixante-dix heures et demi (170,5) heures de vacances payées.
 - c) Toutes les personnes salariées permanentes ayant complété dix-neuf (19) et vingt (20) ans de service avant le 1^{er} juin ont droit à cent soixante et dix-huit heures et trois dixième (178,3) heures de vacances payées.
 - d) Toutes les personnes salariées permanentes ayant complété vingt et un (21) et plus de service avant le 1^{er} juin ont droit à cent quatre-vingt-treize heures et soixante-quinze centièmes (193,75) heures de vacances payées.
- 16.03 Une personne salariée qui, au 1^{er} juin, n'a pas accumulé le service requis pour avoir droit aux deux (2) semaines de vacances payées peut, après en avoir obtenu la permission de son superviseur, faire une demande pour obtenir deux (2) semaines de vacances. La différence entre son quantum de vacances et les deux (2) semaines est aux frais de la personne salariée.
- 16.04 La période de service continu donnant droit aux vacances payées aux personnes salariées s'étend du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.
- 16.05
- a) Sous réserve de la clause 16.06, les vacances accumulées au 31 mai peuvent être prises n'importe quand pendant les douze (12) prochains

mois, c'est à dire entre le 1^{er} juin et le 31 mai.

Les vacances demandées entre le 1^{er} juin et 1^{er} septembre ne peuvent excéder deux (2) semaines consécutives à moins qu'une troisième (3^e) semaine ou plus soient libres après que toutes les personnes salariées aient eu leur préférence.

Une personne salariée peut fractionner deux (2) semaines de vacances par année, qu'elle pourra prendre une (1) journée complète à la fois, le tout avec la permission de son superviseur immédiat lequel ne pourra refuser sans motif raisonnable.

- b) Les personnes salariées peuvent reporter deux (2) semaines de vacances par année lesquelles devront être prises l'année suivante.

Toutefois, lorsque des vacances ont été accumulées pendant un congé prévu à l'article 16.10, les personnes salariées peuvent reporter plus de semaines. Elles doivent cependant en aviser leur superviseur immédiat le plus tôt possible.

- c) Lorsqu'une personne salariée se prévaut du paragraphe 16.05 b), ladite personne salariée pourra prendre ses vacances accumulées avec les vacances auxquelles elle a droit.

- d) Toute semaine de vacances débute le dimanche et se termine le samedi.

- 16.06 Avant le 15 avril de chaque année, les personnes salariées doivent choisir la date de leurs vacances. Le superviseur immédiat établit la cédule de vacances de chaque personne salariée selon son choix en tenant compte du fait que le choix des vacances est fait par ordre d'ancienneté.

Une personne salariée dont la période de vacances n'a pas été établie avant le 1^{er} mai ne peut choisir une période déjà choisie par une autre personne salariée quelle que soit son ancienneté.

Une personne salariée peut demander un changement de période de vacances après le 1^{er} mai pour une période qui n'a pas déjà été choisie par une autre personne salariée. Une telle demande doit être soumise par écrit au superviseur immédiat.

- 16.07 Si l'un des jours fériés mentionnés au paragraphe 13.01 coïncide avec la période de vacances annuelles d'une personne salariée, celle-ci se voit remettre ce jour férié à une date ultérieure convenue entre elle et son superviseur immédiat.

- 16.08 Une personne salariée qui quitte le service de l'Université a droit aux jours de vacances payées qu'elle a accumulés jusqu'à la date de son départ.

- 16.09 a) Aux fins du calcul, la personne salariée embauchée entre le 1^{er} et le 15^e jour du mois inclusivement 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, 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 pour le début de sa période de vacances. Ces vacances sont alors reportées à une période convenue avec son superviseur immédiat.
- 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. La personne salariée doit présenter un certificat médical à son superviseur immédiat attestant de son incapacité et spécifiant les dates d'hospitalisation.

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

Maladie :

La personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'article 18 accumule ses crédits de vacances pendant les quatre (4) premiers mois consécutifs de son absence.

Accidents de travail :

La personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'article 17 accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

Mise à pied :

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

Congé sans traitement d'une durée excédant un (1) mois :

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

Congé de maternité, paternité et parental :

La personne salariée accumule des crédits 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, le cas échéant.

ARTICLE 17 ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 17.01 Lorsqu'une personne salariée s'absente du travail en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle tel que définie par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), l'Université convient de verser à la personne salariée son salaire de base hebdomadaire pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines et pendant lesquelles elle est complètement incapable de travailler.
- 17.02 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 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), et ce, pour une période maximale de deux (2) ans à compter de la date du début de l'absence. Par la suite, la CNESST se charge seule des prestations. Cette forme de versements continue jusqu'à ce que la CNESST établisse que la personne salariée est apte à retourner au travail ou que la personne salariée souffre d'une incapacité permanente, partielle ou totale l'empêchant de retourner au travail.
- Lorsqu'il y a doute quant à savoir si l'absence résulte d'un accident de travail, la décision finale du Tribunal administratif du travail lie les parties.
- 17.03 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 son pourcentage d'incapacité.
- 17.04 Une personne salariée victime d'un accident du travail doit aviser son superviseur immédiat avant de quitter volontairement les lieux et, si nécessaire, se rendre à un service de santé aussitôt que possible après l'accident. Toute blessure, accident ou quasi-accident doivent être signalés via le site web de l'Université.
- 17.05 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 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail au cours de l'année.
- 17.06 Lors de son retour au travail, l'Université réintègre la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ avec tous ses droits ou, si son poste a été aboli ou affiché, dans un poste équivalent.
- 17.07 La personne salariée qui retourne au travail suite à une absence en vertu du présent article et qui doit s'absenter durant ses heures de travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation, obtient un congé sans perte de salaire, et ce, pour toute la durée de l'absence, incluant le temps de déplacement.

ARTICLE 18 CONGÉS DE MALADIE

- 18.01 a) Le but du programme offert par l'Université en matière de congé de maladie est de compenser la perte de revenu subie par la personne salariée qui n'est pas en mesure d'accomplir les tâches normales de son emploi en raison d'une maladie ou d'un accident non relié au travail.
- b) La personne salariée qui a complété sa période de probation et qui est incapable de travailler à la suite d'un accident ou à la suite d'une maladie reçoit une indemnité hebdomadaire égale à cent pour cent (100 %) de son salaire régulier à cette date. L'indemnité devient payable à compter du troisième (3^e) jour d'absence du travail et est payable durant une période maximale de quatre (4) mois.
- c) La période de réintégration pour les prestations précitées est d'un (1) mois pour une nouvelle incapacité et de trois (3) mois pour une rechute.
- d) Si l'incapacité dure au-delà de quatre (4) mois, la personne salariée sera protégée par les dispositions du Régime d'assurance invalidité longue durée.
- 18.02 Une personne salariée avise son superviseur immédiat aussitôt que possible lorsqu'elle est malade.
- 18.03 À compter du 1^{er} juin de chaque année le crédit annuel de congés de maladie non cumulatifs pour chaque personne salariée est de soixante-seize (76) heures. La personne salariée est donc rémunérée pour les deux (2) premiers jours d'absence jusqu'à l'épuisement du crédit annuel qui est alloué pour la période du 1^{er} juin de l'année courante au 31 mai de l'année suivante.
- Dans le cas d'une nouvelle personne salariée, une fois sa période de probation terminée, elle a droit au crédit annuel au prorata du temps travaillé, ce qui inclut le temps travaillé pendant la période de probation.
- 18.04 Le nombre d'heures de congé de maladie est déduit de la banque de la personne salariée selon sa cédule de travail.
- 18.05 À la demande de l'Université, la personne salariée présente un certificat médical pour toute absence de trois (3) jours ouvrables ou plus. Dès que la personne salariée obtient son certificat médical, celui-ci est acheminé sans délai au Service des ressources humaines (unité des avantages sociaux et retraite).
- 18.06 a) L'Université peut exiger que les personnes salariées en congé de maladie prolongé produisent un rapport médical, ceci aux frais de l'Université.
- b) L'Université se réserve le droit de faire appel aux services d'un médecin de son choix pour déterminer le pourcentage d'incapacité d'une personne salariée.
- c) Si les bénéficiaires d'assurance salaire et d'invalidité prolongée sont

modifiés, tout changement s'applique également aux personnes salariées régies par cette convention collective.

ARTICLE 19 CONGÉS SOCIAUX

19.01 Une personne salariée bénéficie des congés suivants sans perte de salaire, pourvu que ces congés coïncident avec des journées où elle aurait normalement travaillé.

19.02 Congé de décès

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 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) La personne salariée peut ajouter à cette période des 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 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'inhumation ou la crémation a lieu à une date ultérieure.

19.03 Lors du mariage:

a) de la personne salariée:

- elle a droit à cinq (5) jours ouvrables;

b) de son fils, de sa fille:

- la personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable;

c) de son père, de sa mère, de ses grands-parents, de son frère, de sa sœur, de ses petits-enfants:

- la personne salariée a droit au jour du mariage;

d) Dans le cas des paragraphes a) ou b), la personne salariée peut ajouter à cette période de congé des vacances accumulées, des heures supplémentaires accumulées tel qu'entendu entre la personne salariée et le superviseur immédiat ou un congé sans salaire d'une durée équivalente.

19.04 Lorsque la personne salariée change de lieu de domicile, elle a droit à une

journée de congé pour déménagement. Toutefois, elle n'a pas droit à plus d'une journée par année financière. Cette restriction ne s'applique pas si la personne salariée doit déménager pour des raisons hors de son contrôle.

- 19.05
- a) Une personne salariée convoquée comme juré ou comme témoin dans une cause où elle n'est pas l'une des parties, ne subit aucune perte de 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 est remis par l'Université.
 - b) Une personne salariée qui doit témoigner dans une cause impliquant l'Université continue à recevoir son salaire régulier et est rémunérée au taux du travail à 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) Une personne salariée qui doit comparaître devant un tribunal civil, administratif ou pénal dans une cause où elle est une partie intéressée, a droit à un congé sans solde, à des vacances accumulées ou à du temps supplémentaire accumulé.

19.06 Une personne salariée qui doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article doit en aviser la personne responsable de sa supervision dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation des faits.

19.07 **Congé d'urgence**

- a) Le but de la présente clause est de permettre à la personne salariée de s'absenter si sa présence est requise par un membre de sa famille immédiate ou par une personne qui habite en permanence avec elle, sans excéder trente-cinq (35) heures dans une année.

De ces trente-cinq (35) heures, quinze heures et demie (15,5) sont sans perte de salaire.

- b) La personne salariée qui s'absente en vertu de la présente clause doit aviser son superviseur immédiat aussitôt que possible mais pas plus tard que trente (30) minutes après le début de sa journée régulière de travail, en précisant la durée et le motif de l'absence.
- c) Les heures d'absence prises au-delà de quinze heures et demie (15,5) doivent être travaillées à l'intérieure 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.
- d) L'Université doit aviser la personne salariée quand elle a utilisé les trente-cinq (35) heures prévues à la présente clause.
- e) Les heures travaillées en vertu de la présente clause ne sont pas considérées comme du travail à temps supplémentaire.

19.08 **Congés personnels**

- a) Le congé personnel est prévu lorsque la personne salariée doit s'absenter de son travail pour des raisons personnelles telles que maladie ou accident du conjoint ou d'un dépendant, affaires légales, un événement particulier prévu ou imprévu qui est de nature à requérir la présence de la personne salariée.
- b) Le congé personnel ne peut être utilisé comme jour de vacances ou en prolongation des vacances annuelles ou de tout autre congé ou absence prévue à la présente convention collective, à l'exception des congés sociaux. Ce congé peut être pris en heures ou en jours.
- c) Dans le cas d'un événement prévisible, la personne salariée doit en informer son superviseur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance.
- d) La personne salariée qui doit s'absenter de son travail pour une raison valable telle que mentionnée à la présente clause et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des dispositions de la présente convention collective, peut obtenir un permis d'absence sans perte de salaire régulier et ce, jusqu'à concurrence de quinze heures et demie (15,5) par année, l'année s'étendant du 1^{er} juin au 31 mai.
- e) Lorsqu'une personne salariée doit voir son médecin pour des raisons personnelles et qu'elle présente un certificat médical à l'Université, ceci est considéré comme un congé de maladie et n'est pas déduit de sa banque de congés personnels.

ARTICLE 20 CONGÉ SANS SOLDE

- 20.01 Une personne salariée qui a l'équivalent d'un (1) an de service à temps plein et qui désire obtenir un congé sans solde, pour une raison valable, doit faire une demande écrite à son superviseur immédiat. L'Université ne refuse pas une telle demande sans motif raisonnable.
- 20.02 La durée d'un congé sans solde n'excède généralement pas douze (12) mois. Ce congé peut être prolongé avec l'accord de l'Université.
- 20.03 Une demande écrite de congé sans solde doit être adressée au superviseur immédiat au plus tard deux (2) mois avant le début du congé. L'Université doit répondre par écrit dans les trois (3) semaines qui suivent la réception de la demande.
- 20.04 Si la personne salariée ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé sans avoir reçu l'autorisation de prolonger ledit congé, sauf dans un cas d'urgence, elle est réputée avoir démissionné rétroactivement à la date du début du congé.
- 20.05 Après entente entre les parties, la personne salariée peut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue pour son retour.
- 20.06 À son retour, l'Université réintègre la personne salariée avec tous ses droits,

dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou dans un poste équivalent si son poste est aboli.

20.07 À moins d'entente ou de dispositions contraires, la personne salariée en congé sans solde ne peut bénéficier des avantages prévus à la présente convention collective. Elle continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance si ces derniers le permettent, à la condition qu'elle assume la totalité des coûts.

20.08 **Congé à temps partiel**

- a) Le congé sans solde prévu au présent article peut être pris à temps partiel aux mêmes conditions. Dans ce cas, les conditions de travail et/ou avantages de la personne salariée s'appliquent au prorata du nombre d'heures rémunérées, sauf l'ancienneté qui s'accumule comme si elle travaillait à temps plein.
- b) L'Université et la personne salariée conviennent des modalités du congé à temps partiel qui ne doit pas excéder trois (3) jours par semaine.
- c) Une personne salariée permanente à temps partiel ne peut bénéficier d'un congé sans solde à temps partiel.
- d) Une personne salariée en congé à temps partiel est rémunérée au prorata du temps travaillé. Pour les avantages sociaux, l'Université et la personne salariée conviennent de verser les contributions comme si cette personne salariée travaillait à temps plein. Aux fins des calculs des bénéfices, la personne salariée en congé à temps partiel est considérée comme travaillant à temps plein.

20.09 **Absence pour service public**

- a) Toute personne salariée candidate à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil administratif d'un centre hospitalier ou d'un CLSC, peut obtenir un congé sans solde n'excédant pas trente-cinq (35) jours ouvrables. La personne salariée peut prendre ses jours de vacances accumulés à l'intérieur de ces trente-cinq (35) jours.
- b) Toute personne salariée élue suite à une élection municipale (mandat à temps plein), provinciale ou fédérale, est en congé sans salaire pour la durée de son premier mandat. L'Université s'engage, lors de son retour au travail, à la réintégrer à un poste équivalent à celui qu'elle détenait avant son départ.
- c) Toute personne salariée qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale peut, après entente avec l'Université, utiliser ses jours de vacances accumulés ou bénéficier d'un congé sans salaire.
- d) Toute personne salariée élue à une commission scolaire, un conseil municipal ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un CLSC bénéficie d'un congé sans salaire pour des assemblées ou des activités officielles reliées à sa fonction.

Dans un tel cas, une demande écrite comportant le nom de la personne salariée, la nature de l'absence et la durée probable de l'absence doit être transmise au superviseur immédiat, et ce, règle générale, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

- e) Lors de son retour, l'Université réintègre la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ, ou si ce poste est aboli, dans un poste équivalent.

ARTICLE 21 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 21.01 Le régime de congé à traitement différé vise à permettre aux personnes salariées de bénéficier d'un congé avec salaire.

Les parties considèrent les congés à traitement différé avantageux pour les personnes salariées et pour l'Université.

- 21.02 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.

- 21.03 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 personnes salariées qui bénéficient d'un congé à traitement différé doivent retourner au travail pour une période égale à celle du congé.

- 21.04 Pour participer au régime de congé à traitement différé (RCTD), une personne salariée peut faire la demande par écrit à son superviseur immédiat, avec copie au Service des ressources humaines, au moins trois (3) mois avant la date à laquelle elle désire commencer à participer.

- 21.05 L'octroi ou le refus d'un congé à traitement différé est donné par le superviseur immédiat, avec copie au Service des ressources humaines, dans les cinq (5) semaines de la réception de la demande. En cas de refus du congé, l'Université doit fournir les raisons à la personne salariée avec copie au Syndicat.

- 21.06 La participation d'une personne salariée au RCTD requiert la signature d'un contrat tel que prévu à l'annexe « 3 ».

- 21.07 Le contrat doit être signé par la personne salariée et retourné au Service des ressources humaines quatre (4) semaines avant la date du commencement de la période de report.

Le Service des ressources humaines retourne une copie signée du contrat au superviseur immédiat concerné.

En signant le contrat, la personne salariée devient personne salariée

participante. À défaut de signer le contrat, la personne salariée est présumée avoir retiré sa demande de participation au RCTD.

21.08 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 22 CONGÉ PARENTAL

PRÉAMBULE

Sauf si spécifiquement mentionné, tous les congés prévus au présent article 22 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

- 22.01
- a) La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines qui, sous réserve du paragraphe 22.04, doivent être consécutives.
 - b) La personne 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 22.
 - c) La personne 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.
- 22.02 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.

- 22.03 Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- 22.04 Un congé de maternité peut être fractionné, interrompu ou prolongé aux conditions prévues à la section V du présent article 22.
- 22.05 Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 22.03 et à la section V du présent article 22, la personne 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.
- 22.06 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre de dix-huit (18) semaines. Si la personne 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

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

La personne 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 personne salariée enceinte se termine à la date de son accouchement et, pour la personne salariée qui allaite, à la fin de la période d'allaitement.

Durant le congé spécial prévu au paragraphe précédent, la personne 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 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 22.01, 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. Ce congé est d'au moins trois (3) semaines consécutives;
- 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 22.25, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 22.27. La

personne salariée visée par l'alinéa 22.07 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

22.08 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.

22.09 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.

22.10 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

- 22.11
- a) Un congé parental d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité ou de paternité ou lors de l'adoption d'un enfant.
 - 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 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 eut 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 PARENTAL

- 22.12 Un congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines, sur demande de la personne salariée, dans les circonstances suivantes :

- a) Si son enfant est hospitalisé;
- b) Si la personne salariée est malade ou accidentée;
- c) Si 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.

22.13 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, la personne salariée qui interrompt son congé peut, après entente avec l'Université, retourner au travail.

22.14 Une personne salariée qui fait parvenir à l'Université, avant la date d'expiration 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.

22.15 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.

<p>SECTION VI : PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES AU RQAP OU À L'ASSURANCE-EMPLOI</p>
--

22.16 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 prestations.

22.17 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.

22.18 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 22.

22.19 **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 cessent 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.

22.20 **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, la personne salariée 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.

22.21 **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.

22.22 **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 22.07 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base.

SECTION VII: PRÉAVIS

- 22.23 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.

- 22.24 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

- 22.25 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;

- assurances dentaire et soins de la vue ;
- régime de retraite;
- 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.

22.26 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 (70) 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.

22.27 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 suite à l'application de l'article 11, la personne salariée peut se prévaloir, à son retour au travail, de tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

La personne salariée visée par l'alinéa 22.07 b), peut également bénéficier du congé d'invalidité court-terme ou du régime d'assurance-salaire, selon le cas.

22.28 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 aux articles 17 et 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 22.11 d).

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.

22.29 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 23 FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ

23.01 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.

ARTICLE 24 AVANTAGES SOCIAUX

24.01 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 les plans de soins dentaire et vision ;
3. Assurance d'invalidité de longue durée ;
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 ;

Avantages pendant la retraite pour les personnes salariées au service de l'Université au moment de la retraite :

1. Assurance de soins de santé, incluant les soins de la vue ;
2. Privilèges quant aux bibliothèques ;
3. Accès aux services de santé et aux installations sportives ;
4. Exemptions des frais de scolarité selon les dispositions de l'article 26.

24.02 Une fois l'an, l'Université envoie à chaque personne salariée un relevé des contributions au régime de retraite.

24.03 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 (65^e) anniversaire de naissance, ou qui le suit.

24.04 **Retraite Anticipée**

- a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 24.03, la personne salariée qui est âgée de cinquante-cinq (55) ans ou plus a droit à une retraite anticipée à compter du premier 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 ans	20%
63 ans	40%
62 ans	60%
61 ans	80%
55 à 60 ans inclusivement	100%

- c) Les demandes de retraite anticipée sont acceptées jusqu'à concurrence de quatre (4) personnes salariées par année financière. Elles ne peuvent être reportées d'une année à l'autre. Si pour une année le nombre de demandes excède celui prévu au présent paragraphe, l'Université se réserve le droit d'accepter les demandes selon l'ancienneté des personnes salariées et de refuser les demandes excédentaires. Les demandes refusées au cours d'une année financière reçoivent une priorité l'année financière suivante.

24.05 Le Syndicat doit être avisé par écrit de toute modification apportée aux régimes en question.

ARTICLE 25 DROITS DE SUCCESSION

- 25.01 Advenant une fusion, une cessation d'activités, une expansion ou une augmentation dans la taille de l'unité de négociation, tous les droits et avantages de l'ensemble des membres, tels qu'ils sont énoncés dans la convention collective, sont respectés.
- 25.02 Advenant que, pendant la durée de la présente convention collective, l'Université ou l'une de ses parties fasse l'objet d'une consolidation, d'une amalgamation ou d'une fusion avec quelque autre division, école, Collège ou élément constitutif d'un système d'éducation supérieure au Québec, la

présente unité de négociation, telle qu'elle est définie dans la présente convention collective, demeure distincte, et la présente convention collective demeure toujours en vigueur.

ARTICLE 26 EXEMPTION DE FRAIS DE SCOLARITÉ

- 26.01 Les personnes salariées permanentes, ainsi que leurs personnes à charge, admises et inscrites à des cours donnés par l'Université ont droit à une exemption des frais de scolarité pour les cours assortis de crédit, calculée au taux établi pour les étudiants canadiens et les étudiants qui détiennent le statut de résident permanent (immigrants admis). En ce qui concerne les personnes salariées permanentes à temps partiel, l'exemption est accordée au prorata des heures travaillées.
- 26.02 L'expression « cours donnés par l'Université » se rapporte à tous les cours à crédit offerts par l'Université.
- 26.03 Aux fins du présent article, l'expression « personnes à charge » signifie :
- a) le conjoint ou la conjointe tel que ce terme est défini à l'article 2.06
 - b) l'enfant ou les enfants, c'est-à-dire les enfants de la personne salariée, ou de son conjoint ou de sa conjointe, ou les enfants à la fois de la personne salariée et de son conjoint ou de sa conjointe pourvu que ces enfants dépendent financièrement de la personne salariée.
- 26.04 Les personnes suivantes ont également droit à une exemption des frais de scolarité :
- a) le conjoint ou la conjointe et les enfants de la personne salariée qui est décédée tandis qu'elle était au service de l'Université, à la condition que ceux-ci dépendent financièrement des produits de la succession de la personne décédée;
 - b) la personne salariée qui a pris sa retraite de l'Université;
 - c) le conjoint ou la conjointe ainsi que les enfants à charge de la personne salariée qui a pris sa retraite de l'Université.
- 26.05 Sauf dans les cas prévus au paragraphe 26.04 l'exemption des frais de scolarité accordée à la personne salariée et aux personnes à sa charge n'est applicable que durant la période où la personne salariée occupe un emploi permanent à l'Université. Le droit à cette exemption prend fin au moment où la personne salariée quitte le service de l'Université et, dans un tel cas, la personne salariée devient responsable, à compter de la date de cessation d'emploi, d'une partie calculée au prorata, des frais de scolarité dont elle avait été exemptée.

Lorsque la personne salariée est mise à pied, l'exemption des frais de scolarité

demeure applicable pour la durée de la session en cours.

La personne salariée qui, au moment de son entrée en service, est inscrite à un cours ou à des cours donnés par l'Université reçoit une exemption de ses frais de scolarité calculée au prorata, à compter de la date de son entrée en service.

26.06 Toutes les règles et tous les règlements de l'Université applicables aux étudiants s'appliquent également aux personnes salariées et à leurs personnes à charge sans exception.

26.07 La personne salariée qui, pour compléter un programme donnant droit à un diplôme universitaire, doit suivre un cours qui n'est pas offert en dehors de ses heures normales de travail, peut suivre ce cours pendant ses heures normales de travail pourvu qu'elle présente à l'avance une demande à cet effet à son superviseur immédiat et qu'elle s'entende avec celui-ci relativement à la nouvelle répartition de ses heures de travail.

- i) L'Université reconnaît qu'il est souhaitable que les personnes salariées connaissent le français et l'anglais, et elle s'engage à les aider à acquérir cette connaissance.
- ii) Toute personne salariée peut suivre, sans perte de salaire, un cours de français ou d'anglais assorti de crédits offerts par l'Université pendant les heures normales de travail, à condition de présenter à l'avance une demande à cet effet à son superviseur immédiat. Une telle demande n'est pas refusée sans motif valable.
- iii) Toute personne salariée peut suivre sans perte de salaire, un cours de français ou d'anglais non assorti de crédits, offert par l'Éducation permanente. Dans un tel cas, la personne salariée paie ses frais de scolarité et l'Université les lui rembourse sur présentation d'une preuve d'avoir complété le cours. Une telle demande n'est pas refusée sans motif valable.

ARTICLE 27 CONGÉ POUR ÉTUDE

27.01 a) Les congés d'étude visent à fournir aux personnes salariées l'occasion de poursuivre des études de premier cycle, de cycle supérieur ou de formation professionnelle qui vont améliorer ou élargir leur champ de compétence.

b) Les personnes salariées qui ont complété deux (2) ans de service permanent avec l'Université sont admissibles à un congé d'étude.

c) Les parties considèrent les congés pour étude avantageux pour les personnes salariées et pour l'Université. Conséquemment, l'octroi d'un tel congé n'est pas refusé sans motif raisonnable. Néanmoins, l'octroi d'un tel congé dépend de la capacité de l'atelier ou du service concerné à l'accommoder.

27.02 a) La demande pour un congé pour étude est faite par écrit au superviseur

immédiat, avec copie au Service des ressources humaines, six (6) mois avant la date prévue pour le début du congé.

- b) La demande de congé doit spécifier :
- i) le motif principal du congé, y compris une preuve d'acceptation à un programme accrédité lorsque disponible;
 - ii) la période spécifique du congé;
 - iii) le pourcentage de réduction de travail demandé.

27.03 Un congé d'étude n'excède normalement pas vingt-quatre (24) mois. Il peut toutefois être divisé en tranches qui correspondent aux trimestres académiques mais n'excédant pas trois (3) années civiles.

27.04 Durant un congé pour étude la personne salariée ne s'absente normalement pas de son travail et de ses responsabilités d'une façon continue plus que cinquante pour cent (50 %) du temps.

27.05 La rémunération de la personne salariée en congé d'étude est calculée selon la formule suivante :

Pourcentage de travail	Pourcentage de salaire
50 %	60.0 %
60 %	67.5 %
70 %	75.0 %
80 %	82.5 %
90 %	90.0 %

27.06 Le salaire annuel de base d'une personne salariée durant son congé pour étude est calculé à partir de ses heures normales de travail. Les ajustements de salaire nécessaires s'appliquent sur ce salaire de base. Le salaire payé est alors établi en utilisant le tableau précédent.

27.07 La personne salariée admissible qui participe aux régimes d'avantages sociaux de l'Université continue de le faire durant son congé. Les prestations de retraite, d'assurance vie et d'invalidité de longue durée, de même que les cotisations de l'Université et de la personne salariée, sont calculées à partir de son salaire de base.

27.08 Le crédit de vacances annuelles pour la personne salariée en congé pour étude est calculé au prorata du temps travaillé.

27.09 L'approbation ou le refus d'un congé pour étude est donné par écrit par le superviseur immédiat, avec copie au Service des ressources humaines, dans les six (6) semaines de la réception de la demande. Une lettre d'approbation précise toutes les conditions de l'entente. Une lettre de refus donne les raisons pour le refus.

- 27.10 En janvier, avril et août de chaque année, l'Université fournit au Syndicat des statistiques sur les demandes de congés pour étude.
- 27.11 Trois (3) ans de service permanent sont nécessaires après avoir complété un congé pour étude avant qu'une personne salariée devienne admissible pour un autre tel congé.

ARTICLE 28 PERSONNE SALARIEE TEMPORAIRE

- 28.01 La présente convention collective s'applique aux personnes salariées temporaires comme suit :

- ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**
L'article s'applique.
- ARTICLE 2 DÉFINITIONS**
L'article s'applique.
- ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE**
Le paragraphe 3.01 s'applique.
- ARTICLE 4 CIVILITÉ, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT**
L'article s'applique.
- ARTICLE 5 DROITS DE LA DIRECTION**
L'article s'applique.
- ARTICLE 6 SÉCURITÉ SYNDICALE**
L'article s'applique.
- ARTICLE 7 REPRÉSENTATION SYNDICALE**
L'article s'applique.
- ARTICLE 8 PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE**
L'article s'applique, sauf lors de la mise à pied ou de congédiement en cours de période de probation.
- ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIERS PERSONNELS**
L'article s'applique.
- ARTICLE 10 ANCIENNETÉ**
L'article ne s'applique pas.

Les personnes salariées temporaires embauchées pour une période excédent trois (3) mois sont assujetties à une période de probation de sept-cent-soixante-quinze (775) heures régulières travaillées. Parmi les personnes salariées temporaires, l'ancienneté s'accumule selon le nombre d'heures travaillées et sert à les départager à l'occasion de mise à pied, rappel au travail pourvu que les autres conditions prévues à la convention collective

de travail soient respectées. Une personne salariée temporaire ne peut faire valoir son ancienneté à l'encontre de celle d'une personne salariée permanente tant et aussi longtemps qu'elle a le statut de personne salariée temporaire.

ARTICLE 11

SÉCURITÉ D'EMPLOI

L'article ne s'applique pas.

ARTICLE 12

MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

L'article s'applique sauf pour le paragraphe 12.02.

ARTICLE 13

CONGÉS FÉRIÉS

L'article ne s'applique pas.

Les personnes salariées temporaires ont droit aux congés fériés mentionnés à la clause 13.01 de la convention collective de travail à la condition que ces congés fassent partie de leur horaire régulier de travail.

ARTICLE 14

HEURES DE TRAVAIL

L'article s'applique.

L'horaire est établi par l'Université. La personne salariée temporaire embauchée pour remplacer une personne salariée permanente à temps complet travaille normalement les heures de la personne qu'elle remplace.

ARTICLE 15

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

L'article s'applique.

ARTICLE 16

VACANCES

L'article ne s'applique pas.

La personne salariée temporaire reçoit au moment de son départ une paie de vacances équivalente à huit (8 %) pour cent du salaire gagné entre la date d'embauche et la date de départ. La personne salariée temporaire dont la durée de l'emploi excède douze (12) mois peut prendre des vacances après entente avec son superviseur immédiat. Les vacances payées sont alors déterminées de la façon suivante :

- un jour et deux tiers (1 2/3) pour chaque mois travaillé jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables.

ARTICLE 17

ACCIDENTS DU TRAVAIL

La loi s'applique.

ARTICLE 18

CONGÉS DE MALADIE

L'article ne s'applique pas.

Les personnes salariées temporaires sont protégées par un

programme d'assurance-salaire.

Le but du programme d'assurance-salaire est de compenser pour les pertes de salaire, les personnes salariées temporaires incapables d'accomplir leur travail régulier à cause d'une maladie ou d'un accident autre qu'une lésion professionnelle.

Une personne salariée temporaire qui est incapable suite à un accident ou à une maladie d'exécuter ses tâches habituelles a droit, à tout moment durant son contrat, à un congé de maladie d'une durée maximale d'un (1) mois et est rémunérée au taux de salaire régulier comme si elle était demeurée au travail. Cette indemnité devient payable à compter du troisième (3^e) jour d'absence du travail. Les deux (2) premières journées d'absence seront déduites du crédit d'heures annuel. Ce crédit est non cumulatif et non monnayable. Le crédit est établi à trente-huit point soixante-quinze (38.75) heures par année, soit du 1^{er} juin de l'année courante au 31 mai de l'année suivante. Pour un contrat d'une durée inférieure à douze (12) mois, ce crédit sera alloué au prorata du temps travaillé.

L'Université peut demander aux personnes salariées temporaires en congé de maladie de lui fournir un certificat médical attestant de leur incapacité.

Si l'invalidité dure plus d'un mois, la personne salariée temporaire est alors protégée par le programme d'assurance-salaire. Les paiements de l'assurance-salaire sont alors de soixante-six pourcent et deux tiers (66.66%) du salaire régulier que la personne salariée temporaire aurait gagné si elle était au travail. Les paiements de l'assurance-salaire sont faits pour la période durant laquelle la personne salariée temporaire aurait travaillé, n'eut été de sa maladie ou de son accident, ou jusqu'à ce que la personne salariée temporaire retourne au travail, selon la première éventualité.

Le coût de ce programme est défrayé à part égale par l'Université et par la personne salariée.

L'Université déduit de chaque paie, en montant égaux, la part de la personne salariée temporaire à titre de prime au programme.

Le programme d'assurance-salaire s'applique en autant que l'incapacité débute au plus tôt à la date du début de l'emploi de la personne salariée temporaire.

La personne salariée temporaire avisera son superviseur immédiat, dès que possible, qu'elle sera absente dû à la maladie ou à un accident.

- ARTICLE 19** **CONGÉS SOCIAUX**
Seuls les paragraphes 19.01, 19.02, 19.04, 19.05 et 19.06 s'appliquent. Une personne salariée peut s'absenter pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile. Une personne salariée peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de son fils ou de sa fille.
- ARTICLE 20** **CONGÉ SANS SOLDE**
L'article ne s'applique pas.
- ARTICLE 21** **CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**
L'article ne s'applique pas.
- ARTICLE 22** **CONGÉS PARENTAUX**
La loi s'applique.
- ARTICLE 23** **FERMETURE DU 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.
- ARTICLE 24** **AVANTAGES SOCIAUX**
L'article ne s'applique pas.

Les personnes salariées temporaires ont le droit de participer au régime de retraite conformément aux règlements de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite.
- ARTICLE 25** **DROITS DE SUCCESSION**
L'article ne s'applique pas.
- ARTICLE 26** **EXEMPTION DES FRAIS DE SCOLARITÉ**
L'article ne s'applique pas.
- ARTICLE 27** **CONGÉ POUR ÉTUDE**
L'article ne s'applique pas.
- ARTICLE 28** **PERSONNE SALARIEE TEMPORAIRE**
L'article s'applique
- ARTICLE 29** **GÉNÉRALITÉS**
L'article s'applique.

Pour les outils et les uniformes, la pratique actuelle s'applique.

- ARTICLE 30 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**
L'article ne s'applique pas.
- ARTICLE 31 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**
L'article s'applique.
- ARTICLE 32 CLASSEMENT ET PRIMES**
La personne salariée temporaire reçoit le taux de salaire correspondant à la classification pour laquelle elle est embauchée.
- ARTICLE 33 RÉTROACTIVITÉ**
L'article s'applique.
- ARTICLE 34 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**
L'article s'applique.

ARTICLE 29 GÉNÉRALITÉS

- 29.01 Une personne salariée ne participe à aucune grève, débrayage, ralentissement ou arrêt de travail pendant la durée de cette convention collective, de même que l'Université ne participe à aucun lock-out pendant la durée de cette convention collective. Ni le Syndicat, ni un officier ou tout autre représentant syndical ne peut, de façon directe ou indirecte, autoriser, aider, encourager ou, de quelque façon que ce soit, participer à une grève, débrayage, ralentissement ou arrêt de travail pendant la durée de cette convention collective.
- 29.02 L'Université fournit une copie de la convention collective à chaque personne salariée. Les frais de traduction seront partagés par les parties.
- 29.03 L'Université met à la disposition des personnes salariées un endroit convenable pour manger, se changer et se doucher.
- 29.04 **Vêtements protecteurs et équipement de sécurité**
- a) Chaque année, des gants de coton ainsi que des salopettes sont fournis au besoin à toutes les personnes salariées qui en ont besoin pour effectuer leur travail. Si l'Université juge que d'autres vêtements protecteurs sont nécessaires, elle les fournit aux personnes salariées.
 - b) 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*.
 - c) L'Université considérera les recommandations faites par les personnes salariées relativement à l'équipement de sécurité.
 - d) L'Université fournit un uniforme (des manteaux, coupe-vents, pantalons et chemises) et des lunettes de sécurité. L'Université prend en charge le nettoyage de l'uniforme et fournit le nécessaire pour le nettoyage des

lunettes de sécurité.

- e) L'Université fournit des vestons pour la pluie et des manteaux convenables aux personnes salariées qui en ont besoin pour effectuer leur travail.
- f) L'Université fournit une paire de bottes de sécurité ou de souliers, ou de bottes orthopédiques lorsque prescrit par un médecin, par année, qui doivent être chaussées durant les heures de travail. La gamme de modèles offerts fait l'objet d'une entente entre le Syndicat et l'Université.

Si une personne salariée doit se les procurer par elle-même, l'Université rembourse les frais raisonnablement encourus.

- 29.05 L'Université maintiendra les climatiseurs portatifs existants pour les cuisines et verra à leur entretien ou remplacement lors de défectuosité.
- 29.06 L'Université fournit les outils nécessaires, selon la pratique actuelle.
- 29.07 Toute communication officielle entre les parties quant à l'administration de cette convention collective doit être envoyée par courrier, télécopieur ou courriel aux adresses officielles suivantes des parties :

Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs des métiers de
l'Université Concordia – CSN

Édifice MI
2130 rue
Bishop
Montréal
Québec)
Courriel :

sttmc@concordia.ca Et

Université Concordia
Bureau des relations avec le personnel et relations du
travail 1455, boulevard de Maisonneuve Ouest
Bureau FB-803
Montréal (Québec) H3G
1M8 Télécopieur : (514)
848-4229

29.08 **Stationnement**

L'Université rembourse aux personnes salariées les frais de stationnement qu'elles ont dû payer parce qu'elles ont reçu une affectation temporaire à un autre campus que le leur.

29.09 **Changement Technologique**

Un changement technologique désigne un changement majeur qui peut avoir comme résultat l'abolition ou la création d'un ou de plusieurs postes et/ou des changements dans les exigences d'un ou de plusieurs postes, découlant de l'introduction d'une nouvelle technologie, d'une nouvelle technique ou d'un nouvel équipement qui a comme résultat une modification dans le niveau d'une classification.

L'Université avise le Syndicat par écrit de son intention d'introduire un changement technologique ainsi que la nature et le but du changement technologique au moins trois (3) mois avant la date prévue pour son introduction.

Au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de l'avis par le Syndicat, l'Université s'engage à convoquer le comité des relations du travail pour discussion.

Toute formation que l'Université juge nécessaire pour permettre aux personnes salariées affectées par le changement technologique de remplir leurs nouvelles tâches sera aux frais de l'Université. Autant que possible, la formation sera dispensée durant les heures de travail et sans perte de droits et avantages.

ARTICLE 30 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

30.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 31 FORMATION

31.01 **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 à son superviseur immédiat et aux ressources humaines (unité des relations du 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 1^{er} 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.

31.02 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.

31.03 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 32 CLASSEMENT ET PRIMES

32.01 La personne salariée reçoit le salaire prévu à l'annexe 1 pour sa classification.

32.02 La personne salariée appelée à travailler occasionnellement dans une équipe de classe inférieure à la sienne pour un quart de travail complet est rémunérée à son taux régulier pour la durée du travail effectué.

La personne salariée appelée à travailler occasionnellement dans une équipe de classe supérieure à la sienne pour un quart de travail complet est rémunérée au taux supérieur.

32.03 Prime repas

Une personne salariée appelée à travailler au moins deux (2) heures supplémentaires immédiatement à la suite de son quart régulier, reçoit une prime de repas de douze dollars (12,00 \$). Une prime repas additionnelle de douze dollars (12,00 \$) est allouée pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires consécutives.

La personne salariée a droit à une demi-heure (1/2) rémunérée pour sa période de repas immédiatement après sa journée régulière de travail.

Lorsqu'elle a travaillé plus de quatre (4) heures en temps supplémentaire consécutives, elle a droit à une demi-heure (1/2) rémunérée pour une période

de repas. Cette clause est aussi applicable les samedis et dimanches, selon les heures de travail. Elle s'applique aussi lors d'un rappel au travail de plus de quatre (4) heures même s'il a été cédulé à l'avance.

Pour les personnes salariées des centrales thermiques, la personne salariée de relève travaillant à l'entretien a droit à une demi-heure (1/2) rémunérée pour sa période de repas qui suit immédiatement ses heures normales de travail. Les heures supplémentaires commencent aussitôt que les heures normales de travail sont terminées.

32.04 Primes de quart

Les primes de quart s'appliquent lors de remplacements ponctuels. Dans de tels cas, la prime est payée directement et ne s'ajoute pas au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération de travail en temps supplémentaire. Une personne salariée ne peut donc recevoir cette prime lorsqu'elle reçoit le taux prévu pour le travail en temps supplémentaire.

Si un remplacement ponctuel dure plus de seize (16) semaines, les parties se rencontrent pour tenter de trouver une solution lors d'une rencontre du comité des relations du travail.

Les primes prévues à la présente clause, et tel qu'indiqué dans le tableau ci-bas, sont indexées annuellement selon le pourcentage d'augmentation de salaire prévu à l'Annexe 1.

	1 ^{er} juin 2023	1 ^{er} juin 2024	1 ^{er} juin 2025
Soir	<p>Le plus élevé des deux taux suivants :</p> <p>1.01\$</p> <p>ou</p> <p>0.96\$ 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%</p>	<p>Le plus élevé des deux taux suivants :</p> <p>1.04\$</p> <p>ou</p> <p>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%</p>	<p>Le plus élevé des deux taux suivants :</p> <p>1.07\$</p> <p>ou</p> <p>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%</p>

Nuit	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%
Fin de semaine	La prime de fin de semaine est la différence entre le taux régulier et le taux de fin de semaine.		

Les taux horaires apparaissant à l'Annexe 1 s'appliquent aux titulaires de postes dont l'horaire régulier de travail est de soir, de nuit ou de fin de semaine.

32.05 Prime de chef d'équipe

Une personne salariée occupant le poste de chef d'équipe reçoit, à compter du 1^{er} juin 2023, une prime de deux dollars et soixante-sept cents (2,67 \$) pour chaque heure travaillée.

Si le montant de cette prime est modifié à la hausse, ce nouveau montant est versé à toute les personnes salariées occupant une assignation de chef d'équipe.

La prime prévue au présent article, et tel qu'indiqué dans le tableau ci-bas, est indexée annuellement selon le pourcentage d'augmentation de salaire prévu à l'Annexe 1.

1er juin, 2023	1er juin, 2024	1er juin, 2025
Le plus élevé des deux taux suivants : 2.67\$ ou	Le plus élevé des deux taux suivants : 2.76\$ ou	Le plus élevé des deux taux suivants : 2.84\$ 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%
--	---	---

ARTICLE 33 RÉTROACTIVITÉ

33.01 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.

Toute personne salariée ayant quitté volontairement l'Université entre le 1^{er} juin 2023 et la date de 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.

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 prévues ci-haut.


ARTICLE 34 DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE


34.01 Les termes de cette convention collective sont en vigueur à partir de la date de sa signature jusqu'au 31 mai 2026.


34.02 Nonobstant la clause 34.01, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.


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

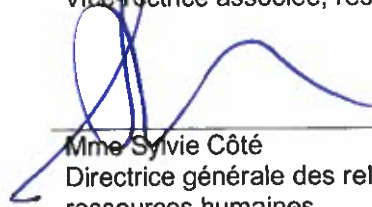
Pour l'Université Concordia



Dr. Graham Carr
Recteur et vice-chancelier



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


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


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


M. Desmond O'Neill
Chef de la distribution, du transport, du courrier et de l'entretien, gestion immobilière

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


M. Stefano Brunello
Membre du comité de négociations

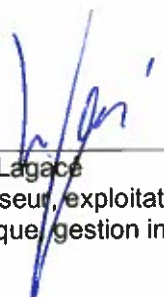

M. Antoine de Martel
Membre du comité de négociations


M. Benoit Duchesne
Membre du comité de négociations



M. Marc-André Gatién
Membre du comité de négociations


M. Jonathan Guay
Membre du comité de négociations

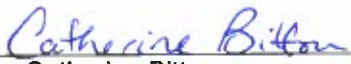

M. Michel Gendron
Membre du comité de négociations



M. Luc Lagace
Superviseur, exploitation technique et
mécanique, 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 1 SALAIRES ET POLITIQUE SALARIALE

Les personnes salariées reçoivent leur salaire à tous les jeudis, le tout par dépôt direct.

A) Augmentation annuelle des salaires

Au 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
- Technicien en contrôles
- Frigoriste
- Serrurier
- Maître serrurier

Au 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.

Au 1er juin 2024 : il y aura également un ajustement de 0,03\$ au taux du mécanicien d'entretien 4A (de 35,63 \$ à 35,66 \$);

Au 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.

B) Échelles de salaire
1er juin 2023 au 31 mai 2026

CSN TRADES - SALARY SCALES					2023				2024				2025			
Job Title	4.80%				3,2%				3,00%							
	DAY RATE	EVENING RATE	NIGHT	WEEKEND	DAY RATE	EVENING RATE	NIGHT	WEEKEND	DAY RATE	EVENING RATE	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				
Electrician	\$33.55	\$34.56	\$35.01	\$39.87	\$35.66	\$36.70	\$37.16	\$42.18	\$36.73	\$37.80	\$38.27	\$43.45				
Apprentice Electrician - base rate	\$27.19	\$28.22	\$28.67	\$32.32	\$29.09	\$30.16	\$30.62	\$34.39	\$29.96	\$31.06	\$31.54	\$35.42				
Apprentice Electrician-Yr. 1 & 2	\$28.55	\$29.55	\$30.01	\$33.92	\$30.50	\$31.53	\$32.00	\$36.04	\$31.42	\$32.48	\$32.96	\$37.12				
Apprentice Electrician Yr. 3	\$29.20	\$30.21	\$30.66	\$34.71	\$31.17	\$32.21	\$32.67	\$36.85	\$32.11	\$33.18	\$33.65	\$37.96				
Apprentice Electrician - Yr. 4	\$30.21	\$31.23	\$31.68	\$35.93	\$32.21	\$33.26	\$33.73	\$38.11	\$33.18	\$34.26	\$34.74	\$39.25				
Apprentice Electrician - Yr. 5	\$31.54	\$32.57	\$33.01	\$37.50	\$33.58	\$34.64	\$35.10	\$39.73	\$34.59	\$35.68	\$36.15	\$40.92				
Lampman	\$25.26	\$26.29	\$26.73	\$30.03	\$26.07	\$27.13	\$27.59	\$30.99	\$26.85	\$27.94	\$28.42	\$31.92				
Plumber	\$33.55	\$34.56	\$35.01	\$39.87	\$35.66	\$36.70	\$37.16	\$42.18	\$36.73	\$37.80	\$38.27	\$43.45				
Apprentice base rate	\$27.19	\$28.22	\$28.67	\$32.32	\$29.09	\$30.16	\$30.62	\$34.39	\$29.96	\$31.06	\$31.54	\$35.42				
Apprentice Plumber-Yr. 1 & 2	\$28.55	\$29.55	\$30.01	\$33.92	\$30.50	\$31.53	\$32.00	\$36.04	\$31.42	\$32.48	\$32.96	\$37.12				
Apprentice Plumber Yr. 3	\$29.20	\$30.21	\$30.66	\$34.71	\$31.17	\$32.21	\$32.67	\$36.85	\$32.11	\$33.18	\$33.65	\$37.96				
Apprentice Plumber - Yr. 4	\$30.21	\$31.23	\$31.68	\$35.93	\$32.21	\$33.26	\$33.73	\$38.11	\$33.18	\$34.26	\$34.74	\$39.25				
Apprentice Plumber - Yr. 5	\$31.54	\$32.57	\$33.01	\$37.50	\$33.58	\$34.64	\$35.10	\$39.73	\$34.59	\$35.68	\$36.15	\$40.92				
Refrigeration Mechanic	\$33.55	\$34.56	\$35.01	\$39.87	\$35.66	\$36.70	\$37.16	\$42.18	\$36.73	\$37.80	\$38.27	\$43.45				
Master Locksmith	\$32.56	\$33.57	\$34.02	\$38.69	\$34.63	\$35.68	\$36.14	\$40.96	\$35.67	\$36.75	\$37.22	\$42.19				
Apprentice Master Locksmith - Yr. 1	\$22.73	\$23.76	\$24.22	\$27.02	\$24.49	\$25.55	\$26.03	\$28.92	\$25.22	\$26.32	\$26.81	\$29.79				
Apprentice Master Locksmith - Yr. 2	\$24.36	\$25.36	\$25.81	\$28.94	\$26.17	\$27.20	\$27.67	\$30.90	\$26.96	\$28.02	\$28.50	\$31.83				
Apprentice Master Locksmith - Yr. 3	\$25.99	\$27.01	\$27.46	\$30.90	\$27.85	\$28.91	\$29.37	\$32.92	\$28.69	\$29.78	\$30.25	\$33.91				
Apprentice Master Locksmith - Yr. 4	\$27.61	\$28.63	\$29.09	\$32.84	\$29.53	\$30.58	\$31.05	\$34.92	\$30.42	\$31.50	\$31.98	\$35.97				
Apprentice Master Locksmith - Yr. 5	\$30.52	\$31.54	\$32.00	\$36.27	\$32.53	\$33.58	\$34.06	\$38.46	\$33.51	\$34.59	\$35.08	\$39.61				
Locksmith	\$30.48	\$31.47	\$31.93	\$36.23	\$32.49	\$33.51	\$33.98	\$38.42	\$33.46	\$34.52	\$35.00	\$39.57				
Apprentice Locksmith - Yr. 1	\$21.33	\$22.34	\$22.78	\$25.36	\$23.04	\$24.09	\$24.54	\$27.20	\$23.73	\$24.81	\$25.28	\$28.02				
Apprentice Locksmith - Yr. 2	\$22.83	\$23.84	\$24.29	\$27.12	\$24.59	\$25.63	\$26.10	\$29.02	\$25.33	\$26.40	\$26.88	\$29.89				
Apprentice Locksmith - Yr. 3	\$24.32	\$25.35	\$25.80	\$28.92	\$26.13	\$27.19	\$27.66	\$30.88	\$26.91	\$28.01	\$28.49	\$31.81				
Apprentice Locksmith - Yr. 4	\$25.89	\$26.90	\$27.36	\$30.78	\$27.75	\$28.79	\$29.27	\$32.80	\$28.58	\$29.65	\$30.15	\$33.78				
Apprentice Locksmith - Yr. 5	\$26.80	\$27.80	\$28.26	\$31.84	\$28.69	\$29.72	\$30.20	\$33.89	\$29.55	\$30.61	\$31.11	\$34.91				

Cabinet Maker	\$32.49	\$33.50	\$33.93	\$38.60	\$33.53	\$34.57	\$35.02	\$39.84	\$34.54	\$35.61	\$36.07	\$41.04
Apprentice Cabinet Maker - Yr. 1	\$22.73	\$23.76	\$24.22	\$27.02	\$23.46	\$24.52	\$25.00	\$27.88	\$24.16	\$25.26	\$25.75	\$28.72
Apprentice Cabinet Maker - Yr. 2	\$24.36	\$25.36	\$25.81	\$28.94	\$25.14	\$26.17	\$26.64	\$29.87	\$25.89	\$26.96	\$27.44	\$30.77
Apprentice Cabinet Maker - Yr. 3	\$25.99	\$27.01	\$27.46	\$30.90	\$26.82	\$27.87	\$28.34	\$31.89	\$27.62	\$28.71	\$29.19	\$32.85
Apprentice Cabinet Maker - Yr. 4	\$27.61	\$28.63	\$29.09	\$32.84	\$28.49	\$29.55	\$30.02	\$33.89	\$29.34	\$30.44	\$30.92	\$34.91
Apprentice Cabinet Maker - Yr. 5	\$30.52	\$31.54	\$32.00	\$36.27	\$31.50	\$32.55	\$33.02	\$37.43	\$32.45	\$33.53	\$34.01	\$38.55
Carpenter	\$30.48	\$31.47	\$31.93	\$36.23	\$32.49	\$33.51	\$33.98	\$38.42	\$33.46	\$34.52	\$35.00	\$39.57
Apprentice Carpenter - Yr. 1	\$21.33	\$22.34	\$22.78	\$25.36	\$23.04	\$24.09	\$24.54	\$27.20	\$23.73	\$24.81	\$25.28	\$28.02
Apprentice Carpenter - Yr. 2	\$22.83	\$23.84	\$24.29	\$27.12	\$24.59	\$25.63	\$26.10	\$29.02	\$25.33	\$26.40	\$26.88	\$29.89
Apprentice Carpenter - Yr. 3	\$24.32	\$25.35	\$25.80	\$28.92	\$26.13	\$27.19	\$27.66	\$30.88	\$26.91	\$28.01	\$28.49	\$31.81
Apprentice Carpenter - Yr. 4	\$25.89	\$26.90	\$27.36	\$30.78	\$27.75	\$28.79	\$29.27	\$32.80	\$28.58	\$29.65	\$30.15	\$33.78
Apprentice Carpenter - Yr. 5	\$28.53	\$29.53	\$29.98	\$33.90	\$30.47	\$31.51	\$31.97	\$36.02	\$31.38	\$32.46	\$32.93	\$37.10
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
Handyman	\$30.48	\$31.47	\$31.93	\$36.23	\$31.46	\$32.48	\$32.95	\$37.39	\$32.40	\$33.45	\$33.94	\$38.51
Apprentice Handyman - Yr. 1	\$21.33	\$22.34	\$22.78	\$25.36	\$22.01	\$23.05	\$23.51	\$26.17	\$22.67	\$23.74	\$24.22	\$26.96
Apprentice Handyman - Yr. 2	\$22.83	\$23.84	\$24.29	\$27.12	\$23.56	\$24.60	\$25.07	\$27.99	\$24.27	\$25.34	\$25.82	\$28.83
Apprentice Handyman - Yr. 3	\$24.32	\$25.35	\$25.80	\$28.92	\$25.10	\$26.16	\$26.63	\$29.85	\$25.85	\$26.94	\$27.43	\$30.75
Apprentice Handyman - Yr. 4	\$25.89	\$26.90	\$27.36	\$30.78	\$26.72	\$27.76	\$28.24	\$31.76	\$27.52	\$28.59	\$29.09	\$32.71
Apprentice Handyman - Yr. 5	\$28.53	\$29.53	\$29.98	\$33.90	\$29.44	\$30.47	\$30.94	\$34.98	\$30.32	\$31.38	\$31.87	\$36.03

Moving Coordinator	\$33.54	\$34.55	\$35.00	\$39.86	\$34.61	\$35.66	\$36.12	\$41.14	\$35.65	\$36.73	\$37.20	\$42.37
Receiver/Shipper	\$29.00	\$30.01	\$30.47	\$34.45	\$29.93	\$30.97	\$31.45	\$35.55	\$30.83	\$31.90	\$32.39	\$36.62
Receiving Clerk	\$26.78	\$27.78	\$28.24	\$31.82	\$27.64	\$28.67	\$29.14	\$32.84	\$28.47	\$29.53	\$30.01	\$33.83
Truck Driver	\$28.38	\$29.41	\$29.87	\$33.74	\$29.29	\$30.35	\$30.83	\$34.82	\$30.17	\$31.26	\$31.75	\$35.86
Truck Helper	\$27.70	\$28.74	\$29.19	\$32.95	\$28.59	\$29.66	\$30.12	\$34.00	\$29.45	\$30.55	\$31.02	\$35.02
Building Maintenance Attendant	\$28.70	\$29.71	\$30.15	\$34.10	\$29.62	\$30.66	\$31.11	\$35.19	\$30.51	\$31.58	\$32.04	\$36.25
Controls Technician	\$34.48				\$36.62				\$37.72			
Mechanical Techician - Buildings 4B	\$34.48	\$35.50			\$35.58	\$37.20			\$36.65	\$38.32		
Mechanical Techician - Buildings 4A	\$35.00	\$36.02			\$36.12	\$37.75			\$37.20	\$38.88		
Mechanical Techician - Buildings 3B	\$35.00	\$36.02			\$36.12	\$37.75			\$37.20	\$38.88		
Mechanical Techician - Buildings 3A	\$35.52	\$36.53			\$36.66	\$38.28			\$37.76	\$39.43		
Maintenance mechanic 4B	\$33.55	\$34.56			\$34.62	\$36.22			\$35.66	\$37.31		
Maintenance mechanic 4A	\$34.53	\$35.66			\$35.66	\$37.37			\$36.73	\$38.49		
Maintenance mechanic 3B	\$34.53	\$35.56			\$35.63	\$37.27			\$36.70	\$38.39		
Maintenance mechanic 3A	\$35.52	\$36.53			\$36.66	\$38.28			\$37.76	\$39.43		
Shift Engineman 4B	\$38.90				\$40.14				\$41.34			
Shift Engineman 4A	\$40.61				\$41.91				\$43.17			
Shift Engineman 3B	\$40.61				\$41.91				\$43.17			
Shift Engineman 3A	\$42.31				\$43.66				\$44.97			
GR-LEAD	\$2.67				\$2.76				\$2.84			

ANNEXE 2 ÉCHELLE SALARIALE DES APPRENTIS-ÉLECTRICIENS ET APPRENTIS-PLOMBIERS

	Pourcentage du salaire de l'électricien licencié	1 ^{er} juin 2023				1 ^{er} juin 2024				1 ^{er} juin 2025			
		Jour	Soir	Nuit	Fin de semaine	Jour	Soir	Nuit	Fin de semaine	Jour	Soir	Nuit	Fin de semaine
Apprenti électricien													
Cinq (5) ans après l'obtention du carnet	94%	\$31.54	\$32.57	\$33.01	\$37.50	\$33.58	\$34.64	\$35.10	\$39.73	\$34.59	\$35.68	\$36.15	\$40.92
Quatre (4) ans après l'obtention du carnet	90%	\$30.21	\$31.23	\$31.68	\$35.93	\$32.21	\$33.26	\$33.73	\$38.11	\$33.18	\$34.26	\$34.74	\$39.25

Trois (3) ans après l'obtention du carnet	87%	\$29.20	\$30.21	\$30.66	\$34.71	\$31.17	\$32.21	\$32.67	\$36.85	\$32.11	\$33.18	\$33.65	\$37.96
Un (1) an après l'obtention du carnet	85%	\$28.55	\$29.55	\$30.01	\$33.92	\$30.50	\$31.53	\$32.00	\$36.04	\$31.42	\$32.48	\$32.96	\$37.12
Obtention du carnet d'apprentissage	81%	\$27.19	\$28.22	\$28.67	\$32.32	\$29.09	\$30.16	\$30.62	\$34.39	\$29.96	\$31.06	\$31.54	\$35.42
Apprenti plombier	Pourcentage du salaire du plombier licencié												
Cinq (5) ans après l'obtention du carnet	94%	\$31.54	\$32.57	\$33.01	\$37.50	\$33.58	\$34.64	\$35.10	\$39.73	\$34.59	\$35.68	\$36.15	\$40.92
Quatre (4) ans après l'obtention du carnet	90%	\$30.21	\$31.23	\$31.68	\$35.93	\$32.21	\$33.26	\$33.73	\$38.11	\$33.18	\$34.26	\$34.74	\$39.25
Trois (3) ans après l'obtention du carnet	87%	\$29.20	\$30.21	\$30.66	\$34.71	\$31.17	\$32.21	\$32.67	\$36.85	\$32.11	\$33.18	\$33.65	\$37.96
Un (1) an après l'obtention du carnet	85%	\$28.55	\$29.55	\$30.01	\$33.92	\$30.50	\$31.53	\$32.00	\$36.04	\$31.42	\$32.48	\$32.96	\$37.12
Obtention du carnet d'apprentissage	81%	\$27.19	\$28.22	\$28.67	\$32.32	\$29.09	\$30.16	\$30.62	\$34.39	\$29.96	\$31.06	\$31.54	\$35.42

ANNEXE 3 CONTRAT DU CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

1. DÉFINITIONS

- 1.01 **Période du différé** : période maximale de quatre (4) années consécutives au cours de laquelle la personne salariée admissible participe au régime sans bénéficier du congé.
- 1.02 **Salaire différé** : 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 **Personne salariée 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** : personne salariée 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 33 1/3 pourcent du revenu. Le produit de la période du différé multiplié par le pourcentage de retenue ne doit pas dépasser 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 de longue durée, ou autre congé autorisé;
 - c) part à la retraite ou décède,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 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

Contrat entre

L'Université

Concordia
ci-après désignée «

l'Université » et

Nom de famille _____

Prénom _____ ci-après désigné-e « l'employé(e) »

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, l'employé recevra _____ % de son salaire.

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

Université

Employé(e)

ANNEXE 4 CERTIFICAT D'ACCREDITATION

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

RÉVOQUE l'accréditation accordée à **Syndicat des métallos, section locale 9599** le 20 juin 2002 (AM-1005-4297)

ACCREDITE **Syndicat des travailleuses et travailleurs des métiers de Concordia – CSN** pour représenter :

« Toutes et tous les employé-e-s de l'Université Concordia dont le salaire émane du budget de fonctionnement de l'Université Concordia, occupant les postes de plombiers, apprentis-plombiers, mécaniciens en réfrigération, électriciens, apprentis-électriciens, technicien de contrôle électrique, préposés aux lumières, maîtres serruriers et leurs apprentis, serruriers et leurs apprentis, menuisiers-ébénistes, leurs apprentis menuisiers et leurs apprentis, peintres et leurs apprentis, hommes à tout faire, techniciens de contrôle et leurs aides, mécaniciens de machines fixes et leurs aides, mécaniciens de quart, mécaniciens d'entretien, mécaniciens- opérateurs, techniciens en mécanique du bâtiment, techniciens en mécanique du bâtiment juniors, chauffeurs de camion et les aides, commis manutentionnaires et chauffeurs-coordonnateurs de déménagement, à l'exclusion de celles et ceux déjà assujettis à une autre accréditation. »

De : **Université Concordia**
1455, boulevard de Maisonneuve Ouest
Montréal (Québec) H3G 1M8

Établissements visés :

Campus Sir George William
1455, boulevard de Maisonneuve Ouest
Montréal (Québec) H3G 1M8

Campus Loyola
7141, rue Sherbrooke Ouest
Montréal (Québec) H4B 1R6

AM-2001-7196;

ANNEXE A

Centrale thermique- Sir George Williams et Loyola

ARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

- 1.01
- a) La semaine régulière de travail de toutes les personnes salariées est de trente-neuf (39) heures selon la cédule des heures de travail prévue à la présente annexe.
 - b) Les personnes salariées bénéficient d'un crédit cumulatif de quinze (15) minutes par semaine effectivement travaillée, rémunéré au taux du salaire régulier.
 - c) Pour les personnes salariées autres que celles travaillant sur les quarts de rotation, la journée de calendrier commence à 00 h 01 et se termine à 24 h 00.
 - d) Pour les personnes salariées travaillant sur les quarts de rotation de douze (12) heures, une journée de calendrier commence à 7 h 00 et se termine à 6 h 59 le lendemain matin.
- 1.02
- La semaine de rémunération s'étend de 19 h 00 le dimanche jusqu'à 18 h 59 le dimanche suivant.
- 1.03
- a) Sauf pour le mécanicien de quart, l'Université n'est pas tenu de remplacer la personne salariée qui ne peut se présenter au travail pour raison de maladie, accident de travail, congé spécial et congé syndical.
 - b) Le mécanicien de quart doit rester à son poste jusqu'à l'arrivée d'un membre de l'équipe remplaçant. Toutefois, l'on ne peut exiger que ledit mécanicien de quart effectue plus de dix-huit (18) heures de travail consécutives.
 - c) Lorsque les complexes de sports sont en fonction durant l'hiver, l'opérateur de la centrale thermique principale peut être appelé à effectuer les vérifications requises aux dits complexes.
- 1.04
- Rotation des équipes**
- a) L'horaire de chaque équipe en rotation, tel qu'indiqué à l'annexe A, comprend un mécanicien de quart.
 - b) L'horaire des quarts, tel qu'indiqué à l'annexe A, reste en vigueur pour la durée de cette convention collective. Toutefois, moyennant un préavis de vingt et un (21) jours, l'Université se réserve le droit de modifier un horaire de quarts déjà affiché afin de remplacer des mécaniciens de quart. Tout autre changement doit être convenu mutuellement entre le superviseur immédiat et la personne salariée affectée.

1.05 **Changement de quart**

Les personnes salariées, travaillant sur les quarts, peuvent changer de quart avec les personnes salariées d'un autre quart à la condition qu'une telle demande de changement soit soumise, selon le formulaire approprié, au superviseur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures avant le début du travail du quart en question. Le chef mécanicien de machines fixes donne, par écrit, à la personne salariée les raisons du refus de changement de quart.

Une telle pratique n'occasionne pas de dépenses additionnelles pour l'Université.

ARTICLE 2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET AUTRES PRIMES

2.01 **Rémunération pour le travail faisant partie de l'horaire régulier le samedi**

↪ Une fois et quart (1 ¼) le salaire horaire de base.

2.02 **Rémunération pour le travail faisant partie de l'horaire régulier le dimanche**

↪ Une fois et demie (1 ½) le salaire horaire de base.

2.03 Durant la période des fêtes telle que définie au troisième paragraphe de la clause 13.01, lorsqu'une personne salariée doit travailler une journée qui n'est pas une journée fériée selon le premier paragraphe de la clause 13.01, elle reçoit en sus du paiement de la journée et de son salaire, un montant forfaitaire de soixante-quinze dollars (75,00 \$).

ARTICLE 3 DIVERS

3.01 a) La politique passée est maintenue quant à la quantité de vêtements.

b) L'Université installe un climatiseur portatif dans la cuisine et voit à son entretien ou remplacement lors de défektivité, plus un réfrigérateur.

3.02 Lorsqu'un changement d'heure se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée et retour à l'heure normale) au cours du quart du soir, les personnes salariées seront payées selon le cas :

a) La personne salariée qui travaille l'heure additionnelle est payée au taux de temps supplémentaire applicable pour l'heure ainsi effectuée.

b) La personne salariée qui travaille une (1) heure en moins est rémunérée selon son horaire régulier.

3.03 Au sens de l'article 16.06 de la convention collective, pour les fins du choix de vacances, l'ancienneté de service ou d'atelier prévaut.

ARTICLE 4 HORAIRE DE TRAVAIL DE LA CENTRALE THERMIQUE

Voir l'horaire à la page 75.

ARTICLE 5 DÉFINITION DU TRAVAIL CENTRALE THERMIQUE SIR GEORGE WILLIAMS

- 5.01 Les mécaniciens de machines fixes doivent faire l'entretien général de la chaufferie et des édifices du Campus. Cela comprend tout l'équipement s'y rattachant soit chauffage et climatisation, ventilation, tuyaux, collecteurs, soupapes, contrôles, convecteurs et réservoirs d'eau chaude de la chaufferie et des édifices du Campus selon les besoins déterminés par l'Université lorsque ces travaux sont permis par la loi.
- 5.02 La pratique actuelle en ce qui concerne l'entretien par le département de la plomberie est maintenue, tel que précisé dans la lettre d'entente conclue entre les parties en date du 30 novembre 2005.

Horaire de travail de la centrale thermique

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
-	-	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	-	J	J
N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	N	-	-	-	J	J	-	-
-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	N
J	J	-	-	N	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	-
7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-	7/16	7/16	J	7/16	-	-	-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-
7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-
-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-	7/16	7/16	7/16	J	-	-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-
-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-
7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	-	7/16	J	7/16	7/16	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	-	7/16	J	7/16	7/16	-	-
-	7/16	J	7/16	7/16	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-
7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-
7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-
-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-
-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-
15/23	15/23	15/23	15/23	15/23			15/23	15/23	15/23	15/23	15/23			15/23	15/23	15/23	15/23	15/23			15/23	15/23	15/23	15/23	15/23		

Service de la distribution

ARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

- 1.01 a) Sauf pour le commis manutentionnaire, la semaine de travail de toutes les personnes salariées est de trente-huit heures et trois-quarts (38 $\frac{3}{4}$) selon l'un des horaires suivants :

Du lundi au vendredi : **Quart de jour** : 7:45 à 16 :00

Du lundi au vendredi : **Quart de soir** : 15 :00 à 23:15

Du lundi au vendredi : **Quart de nuit** : 22 :00 à 6:15

Du vendredi au lundi : **Quart de fin de semaine** :

Vend : 7 :00 à 17 :15	Sam : 7 :00 à 17 :15	Dim : 7 :00 à 17 :15	Lun : 7 :00 à 17 :00
-----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

Toute personne salariée a droit à une période d'une (1) heure pour son repas au cours de sa journée régulière de travail, dont trente (30) minutes seront rémunérées. La journée de travail ne comprend pas de pause-café.

La semaine de rémunération s'étend de 00h01 le samedi jusqu'à minuit le vendredi suivant.

- b) La semaine régulière de travail pour le commis manutentionnaire est de trente- cinq (35) heures et la journée de travail sera de sept (7) heures, du lundi au vendredi, de 08h30 à 16h00.

ARTICLE 2 DROITS ACQUIS

- 2.01 La personne salariée qui bénéficie d'avantages ou de privilèges supérieurs aux dispositions de cette convention collective, en ce qui a trait à la présente convention collective, continue d'en bénéficier sauf si les circonstances qui ont permis de tels avantages ou de tels privilèges sont changées.

ARTICLE 3 PERMIS DE CONDUIRE

- 3.01 L'Université rembourse les frais reliés à l'émission ou au renouvellement des permis de conduire lorsque requis par celle-ci. Les frais sont ceux du permis de conduire au taux de base tel qu'établie par la SAAQ, c'est-à-dire lorsque la personne ne compte aucun point d'inaptitude à son dossier.

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 permis ou d'un certificat de compétence, elle a droit, en plus des frais relatifs à l'examen, à un jour de congé sans perte de salaire normal régulier.

ARTICLE 4 ENTRETIEN ET NETTOYAGE DES UNIFORMES

4.01 Lorsque le nettoyage de l'uniforme n'est pas pris en charge par l'Employeur, une prime de sept dollars (7,00 \$) par semaine est versée à la personne salariée.

ARTICLE 5 VACANCES

5.01 Au sens de l'article 16.06 de la convention collective, pour les fins du choix de vacances, l'ancienneté de service ou d'atelier prévaut.

ANNEXE C

Atelier de l'électricité

ARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

- 1.01 a) La semaine régulière de travail de toutes les personnes salariées est de trente-huit heures et trois-quarts (38 $\frac{3}{4}$) selon l'un des horaires suivants :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Quart de jour 7 :00-16 :45	Quart de jour 7 :00-16 :45	Quart de jour 7 :00-16 :45	Quart de jour 7 :00-16 :30			
	Quart de jour 7 :00-16 :45	Quart de jour 7 :00-16 :45	Quart de jour 7 :00-16 :45	Quart de jour 7 :00-16 :30		
Quart de soir 15 :00-22 :45	Quart de soir 15 :00-22 :45	Quart de soir 15 :00-22 :45	Quart de soir 15 :00-22 :45	Quart de soir 15 :00-22 :45		
Quart de soir 13 :00-22 :45	Quart de soir 13 :00-22 :45	Quart de soir 13 :00-22:45	Quart de soir 13 :00-22 :30			
	Quart de soir 13:00-22 :45	Quart de soir 13 :00-22 :45	Quart de soir 13 :00-22:45	Quart de soir 13 :00-22 :30		
Quart de nuit 22 :00-5 :45	Quart de nuit 22 :00-5 :45	Quart de nuit 22 :00-5 :45	Quart de nuit 22 :00-5 :45	Quart de nuit 22 :00-5 :45		
Quart de nuit 22 :00 -7 :45	Quart de nuit 22 :00-7 :45	Quart de nuit 22 :00-7 :45	Quart de nuit 22 :00-7 :30			
	Quart de nuit 22 :00-7 :45	Quart de nuit 22 :00-7 :45	Quart de nuit 22 :00-7 :45	Quart de nuit 22 :00-7 :30		
Quart FDS 7 :00-16 :30				Quart FDS 7 :00-16 :45	Quart FDS 7 :00-16 :45	Quart FDS 7 :00-16 :45

- b) La journée de travail comprend une période de repas rémunérée de trente (30) minutes.

La journée de travail ne comprend pas de pauses rémunérées. Toutefois, les personnes salariées peuvent apporter avec elles, à leur assignation de travail, leur goûter et peuvent le consommer sur place sans interruption de travail.

- c) Cet horaire ne doit pas avoir pour effet d'augmenter les coûts d'opération.
- d) En cas de remplacements occasionnels sur un quart de travail autre que sur celui de la personne salariée, le superviseur immédiat peut assigner temporairement, sur préavis de cinq (5) jours, un salarié de l'atelier pour effectuer le remplacement. Le remplacement se fait d'abord sur une base volontaire, par rotation ou selon l'ordre inverse d'ancienneté.
- e) Deux personnes salariées peuvent échanger leur horaire de travail pour une semaine complète. Une telle demande doit être soumise au superviseur immédiat au moins vingt-quatre heures à l'avance. Cet échange ne doit pas occasionner de dépenses additionnelles à l'Université. S'il refuse une telle demande, le superviseur immédiat doit motiver sa décision par écrit.

1.02 Pour les personnes salariées travaillant sur un horaire de quatre (4) jours par semaine, toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent sous réserve des modalités suivantes:

a) **Congés spéciaux et congés personnels :**

L'horaire de quatre jours n'a pas pour effet de diminuer ou d'augmenter le nombre de jours de congés spéciaux et de congés personnels prévus à l'article 19.

Lorsqu'une personne salariée utilise un jour de congé spécial prévu à l'article 19, elle reçoit une rémunération équivalente à une journée régulière de travail cédulée. La personne salariée doit cependant remettre en temps la différence entre sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$) et le nombre d'heures de la journée cédulée.

Les journées de congés personnels prévus à l'article 19 sont calculées et appliquées en heures et/ou en quarts d'heures.

b) **Jours fériés :**

L'application de l'article 13 est suspendue pendant toute semaine comprenant un jour férié prévu à cette convention collective, les personnes salariées travaillent alors selon l'horaire de travail régulier, soit un jour de congé férié de sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$) et quatre (4) jours de travail de sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$) chacun. Le paragraphe 1.01 b) s'applique.

c) **Jours de congé de maladie :**

Les jours de congé de maladie prévus à l'article 18 sont calculés et

appliqués en en heures et/ou en quarts d'heures.

d) **Vacances :**

L'horaire de quatre (4) jours n'a pas pour effet de diminuer ou d'augmenter le nombre d'heures de vacances auxquelles la personne salariée a droit en vertu de l'article 16.

Un maximum de six (6) personnes salariées peuvent prendre leurs vacances en même temps :

- Trois (3) électriciens (incluant un électricien de contrôle électrique)
- Deux (2) apprentis électriciens
- Un (1) préposé aux lumières.

Au sens de l'article 16.06 de la convention collective, pour les fins du choix de vacances, l'ancienneté de service ou d'atelier prévaut.

e) **Travail à temps supplémentaire :**

Le travail à temps supplémentaire effectué au-delà des heures cédulées par jour, ou au-delà de trente-huit heures et trois quarts (38 ³/₄) est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

1.03 La semaine de rémunération s'étend de 00 h 01 le samedi jusqu'à minuit le vendredi suivant.

ARTICLE 2 CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

2.01 a) Les taux de salaire pour les aide-électriciens admis au programme d'apprentissage de l'Université, sur présentation d'une attestation reconnue par le bureau des examinateurs des électriciens, sont basés sur la différence salariale entre le taux d'un apprenti licencié et le taux d'un aide.

b) Les taux de salaire pour les aides admis au programme d'apprentissage sont déterminés comme suit :

À l'obtention du carnet d'apprentissage : 81% du taux établi pour un électricien licencié.

1 an après l'obtention du carnet d'apprentissage : 85% du taux établi pour un électricien licencié.

3 ans après l'obtention du carnet d'apprentissage : 87% du taux établi pour un électricien licencié.

4 ans après l'obtention du carnet d'apprentissage : 90% du taux établi pour un électricien licencié.

5 ans après l'obtention du carnet d'apprentissage : 94% du taux établi pour un électricien licencié.

Lors de l'obtention du certificat en électricité : 100% du taux établi pour un électricien licencié.

- c) La personne salariée qui n'obtient pas un certificat de qualification d'électricien émis par le *ministère de la main-d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu*, ou une attestation, demeure aide-électricien au taux horaire de la 4^e année.
- d) Les personnes salariées apprenties dans les métiers de plombier et d'électricien qui détiennent en regard de leur métier respectif un certificat de qualification ou une attestation d'expérience selon les dispositions du Règlement sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre reçoivent le même taux de salaire que celui de la personne salariée occupant un poste désigné d'électricien ou de plombier.

ARTICLE 3 DROITS ACQUIS

- 3.01 La personne salariée qui, au 12 février 1982, bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, en ce qui a trait au nombre de jours de vacances, au nombre ou au système de congés fériés et au taux des heures supplémentaires, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective.
- 3.02 La personne salariée qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention collective en ce qui a trait au salaire continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective, à condition toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.

ANNEXE D

Atelier de la plomberie

ARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

- 1.01 a) La semaine régulière de travail de toutes les personnes salariées est de trente-huit heures et trois-quarts (38 $\frac{3}{4}$) selon l'un des horaires suivants :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Quart de jour 7 :00-18 :45	Quart de jour 7 :00-16 :00	Quart de jour 7 :00-16 :00	Quart de jour 7 :00-16 :00			
	Quart de jour 7 :00-18 :45	Quart de jour 7 :00-16 :00	Quart de jour 7 :00-16 :00	Quart de jour 7 :00-16 :00		
Quart de soir 15 :00-22 :45	Quart de soir 15 :00-22 :45	Quart de soir 15 :00-22 :45	Quart de soir 15 :00-22 :45	Quart de soir 15 :00-22 :45		
Quart de soir 13 :00-22 :45	Quart de soir 13 :00-22 :45	Quart de soir 13 :00-22 :45	Quart de soir 13 :00-22 :30			
	Quart de soir 13 :00-22 :45	Quart de soir 13 :00-22 :45	Quart de soir 13:00-22 :45	Quart de soir 13 :00-22 :30		
Quart de nuit 22 :00-5 :45	Quart de nuit 22 :00-5 :45	Quart de nuit 22 :00-5 :45	Quart de nuit 22 :00-5 :45	Quart de nuit 22 :00-5 :45		
Quart de nuit 22 :00 -9 :45	Quart de nuit 22 :00-7 :00	Quart de nuit 22 :00-7 :00	Quart de nuit 22 :00-7 :00			
	Quart de nuit 22 :00-9 :45	Quart de nuit 22 :00-7 :00	Quart de nuit 22 :00-7 :00	Quart de nuit 22 :00-7 :00		
Quart FDS 7 :00-16 :30				Quart FDS 7 :00-16 :45	Quart FDS 7 :00-16 :45	Quart FDS 7 :00-16 :45

- b) La journée de travail comprend une période de repas rémunérée de trente (30) minutes.

La journée de travail ne comprend pas de pauses rémunérées. Toutefois, les personnes salariées peuvent apporter avec elles, à leur assignation de travail, leur goûter et peuvent le consommer sur place sans interruption de travail.

- c) Cet horaire ne doit pas avoir pour effet d'augmenter les coûts d'opération.
- d) En cas de remplacements occasionnels sur un quart de travail autre que sur celui de la personne salariée, le superviseur immédiat peut assigner temporairement, sur préavis de 5 jours, un salarié de l'atelier pour effectuer le remplacement. Le remplacement se fait d'abord sur une base volontaire, par rotation ou selon l'ordre inverse d'ancienneté.
- e) Deux personnes salariées peuvent échanger leur horaire de travail pour une semaine complète. Une telle demande doit être soumise au superviseur immédiat au moins vingt-quatre heures à l'avance. Cet échange ne doit pas occasionner de dépenses additionnelles à l'Université. S'il refuse une telle demande, le superviseur immédiat doit motiver sa décision par écrit.

1.02

Pour les personnes salariées travaillant sur un horaire de quatre (4) jours par semaine, les dispositions de la convention collective s'appliquent sous réserve des modalités suivantes :

a) **Congés spéciaux et congés personnels :**

L'horaire de quatre (4) jours n'a pas pour effet de diminuer ou d'augmenter le nombre de jours de congés spéciaux et de congés personnels prévus à l'article 19.

Lorsqu'une personne salariée utilise un jour de congé spécial prévu à l'article 19, elle reçoit une rémunération équivalente à une journée régulière de travail cédulée. La personne salariée doit cependant remettre en temps la différence entre sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$) et le nombre d'heures de la journée cédulée.

Les journées de congé personnel prévues à l'article 19 sont calculées et appliquées en heures et/ou en quarts d'heures.

b) **Jours fériés :**

L'application de l'article 13 est suspendue pendant toute semaine comprenant un jour férié prévu à cette convention collective, les personnes salariées travaillent alors selon l'horaire de travail régulier, soit un jour de congé férié de sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$) et quatre (4) jours de travail de sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$) chacun.

Le paragraphe 1.01 b) s'applique.

c) **Jours de congé de maladie :**

Les jours de congé de maladie prévus à l'article 18 sont calculés et appliqués en heures et/ou en quarts d'heures.

d) **Vacances :**

L'horaire de quatre (4) jours n'a pas pour effet de diminuer ou d'augmenter le nombre d'heures de vacances auxquelles la personne salariée a droit en vertu de l'article 16.

Un maximum de cinq (5) personnes salariées peuvent prendre leurs vacances en même temps :

- Deux (2) plombiers
- Deux (2) apprentis plombiers
- Un (1) mécanicien en réfrigération.

Au sens de l'article 16.06 de la convention collective, pour les fins du choix de vacances, l'ancienneté de service ou d'atelier prévaut.

e) **Travail à temps supplémentaire :**

Le travail à temps supplémentaire effectué au-delà des heures cédulées par jour, ou au-delà de trente-huit heures et trois quarts ($38 \frac{3}{4}$) est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

1.03

La semaine de rémunération s'étend de 00 h 01 le samedi jusqu'à minuit le vendredi suivant.

ARTICLE 2

CLASSIFICATION ET SALAIRES

2.01

- a) Les taux de salaire pour les aides-plombiers admis au programme d'apprentissage de l'Université, sur présentation d'une attestation reconnue par le bureau des examinateurs des plombiers, sont basés sur la différence salariale entre le taux d'un apprenti licencié et le taux d'un aide.
- b) Les taux de salaire pour les aides admis au programme d'apprentissage sont déterminés comme suit :
À l'obtention du carnet d'apprentissage : quatre-vingt-un pour cent (81 %) du taux établi pour un plombier licencié.
Un (1) an après l'obtention du carnet d'apprentissage : quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du taux établi pour un plombier licencié.
Trois (3) ans après l'obtention du carnet d'apprentissage : quatre-vingt-sept pour cent (87 %) du taux établi pour un plombier licencié.
Quatre (4) ans après l'obtention du carnet d'apprentissage : quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du taux établi pour un plombier licencié.

Cinq (5) ans après l'obtention du carnet d'apprentissage : quatre-vingt-quatorze pour cent (94 %) du taux établi pour un plombier licencié.

Lors de l'obtention du certificat en plomberie : cent pour cent (100 %) du taux établi pour un plombier licencié.
- c) La personne salariée qui n'obtient pas un certificat de qualification de plombier émis par le *ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du Revenu*, ou une attestation, demeurera aide-plombier au taux horaire de la quatrième (4^e) année.
- d) Les personnes salariées apprentis dans les métiers de plombier et d'électricien qui détiennent en regard de leur métier respectif un certificat de qualification ou une attestation d'expérience selon les dispositions du Règlement sur la formation et la qualification professionnelle de la main- d'œuvre reçoivent le même taux de salaire que celui de la personne salariée occupant un poste désigné d'électricien ou de plombier.

ARTICLE 3

DROITS ACQUIS

3.01

La personne salariée qui au 12 février 1982, bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, en ce qui a trait au nombre de jours de vacances, au nombre ou au système de congés fériés et au taux des heures supplémentaires

continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective.

3.02

La personne salariée qui bénéficie d'avantage ou privilèges supérieurs à la présente convention collective en ce qui a trait au salaire, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective, à condition toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.

ANNEXE E

Conditions de travail particulières s'appliquant aux personnes salariées de l'atelier architectural

ARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

- 1.01 a) La semaine régulière de travail de toutes les personnes salariées est de trente-huit heures et trois-quarts (38 $\frac{3}{4}$) selon l'un des horaires suivants :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Quart de jour 7 :00-16 :45	Quart de jour 7 :00-16 :45	Quart de jour 7 :00-16 :45	Quart de jour 7 :00-16 :30			
	Quart de jour 7 :00-16 :45	Quart de jour 7 :00-16 :45	Quart de jour 7 :00-16 :45	Quart de jour 7 :00-16 :30		
Quart de soir 15 :00-22 :45	Quart de soir 15 :00-22 :45	Quart de soir 15 :00-22 :45	Quart de soir 15 :00-22 :45	Quart de soir 15 :00-22 :45		
Quart de soir 14 :00-23 :45	Quart de soir 14 :00-23 :45	Quart de soir 14 :00-23 :45	Quart de soir 14 :00-23 :30			
	Quart de soir 14 :00-23 :45	Quart de soir 14 :00-23 :45	Quart de soir 14 :00-23 :45	Quart de soir 14 :00-23 :30		
Quart de nuit 22 :00-5 :45	Quart de nuit 22 :00-5 :45	Quart de nuit 22 :00-5 :45	Quart de nuit 22 :00-5 :45	Quart de nuit 22 :00-5 :45		
Quart de nuit 22 :00 -7 :45	Quart de nuit 22 :00-7 :45	Quart de nuit 22 :00-7 :45	Quart de nuit 22 :00-7 :30			
	Quart de nuit 22 :00-7 :45	Quart de nuit 22 :00-7 :45	Quart de nuit 22 :00-7 :45	Quart de nuit 22 :00-7 :30		
Quart FDS 7 :00-16 :30				Quart FDS 7 :00-16 :45	Quart FDS 7 :00-16 :45	Quart FDS 7 :00-16 :45

- b) La journée de travail comprend une période de repas rémunérée de trente (30) minutes.

La journée de travail ne comprend pas de pauses rémunérées. Toutefois les personnes salariées peuvent apporter avec elles, à leur assignation de travail, leur goûter et peuvent le consommer sur place sans interruption de travail.

- c) Cet horaire ne doit pas avoir pour effet d'augmenter les coûts d'opération.
- d) En cas de remplacements occasionnels sur un quart de travail autre que sur celui de la personne salariée, le superviseur immédiat peut assigner temporairement, sur préavis de cinq (5) jours, un salarié de l'atelier pour effectuer le remplacement. Le remplacement se fait d'abord sur une base volontaire, par rotation ou selon l'ordre inverse d'ancienneté.
- e) Deux personnes salariées peuvent échanger leur horaire de travail pour une semaine complète. Une telle demande doit être soumise au superviseur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. Cet échange ne doit pas occasionner de dépenses additionnelles à l'Université. S'il refuse une telle demande, le superviseur immédiat doit motiver sa décision par écrit.

1.02

Pour les personnes salariées travaillant sur un horaire de quatre (4) jours par semaine, toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent sous réserve des modalités suivantes :

a) **Congés spéciaux et congés personnels :**

L'horaire de quatre (4) jours n'a pas pour effet de diminuer ou d'augmenter le nombre de jours de congés spéciaux et de congés personnels prévus à l'article 19.

Lorsqu'une personne salariée utilise un jour de congé spécial prévu à l'article 19, elle reçoit une rémunération équivalente à une journée régulière de travail cédulée. La personne salariée doit cependant remettre en temps la différence entre sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$) et le nombre d'heures de la journée cédulée.

Les journées de congé personnel prévues à l'article 19 sont calculées et appliquées en heures et/ou en quarts d'heures.

b) **Jours fériés :**

L'application de l'article 13 est suspendue pendant toute semaine comprenant un jour férié prévu à cette convention collective, les personnes salariées travaillent alors selon l'horaire de travail régulier, soit un jour de congé férié de sept heures et trois quarts

(7 $\frac{3}{4}$) et quatre (4) jours de travail de sept heures et trois quarts (7 $\frac{3}{4}$) chacun. Le paragraphe 1.01 b) s'applique.

c) **Jours de congé de maladie :**

Les jours de congé de maladie prévus à l'article 18 sont calculés et appliqués en en heures et/ou en quarts d'heures.

d) **Vacances :**

L'horaire de quatre (4) jours n'a pas pour effet de diminuer ou d'augmenter le nombre d'heures de vacances auxquelles la personne salariée a droit en vertu de l'article 16.

Un maximum de six (6) personnes salariées peuvent prendre leurs vacances en même temps :

- Un (1) ébéniste
- Un (1) menuisier
- Un (1) serrurier
- Un (1) peintre
- Un (1) apprenti-peintre
- Un (1) homme à tout faire.

Au sens de l'article 16.06 de la convention collective, pour les fins du choix de vacances, l'ancienneté de service ou d'atelier prévaut.

f) **Travail à temps supplémentaire :**

Le travail à temps supplémentaire effectué au-delà des heures cédulées par jour, ou au-delà de trente-huit heures et trois quarts (38 $\frac{3}{4}$) est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

1.03 La semaine de rémunération s'étend de 00 h 01 le samedi jusqu'à minuit le vendredi suivant. Le jour de rémunération sera le jeudi avant midi et ceux travaillant sur le quart de nuit recevront leur rémunération le mercredi soir.

ARTICLE 2 DROITS ACQUIS

2.01 La personne salariée qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention, en ce qui a trait aux dispositions de la présente convention collective, continue d'en bénéficier sauf si les circonstances qui ont permis l'établissement de tels avantages ou privilèges sont changées.

ANNEXE F

Poste de Préposé à l'entretien des immeubles / Building Maintenance Attendant

ARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

1.01 a) La semaine de travail de toutes les personnes salariées est de trente-huit heures et trois quarts (38 $\frac{3}{4}$) selon l'un des horaires suivants:

Du lundi au vendredi : **Quart de jour** : 7:45 à 16 :00

Du lundi au vendredi : **Quart de soir** : 15 :00 à 23:15

Du lundi au vendredi : **Quart de nuit** : 22 :00 à 6:15

Du vendredi au lundi : **Quart de fin de semaine** :

Vend : 7 :00 à 17 :15	Sam : 7 :00 à 17 :15	Dim : 7 :00 à 17 :15	Lun : 7 :00 à 17 :00
-----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

Toute personne salariée a droit à une période d'une (1) heure pour son repas au cours de sa journée régulière de travail, dont trente (30) minutes seront rémunérées. La journée de travail ne comprend pas de pause-café.

La semaine de rémunération s'étend de 00h01 le samedi jusqu'à minuit le vendredi suivant.

ARTICLE 2 ENTRETIEN ET NETTOYAGE DES UNIFORMES

2.01 Lorsque le nettoyage de l'uniforme n'est pas pris en charge par l'Employeur, une prime de sept dollars (7,00\$) par semaine est versée à la personne salariée.

ARTICLE 3 VACANCES

3.01 Au sens de l'article 16.06 de la convention collective, pour les fins du choix de vacances, l'ancienneté de service ou d'atelier prévaut.

LETTRE D'ENTENTE # 1

Malgré ce que prévoit la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit:

1. **Clause 13.01**

Malgré ce que prévoit la clause 13.01 de la convention collective, les parties conviennent que les personnes salariées à l'emploi de l'Université au 28 juin 2001, conservent leur droit à un congé mobile, et ce, pour la durée de la présente convention collective. La date de la prise de ce congé mobile est au choix de la personne salariée, mais la personne salariée doit s'entendre avec son superviseur immédiat.

Aussi, si le congé du Recteur, prévu à la clause 23.01, est annulé, les parties conviennent que les personnes salariées à l'emploi de l'Université au 28 juin 2001 conservent leur droit à un congé mobile additionnel, et ce, pour la durée de la présente convention collective. La date de prise de ce congé est au choix de la personne salariée, mais la personne salariée doit s'entendre avec son superviseur immédiat.

2. **Clause 16.07- Personnes salariées des centrales thermiques**

Malgré ce que prévoit la clause 16.07 de la convention collective, les parties conviennent que les personnes salariées des centrales thermiques, à l'emploi de l'Université au 28 juin 2001, conservent leur droit de recevoir un montant équivalent à leur salaire de base pour la durée de cette journée en lieu et place de la journée de congé additionnelle prévue à l'article 16.07, et ce, pour la durée de la présente convention collective.

3. **Clause 19.08 - Congés personnels**

Malgré ce que prévoit la clause 19.08 de la convention collective, les parties conviennent que les personnes salariées permanentes à l'emploi de l'Université auront droit au remboursement du ou des congés personnels non utilisés, et ce, pour la durée de la présente convention collective. Le remboursement des congés personnels non utilisés se fera au plus tard le 31 mai de chaque année au taux de salaire en vigueur à cette date et ceci à la condition que la personne salariée soit encore à l'emploi de l'Université. Dans le cas d'une personne salariée absente au cours de la période, le remboursement est établi au prorata du nombre de mois pendant lesquels la personne salariée a effectivement travaillé.

4. **Clause 18.00 – Remboursement des congés de maladie**


Malgré ce que prévoit l'article 18 de la convention collective, les parties conviennent que les personnes salariées permanentes à l'emploi de l'Université auront droit au remboursement du ou des congés de maladie non utilisés, et ce, pour la durée de la présente convention collective. Le remboursement du solde du crédit des congés de maladie non utilisés se fait sur un chèque séparé à la fin de chaque exercice financier, à la condition que la personne salariée soit toujours à l'emploi de l'Université à cette date. Ces heures de maladie sont payables au taux de salaire en vigueur à cette date. Dans le cas d'une personne salariée absente du travail au cours de l'année financière, le remboursement est établi au prorata du nombre de mois pendant lesquels la

personne salariée a effectivement travaillé.

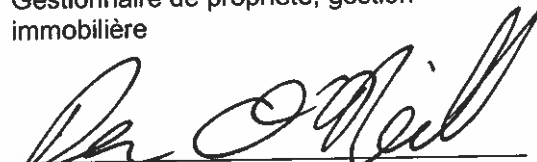
En foi de quoi les parties ont signé, à Montréal, le 23 janvier 2025.

Pour l'Université Concordia


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



M. Geoffroy Allard
Gestionnaire de propriété, gestion
immobilière

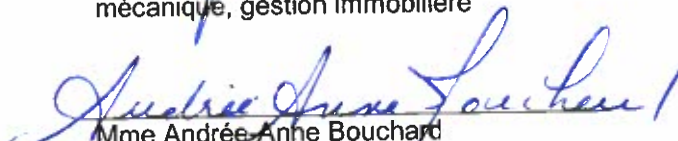

M. Stefano Brunello
Membre du comité de négociations



M. Desmond O'Neill
Chef de la distribution, du transport, du
courrier et de l'entretien, gestion
immobilière



M. Antoine de Martel
Membre du comité de négociations



M. Luc Lagacé
Superviseur, exploitation technique et
mécanique, gestion immobilière


M. Benoit Duchesne
Membre du comité de négociations


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


M. Marc-André Gatién
Membre du comité de négociations


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


M. Jonathan Guay
Membre du comité de négociations


M. Michel Gendron
Membre du comité de négociations

LETTRE D'ENTENTE # 2

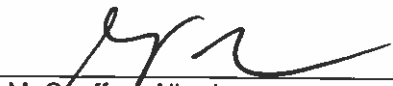
Les parties conviennent de ce qui suit en ce qui concerne l'utilisation du Service informatique de l'Université Concordia par le Syndicat des travailleuses et travailleurs des métiers de Concordia – CSN :


1. L'Université convient de brancher le Syndicat, aux frais du Syndicat, au Service informatique de l'Université Concordia, et de fournir au syndicat un compte de courrier électronique pour son usage exclusif.
2. Le branchement est fait selon les spécifications de l'Université.
3. L'Université ne fournit aucune garantie, réelle ou implicite, en regard des ressources et des services fournis ou leur état pour un usage particulier.
4. Le Syndicat est responsable de la conduite de ses membres dans l'utilisation du compte de courrier électronique.
5. Afin de protéger l'intégrité de son service contre des accidents, des manquements ou d'un usage inapproprié, l'Université se réserve le droit de limiter, de restreindre, ou de terminer l'accès de tout utilisateur à ce service, ou l'accès de tout hôte ou équipement au réseau, et d'inspecter, de copier, de retirer ou autrement modifier ou altérer toute information, fichier, ou ressource du système.
6. L'utilisation du Service informatique de l'Université Concordia par le Syndicat est soumise à la politique sur le Service informatique.
7. Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, l'Université assigne une adresse courriel au Syndicat.

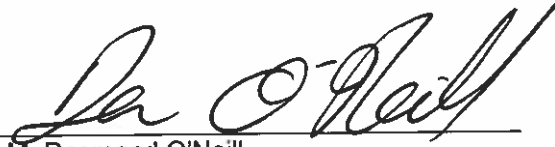
En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal le 23^e jour du mois de janvier 2025.

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. Stefano Brunello
Membre du comité de négociations



M. Desmond O'Neill
Chef de la distribution, du transport, du
courrier et de l'entretien, gestion
immobilière



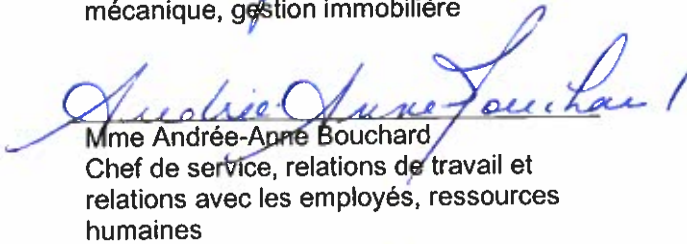
M. Antoine de Martel
Membre du comité de négociations



M. Luc Lagacé
Superviseur, exploitation technique et
mécanique, gestion immobilière



M. Benoit Duchesne
Membre du comité de négociations



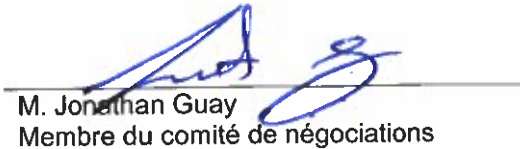
Mme Andrée-Anne Bouchard
Chef de service, relations de travail et
relations avec les employés, ressources
humaines



M. Marc-André Gatién
Membre du comité de négociations



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



M. Jonathan Guay
Membre du comité de négociations



M. Michel Gendron
Membre du comité de négociations

LETTRE D'ENTENTE # 3

ENTRE l'Université Concordia

ET Le Syndicat des travailleuses et travailleurs des métiers de l'Université Concordia – CSN

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-ressources 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.

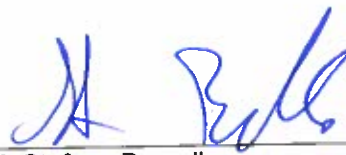
En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal le 23^e jour du mois de janvier 2025.

Pour l'Université Concordia

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



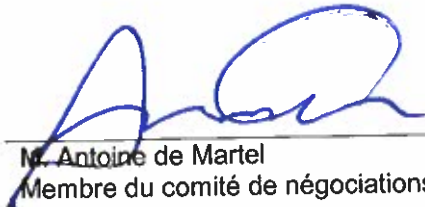
M. Geoffroy Allard
Gestionnaire de propriété, gestion
immobilière



M. Stefano Brunello
Membre du comité de négociations



M. Desmond O'Neill
Chef de la distribution, du transport, du
courrier et de l'entretien, gestion
immobilière



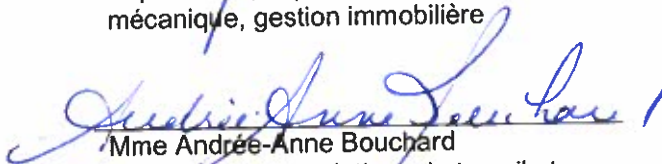
M. Antoine de Martel
Membre du comité de négociations



M. Luc Lagacé
Superviseur, exploitation technique et
mécanique, gestion immobilière



M. Benoit Duchesne
Membre du comité de négociations



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



M. Marc-André Gatién
Membre du comité de négociations



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



M. Jonathan Guay
Membre du comité de négociations



M. Michel Gendron
Membre du comité de négociations

LETTRE D'ENTENTE # 4

Entre L'Université Concordia

Et Le Syndicat des Travailleurs et Travailleuses des métiers de l'Université
Concordia – CSN

La présente lettre d'entente est conclue pour donner suite à la clause 5.02 de l'annexe « A » de la convention collective en date du 30 novembre 2005 qui se lit comme suit :

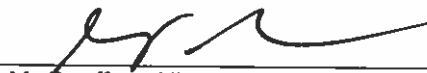
5.02 La pratique actuelle en ce qui concerne l'entretien par le département de la plomberie est maintenue.

Dans le but d'éviter toute mésentente sur le sens à donner à cette clause, les parties conviennent que la liste ci-jointe, préparée le 3/22/2005 et renouvelée en date de la signature de la présente lettre d'entente, constitue les éléments de la pratique actuelle.

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

Pour l'Université Concordia

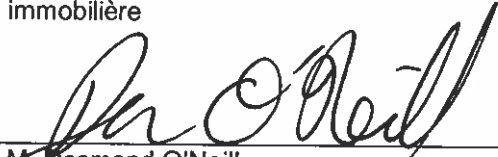
Pour le Syndicat des travailleuses et
travailleurs des métiers de Concordia
– CSN



M. Geoffroy Allard
Gestionnaire de propriété, gestion
immobilière



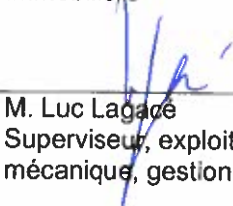
M. Stefano Brunello
Membre du comité de négociations



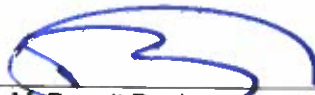
M. Desmond O'Neill
Chef de la distribution, du transport, du
courrier et de l'entretien, gestion
immobilière



M. Antoine de Martel
Membre du comité de négociations



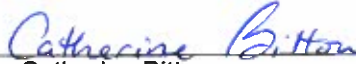
M. Luc Lagacé
Superviseur, exploitation technique et
mécanique, gestion immobilière



M. Benoit Duchesne
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



M. Marc-André Gatién
Membre du comité de négociations



M. Jonathan Guay
Membre du comité de négociations



M. Michel Gendron
Membre du comité de négociations

Plumbing

- Heating and cooling Modifications, Maintenance and Installations
- Steam Traps and receiving tanks
- Water Copper pipefitting, Pyrex and Fuseal
- Gas Detection and maintenance and installations
 - BBQ inspection Gas Met. Escort
- Drainage Cast Iron, Copper, Fuseal, victalic, gray
- Sediment basins Clean and maintain (VA)
- Floor Drains Fill or unclog
- Radiators Maintenance of Bleeders, Thermostatic Valves
- Furnaces Clean and Maintain, Igniters, Prvs and Safety
- (Annexes) Bleed and maintain Expansion Tanks
 - Recirculation Pumps, etc.
- Grease Traps Removal of clay and others sediments in sin
- High Pressure Gun Maintenance and Repair
- Photo Panels Maintenance and Repair
- Emergency Eyewash Maintenance and Repair
- Water Filters Replacement and Maintain
- Toilets Seats, gaskets, o rings, flush valves
- Sinks Maintain, repair and replace faucets, etc.
- Showers Maintain pressure balancing valves, etc.
- Slop Sinks Maintain and repair, unclog etc.
- Faucets and strainers Repair and replace cartridges handles
- Urinals Unclog and maintain and adjust flush valve
- Odors Gas Detection, p-trap water
replenishment
- Jewelry Retrieval p-traps, floor grids, etc.

- Public Relations
 - Student Info, Directions, Q&A
 - SERVICE ONE

Refrigeration

- A/C Unites (Annexes) Removal, Maintenance and Installation (window type)
- Compressors Maintain, repair and replace
- Coils High Pressure Clean and Repair
- Belts Replace and Adjust
- Drinking Fountains Clean Coils and Maintain
- Air Dryers Clean Filters and Maintain
- Ice Makers Clean and Maintain
- Fridge doors Seals maintain and adjust

Metal

- Railings Stairs and fire escape repairs
- Brackets Shelving, Microwaves etc.
- Metal doors Window frame installation, student locker repair
- Sheet metal
 - Drip pans Installation
 - Flashing roof plumbing exhausts
 - Emergency repairs leaks water collection tarps
- Suspension Brackets Projector/TV metal bracket installations plumbing bracket installations

Welding

- Various metals Steel, Stainless Steel, Galvanized etc.
 - Aluminum
- Various Methods Tig
 - Bronze/Torch
 - Electrode

- Examples of metal Repairs
- Various

- Lead

Truck Body repairs, Tailgates and platforms

Dollies/ book carts etc.

Plumbing department
Concordia University
SGW Campus

LETTRE D'ENTENTE # 5

ENTRE **L'UNIVERSITÉ CONCORDIA**

ET **LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES
MÉTIERS DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA- CSN**

CONSIDÉRANT les modifications aux horaires apportées aux Annexes B, C, D et E de la présente convention collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :


- 1) Les personnes salariées permanentes en date de la signature de la convention collective conservent leur horaire de travail régulier pour la durée de la présente convention collective ;
- 2) L'Employeur pourra afficher tout nouveau poste, ou tout poste vacant, selon les horaires mentionnés aux annexes de la présente convention collective ;
- 3) Aucune personne salariée permanente ne verra son poste aboli afin que ce poste soit déplacé sur un quart de travail différent ;
- 4) L'Université s'assure qu'au moins cinquante (50) pourcent des postes de l'unité d'accréditation sont établis sur des quarts de travail de jour (Incluant les fins de semaine) ;
- 5) Sur demande du Syndicat, l'Université lui fournit une liste des personnes salariées avec leurs quarts de travail respectifs (jour, soir, nuit, fin de semaine) ;
- 6) Aux fins des annexes C, D et E :
 - a. L'horaire de soir ou de nuit est normalement réparti sur cinq (5) jours de travail ;
 - b. Toutefois, lorsque 2 personnes ou plus occupent un poste de soir ou de nuit, des aménagements pourront être faits afin que les personnes salariées puissent répartir leurs heures de travail sur quatre (4) jours selon les modalités apparaissant aux annexes. L'accord du superviseur immédiat est requis dans tous les cas. Ce dernier ne pourra refuser une telle demande sans raison valable. En cas de refus de la demande, le superviseur immédiat motive sa décision par écrit, avec copie au Syndicat.

- c. Le Syndicat est informé de tout changement d'horaire qui découle de l'application du paragraphe b. Tout changement d'horaire doit être fait sur la base d'une période prédéterminée entre le superviseur immédiat et la personne salariée.
- d. Il est entendu que de tels aménagements ne doivent pas augmenter les coûts d'opération. De plus, les besoins du service doivent être rencontrés.

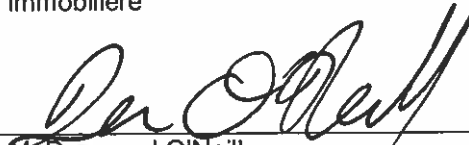
En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal le 23^e jour du mois de janvier 2025.

Pour l'Université Concordia

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

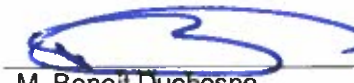

M. Geoffroy Allard
Gestionnaire de propriété, gestion
immobilière

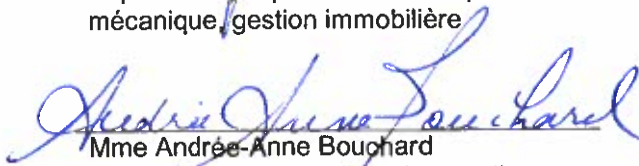

M. Stefano Brunello
Membre du comité de négociations


M. Desmond O'Neill
Chef de la distribution, du transport, du
courrier et de l'entretien, gestion
immobilière


M. Antoine de Martel
Membre du comité de négociations


M. Luc Lagece
Superviseur, exploitation technique et
mécanique, gestion immobilière


M. Benoit Duchesne
Membre du comité de négociations


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


M. Marc-André Gatién
Membre du comité de négociations

Catherine Bitton

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

Jonathan Guay

M. Jonathan Guay
Membre du comité de négociations

Michel Gendron

M. Michel Gendron
Membre du comité de négociations

LETTRE D'ENTENTE #6

ENTRE **l'Université Concordia**

ET **Le Syndicat des travailleuses et travailleurs des
métiers de l'Université Concordia – CSN**

CONSIDÉRANT la lettre d'entente signée par les parties le 9 octobre 2018 prévoyant les modalités applicables aux salariés sur appel incluant le versement d'une prime hebdomadaire ;

CONSIDÉRANT que cette lettre d'entente, à titre de projet pilote, n'est en vigueur que pour neuf (9) mois à compter de sa signature ;

CONSIDÉRANT la demande syndicale à l'effet que le versement de la prime de disponibilité soit maintenu durant la période des fêtes, et ce pour la durée de la convention collective en cours de renouvellement ;

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

- 1) Les modalités prévues à la lettre d'entente signée le 9 octobre 2018 sont en vigueur pour la durée de la convention collective (2023-2026), et ce uniquement pour la période des fêtes ;
- 2) 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 ;
- 3) 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 ;
- 4) 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 ;
- 5) La personne salariée demeure en disponibilité pour une semaine complète à la fois (7 jours) ;
- 6) 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 ;

- 7) La personne salariée qui demeure en disponibilité est avisée au préalable par son superviseur immédiat, au moins sept (7) jours à l'avance ;
- 8) 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 ;
- 9) La personne salariée en disponibilité doit en tout temps demeurer apte à effectuer son travail de façon sécuritaire ;
- 10) L'Université fournit à la personne salariée, pour la période pendant laquelle elle est en disponibilité, un téléphone cellulaire ;
- 11) La personne salariée en disponibilité durant la période des fêtes reçoit la prime telle qu'entendue par les parties ;
- 12) 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 ;
- 13) Une personne salariée qui se présente au travail lorsqu'elle est en disponibilité sera rémunérée selon les dispositions de l'article 15 (Temps supplémentaire), en plus de son allocation de disponibilité ;
- 14) 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 ;
- 15) Les personnes salariées peuvent convenir d'échanger entre elles des périodes de disponibilité. Elles doivent cependant en informer au préalable le superviseur immédiat.

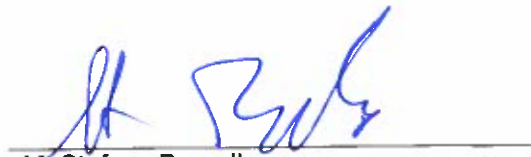
En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal le 23^e jour du mois de janvier 2025.

Pour l'Université Concordia

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



M. Geoffroy Allard
Gestionnaire de propriété, gestion
immobilière



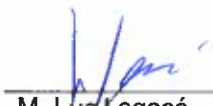
M. Stefano Brunello
Membre du comité de négociations



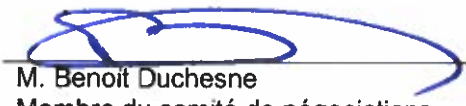
M. Desmond O'Neill
Chef de la distribution, du transport, du
courrier et de l'entretien, gestion
immobilière



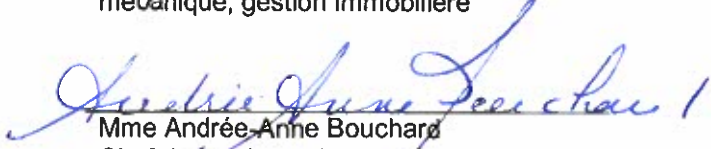
M. Antoine de Martel
Membre du comité de négociations



M. Luc Lagacé
Superviseur, exploitation technique et
mécanique, gestion immobilière



M. Benoit Duchesne
Membre du comité de négociations



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



M. Marc-André Gatién
Membre du comité de négociations



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



M. Jonathan Guay
Membre du comité de négociations



M. Michel Gendron
Membre du comité de négociations

LETTRE D'ENTENTE #7

ENTRE

L'UNIVERSITÉ CONCORDIA

ET

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

CONSIDÉRANT les difficultés de recrutement pour les postes de mécaniciens de machines fixes / mécaniciens d'entretien assortis d'une licence 3A (chauffage et appareils frigorifiques) ;

CONSIDÉRANT que l'on retrouve à l'Université des installations de machines fixes de classes 4, 3, B et A et que celles-ci requièrent une surveillance périodique ;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Université de permettre aux opérateurs et mécaniciens de machines fixes titulaires des certificats de qualification en MMF classes 4B ou 2B et actuellement inscrits à l'apprentissage en vue d'obtenir les classes 3 et/ou A de compléter leur apprentissage en milieu de travail et durant les heures de travail ;

CONSIDÉRANT les discussions tenues en comité ad-hoc sur l'organisation du travail et lors du renouvellement de la présente convention collective ;

CONSIDÉRANT que les parties ont choisi de régler amicalement, sans précédent ni préjudice la situation mentionnée ci-haut ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente ;
- 2) L'Université communique le ou les noms des formateurs retenus afin que les personnes salariées inscrites au programme d'apprentissage de la ou des classes 3A puissent compléter leur apprentissage et être ainsi admissibles aux examens de qualification ;
- 3) La formation débute à une date convenue avec le ou les formateurs en question;
- 4) La formation est offerte en priorisant, dans la mesure du possible et selon les besoins, les personnes salariées ayant le plus grand nombre d'heures d'apprentissage comptabilisées au moment de la signature de la lettre d'entente;


- 5) Dans la mesure du possible, la personne salariée avise son superviseur immédiat 5 jours ouvrables avant de s'inscrire au programme d'apprentissage;
- 6) Il est entendu que les personnes salariées qui participent à ce plan de formation s'engagent à participer activement à leur apprentissage ;
- 7) Afin de faciliter la présence aux formations, l'apprentissage et le compagnonnage, les personnes salariées en formation et travaillant sur un horaire variable (shifts) acceptent de faire des rotations de quarts sur une période de trois (3) semaines plutôt que quatre (4) malgré ce qui est prévu à l'Annexe A de la présente convention collective ;
- 8) En contrepartie de ce qui précède, ces personnes salariées recevront un montant forfaitaire de \$1250 brut, donc moins les déductions statutaires, pour les mois durant lesquels la rotation sur trois (3) semaines est en vigueur ;
- 9) Ce montant est versé en lieu de tout temps supplémentaire qui aurait été dû en vertu de la convention collective lors de changements de rotations d'équipes ;
- 10) Advenant le cas où il n'est pas nécessaire de modifier les horaires de rotation de quart selon le paragraphe 7 ci-haut, notamment en raison des disponibilités du formateur, il est entendu que le paragraphe 8 ne trouve pas application. Les dispositions de la convention collective sur le temps supplémentaire s'appliquent, le cas échéant ;
- 11) Lorsque la personne salariée obtient le certificat de classe 3, cette dernière reçoit, à compter de la date de délivrance de ladite classe, cinquante pourcent (50%) de la différence entre son taux horaire actuel et le taux horaire en vigueur à ce moment pour le mécanicien de machines fixes sur rotation de quart et titulaire des licences 3A ;
- 12) Lorsque la personne salariée obtient le certificat de classe A, cette dernière reçoit, à compter de la date de délivrance de ladite classe, cinquante pourcent (50%) de la différence entre son taux horaire actuel et le taux horaire en vigueur à ce moment pour le mécanicien de machines fixes sur rotation de quart et titulaire des licences 3A ;
- 13) La personne salariée qui obtient une nouvelle licence, soit de classe 3 ou A, doit en remettre une copie à son superviseur immédiat dans les plus brefs délais. La production de duplicata, si nécessaire, est à la charge de l'Employeur ;
- 14) La personne salariée détentrice d'une licence 4B s'engage à poursuivre sa formation après avoir obtenu sa licence 3 ou A afin d'être titulaire des deux licences, soit 3A ;

- 15) La personne salariée qui obtient ses classes 3 et/ou A suite à la signature de la présente entente s'engage à demeurer à l'emploi de l'Université au moins une (1) année complète suivant l'émission de chacune de ces licences. Advenant la démission de la personne salariée à l'intérieur de cette année, l'Université se réserve le droit de réclamer une somme pouvant aller jusqu'à deux mille dollars (2000\$) à titre de dédommagement ; La personne salariée qui complète sa formation avec succès et qui obtient les certificats de qualification, classes 3A, reçoit le taux horaire prévu à la convention collective ;
- 16) Cette lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature et demeure valide pour la durée de la convention collective actuellement en cours de renouvellement (2023-2026) ;
- 17) Les modalités particulières de la présente lettre d'entente ont préséance sur toute disposition contraire de la convention collective ;

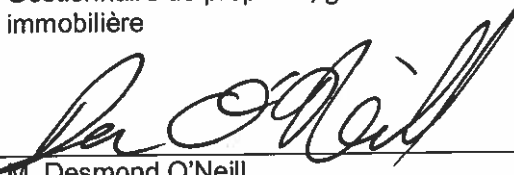
En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal le 23^e jour du mois de janvier 2025.

Pour l'Université Concordia

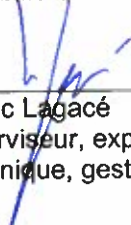
Pour le Syndicat des travailleuses et
travailleurs des métiers de Concordia
– CSN

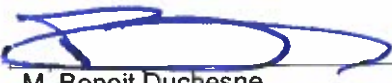

M. Geoffroy Allard
Gestionnaire de propriété, gestion
immobilière

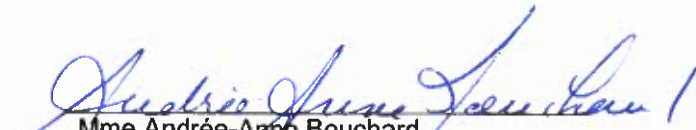

M. Stefano Brunello
Membre du comité de négociations


M. Desmond O'Neill
Chef de la distribution, du transport, du
courrier et de l'entretien, gestion
immobilière


M. Antoine de Martel
Membre du comité de négociations


M. Luc Lagacé
Superviseur, exploitation technique et
mécanique, gestion immobilière

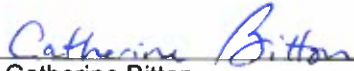

M. Benoit Duchesne
Membre du comité de négociations



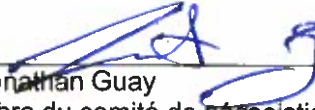
Mme Andrée-Anne Bouchard
Chef de service, relations de travail et
relations avec les employés, ressources
humaines



M. Marc-André Gatién
Membre du comité de négociations



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



M. Jonathan Guay
Membre du comité de négociations



M. Michel Gendron
Membre du comité de négociations

LETTRE D'ENTENTE #8

LETTRE D'ENTENTE Sur les horaires de travail modifiés et la retraite graduelle

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;

Horaire de travail modifié

2. Une personne salariée qui souhaite suivre un horaire de travail différent de ceux mentionnés aux annexes A à F de la convention collective doit en faire la demande auprès de son superviseur immédiat;
3. Toute entente de modification d'horaire doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties;

Retraite graduelle

4. 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;
5. 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;

6. 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;
7. 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;
8. 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;
9. La personne salariée ne peut, à l'expiration de sa période de retraite graduelle, se prévaloir de la clause 24.04 (Retraite Anticipée) de la convention collective;
10. La présente lettre d'entente est en vigueur à compter de la signature de la présente convention collective 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. Stefano Brunello
Membre du comité de négociations


M. Desmond O'Neill
Chef de la distribution, du transport, du
courrier et de l'entretien, gestion
immobilière

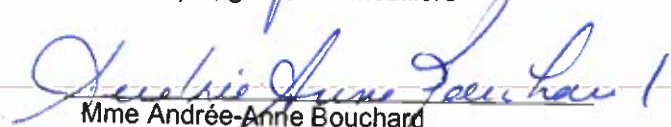

M. Antoine de Martel
Membre du comité de négociations




M. Luc Lagacé
Superviseur, exploitation technique et
mécanique, gestion immobilière



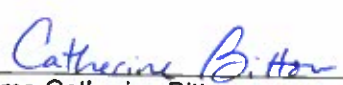
M. Benoît Duchesne
Membre du comité de négociations



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




M. Marc-André Gatién
Membre du comité de négociations



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



M. Jonathan Guay
Membre du comité de négociations



M. Michel Gendron
Membre du comité de négociations

LETTRE D'ENTENTE #9

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 modifications apportées à l'article 12.03 de la convention collective ;

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 présente convention collective 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

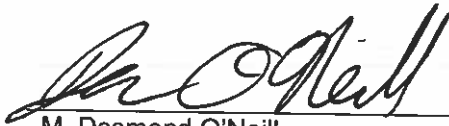
Pour le Syndicat des travailleuses et
travailleurs des métiers de Concordia
- CSN



M. Geoffroy Allard
Gestionnaire de propriété, gestion
immobilière



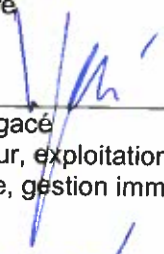
M. Stefano Brunello
Membre du comité de négociations



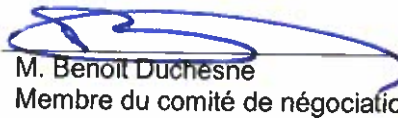
M. Desmond O'Neill
Chef de la distribution, du transport, du
courrier et de l'entretien, gestion
immobilière



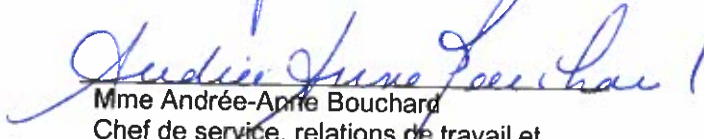
M. Antoine de Martel
Membre du comité de négociations



M. Luc Lagacé
Superviseur, exploitation technique et
mécanique, gestion immobilière



M. Benoit Duchesne
Membre du comité de négociations



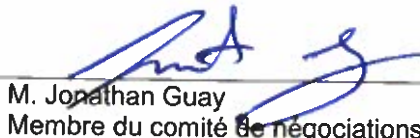
Mme Andrée-Anne Bouchard
Chef de service, relations de travail et
relations avec les employés, ressources
humaines



M. Marc-André Gatién
Membre du comité de négociations



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



M. Jonathan Guay
Membre du comité de négociations



M. Michel Gendron
Membre du comité de négociations

LETTRE D'ENTENTE #10

Lettre d'entente Mesures transitoires

Intervenue entre

Syndicat des travailleuses et travailleurs des Métiers de Concordia – CSN
(ci-après « le Syndicat »)

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

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.

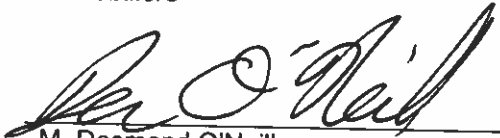
En foi de quoi les parties ont signé, à Montréal, le 23 janvier 2025.

Pour l'Université Concordia

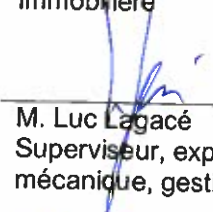
Pour le Syndicat des travailleuses et
travailleurs des métiers de Concordia
- CSN

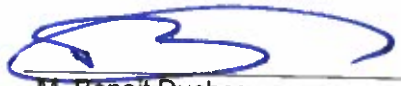

M. Geoffroy Allard
Gestionnaire de propriété, gestion
immobilière

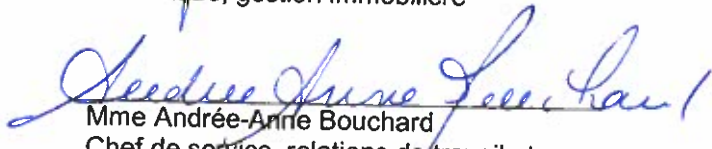

M. Stefano Brunello
Membre du comité de négociations



M. Desmond O'Neill
Chef de la distribution, du transport, du
courrier et de l'entretien, gestion
immobilière


M. Antoine de Martel
Membre du comité de négociations


M. Luc Lagacé
Superviseur, exploitation technique et
mécanique, gestion immobilière


M. Benoît Duchesne
Membre du comité de négociations


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


M. Marc-André Gatién
Membre du comité de négociations

Catherine Bitton

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

Jonathan Guay

M. Jonathan Guay
Membre du comité de négociations

Michel Gendron

M. Michel Gendron
Membre du comité de négociations