

CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'UNIVERSITÉ CONCORDIA

et

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA/
SYNDICAT TRAC**

SURVEILLANTS D'EXAMENS

En vigueur jusqu'au 31 mai, 2022

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 PRÉAMBULE ET OBJET	3
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 3 DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 4 NON-DISCRIMINATION, NON-HARCELEMENT	4
ARTICLE 5 DOSSIER D'EMPLOI	5
ARTICLE 6 DROITS DE GÉRANCE	6
ARTICLE 7 SÉCURITÉ SYNDICALE	6
ARTICLE 8 LIBÉRATIONS SYNDICALES	7
ARTICLE 9 NI GRÈVE, NI LOCK-OUT	7
ARTICLE 10 COMITÉ CONJOINT SYNDICAL-PATRONAL.....	7
ARTICLE 11 AFFICHAGES ET DEMANDES D'EMPLOI.....	8
ARTICLE 12 SÉLECTION ET NOMINATION	11
ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	13
ARTICLE 14 PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.....	14
ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES	16
ARTICLE 16 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	17
ARTICLE 17 JOURS FERIES	18
ARTICLE 18 ABSENCES AUTORISÉES.....	18
ARTICLE 19 SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX	23
ARTICLE 20 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	23
ANNEXE A TAUX HORAIRES	24
ANNEXE B FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE.....	25
ANNEXE C CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION.....	26

Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

ARTICLE 1 PRÉAMBULE ET OBJET

- 1.01 La Convention collective a pour but général d'établir des relations ordonnées entre l'Employeur, le Syndicat et les Employés, de définir les taux de salaire et autres conditions de travail, ainsi que d'assurer le prompt et paisible règlement des différends et des griefs qui peuvent survenir à l'occasion.
- 1.02 L'Université reconnaît l'importance du rôle exercé par les Surveillants d'examens dans le cadre du processus de surveillance d'examen à l'Université.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), représentée par la section locale 12500, comme la seule représentante de tous les Employés aux fins de la négociation et de l'application de la présente Convention collective.
- 2.02 L'unité de négociation désigne, tel que définie dans le certificat délivré par la Commission des relations du travail du Québec en date du 12 décembre 2014, toutes les personnes embauchées en tant que surveillants d'examens par l'Université Concordia (annexe C).
- 2.03 Aucune entente individuelle entre l'Employeur et un Employé, laquelle contredit les dispositions prévues par la présente Convention collective, n'est valide à moins que le Syndicat n'y ait consenti.
- 2.04 Aucune modification ne peut être apportée à la Convention collective sans le consentement écrit des parties.

ARTICLE 3 DÉFINITIONS

- 3.01 **Session académique** : il y a trois (3) Sessions académiques, automne, hiver et été, lesquelles commencent aux dates établies par l'Université et finissent le jour précédent la session suivante.
- 3.02 **Jour ouvrable** : jour ouvrable du lundi au vendredi, à l'exception des jours où l'Université est officiellement fermée.
- 3.03 **Convention collective** : la présente Convention collective.
- 3.04 **Employé** : un Surveillant d'examens ou un Surveillant d'examens principal embauché par l'Université Concordia qui fait partie de l'unité de négociation définie à l'article 2, « Reconnaissance et champ d'application ».
- 3.05 **Employeur** : l'Université Concordia.
- 3.06 **Unité d'embauche** : une entité de l'Université, comme un bureau, un département, un centre ou une unité administrative, qui embauche des Employés.
- 3.07 **Superviseur immédiat** : le ou les membres du personnel de l'Université Concordia à qui un Employé se rapporte en ce qui concerne son emploi dans l'unité de négociation.
- 3.08 **Conjoint** : les personnes :
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- 3.09 **Syndicat** : l'Alliance de la fonction publique (AFPC)/Syndicat TRAC
- 3.10 **Université** : l'Université Concordia.

ARTICLE 4 NON-DISCRIMINATION, NON-HARCÈLEMENT

Non-discrimination

- 4.01 Aux fins de l'application de la présente Convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni aucun de leurs représentants ne peut recourir à la menace, à la coercition ou à la discrimination contre un Employé ou un autre membre de la communauté universitaire en se fondant sur la race, la couleur, le sexe, le genre, l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Aucun harcèlement

- 4.02 Tout Employé a le droit de travailler dans un milieu libre de tout harcèlement. L'Employeur prend les mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'il est mis au courant d'un tel comportement, prend les mesures appropriées pour y mettre fin.

Harcèlement

- 4.03 Le harcèlement est défini comme toute 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 l'Employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'Employé.

Le harcèlement inclut aussi l'abus de l'autorité ou l'usage inapproprié de pouvoir qui pourrait nuire au rendement de l'Employé(e). Il peut inclure des actes d'intimidation, de menaces, de chantage, ou de coercition.

Harcèlement sexuel

- 4.04 Le harcèlement sexuel consiste en tout comportement, remarque, geste ou contact physique à connotation ou insinuation sexuelle envers un Employé qui est injustifié, non sollicité, et importun et que l'on peut raisonnablement prévoir causer offense, ridicule, humiliation; ou qui pourrait raisonnablement être perçu comme une atteinte aux droits de l'Employé à des conditions de travail justes et raisonnables ou à son droit à la dignité.

ARTICLE 5 DOSSIER D'EMPLOI

- 5.01 Un dossier d'emploi confidentiel n'est créé que dans le cas où il existe des documents relatifs à l'emploi d'un Employé, tel que des évaluations, des mesures disciplinaires, ou des documents officiels du gouvernement. L'Employeur conserve le dossier d'emploi au Département des ressources humaines. Aucun document de source inconnu n'est inclus dans le dossier.
- 5.02 Un Employé reçoit une copie de toute évaluation versée à son dossier d'emploi.
- 5.03 Un Employé peut, sur rendez-vous, dans les cinq (5) Jours ouvrables suivant sa demande écrite aux ressources humaines, consulter son dossier d'emploi en présence d'un représentant de l'Employeur et, s'il le désire, en présence d'un Représentant du Syndicat.
- 5.04 Si l'Employé est incapable de consulter son dossier d'emploi, il peut demander par écrit que l'Employeur permette à un Représentant du Syndicat de le faire.

Une telle consultation s'effectue en présence d'un représentant de l'Employeur, sur rendez-vous et dans les cinq (5) Jours ouvrables suivant la demande de l'Employé.

- 5.05 Un Employé peut demander, à ses propres frais, une photocopie de tout document inclus dans son dossier emploi. Le coût de cette photocopie est le coût affiché au centre de photocopie de l'Université.

ARTICLE 6 DROITS DE GÉRANCE

- 6.01 L'Université possède et conserve tous ses droits et privilèges n'ayant pas été expressément modifiés ou restreints par une disposition spécifique de cette Convention collective, afin de lui permettre de diriger et d'administrer efficacement ses opérations. L'Université reconnaît sa responsabilité d'exercer ses droits de gérance conformément aux dispositions de la présente Convention collective.

ARTICLE 7 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 7.01 Tout Employé doit devenir membre du Syndicat à l'embauche. Pour ce faire, l'Employé doit signer le formulaire d'adhésion prévu à l'annexe B. Lesdits formulaires sont disponibles soit en format électronique ou en format papier dans chaque Unité d'embauche. L'Employé doit transmettre le formulaire signé au bureau du Syndicat situé au 2100 rue Mackay (annexe PR, bureau 205), Montréal.
- 7.02 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un Employé parce que le Syndicat a refusé, suspendu ou annulé son adhésion syndicale.
- 7.03 Le Syndicat informe l'Employeur par écrit du montant des cotisations syndicales à retenir et de tout changement à cet égard.
- 7.04 L'Employeur retient lesdites cotisations syndicales à compter de la prochaine période de paie complète suivant la réception de l'avis du Syndicat et remet les cotisations au Syndicat dans les quinze (15) Jours ouvrables suivant chaque période de paie, avec une liste alphabétique des Employés visés et du montant des retenues effectuées.

ARTICLE 8 LIBÉRATIONS SYNDICALES

- 8.01 a) Le nombre maximal d'heures que l'Employeur paie pour l'ensemble des Employés désignés par le Syndicat afin de s'occuper d'affaires syndicales est de cent soixante-quinze (175) heures par année. Ces heures ne peuvent pas être reportées d'une année à l'autre. Un Employé qui détient un poste au sein du Syndicat n'est pas requis d'effectuer un quart de travail en tant que Surveillant d'examens de façon concurrente à ses fonctions. Cette exception sera valable jusqu'à la fin de son mandat au sein du Syndicat. Ces libérations syndicales seront payées au taux de salaire du dernier quart de travail de l'Employé ou au taux de salaire le plus élevé de n'importe quel quart de travail effectué dans les trois (3) dernières années.
- De plus, l'Employeur libère les Employés désignés par le Syndicat, afin de s'occuper d'affaires syndicales, pour un total de deux cent (200) heures par année, sans salaire.
- b) Pour toute libération syndicale, le Syndicat doit informer l'Employeur au moins sept (7) Jours ouvrables à l'avance.
- c) Le Syndicat décide comment ces heures sont réparties et perçoit le paiement selon la procédure établie par l'Employeur. Toutefois, les activités syndicales doivent être effectuées à l'extérieur de l'horaire de travail de l'Employé.

ARTICLE 9 NI GRÈVE, NI LOCK-OUT

- 9.01 Il n'y aura ni grève ni lock-out tels que définis dans le Code du travail du Québec pendant la durée d'application de la présente Convention collective.

ARTICLE 10 COMITÉ CONJOINT SYNDICAL-PATRONAL

- 10.01 Les parties conviennent de former un comité conjoint syndical-patronal composé d'au plus deux (2) représentants nommés par le Syndicat, et d'au plus deux (2) représentants nommés par l'Employeur.
- 10.02 Le comité conjoint syndical-patronal maintient un esprit de collaboration et de respect mutuel, et tente de faciliter les bonnes relations de travail entre l'Employeur et le Syndicat, de chercher à corriger en temps opportun les conditions qui peuvent donner lieu à des malentendus ou à des griefs et de servir de forum pour l'échange d'information.

- 10.03 Suivant une demande écrite de l'une ou de l'autre des parties indiquant les sujets dont elle souhaite discuter, les parties conviennent d'une date et d'une heure de réunion dans un délai raisonnable.
- 10.04 Le comité conjoint syndical-patronal n'a pas le pouvoir de modifier ou d'amender la Convention collective.
- 10.05 À titre exceptionnel et moyennant un préavis raisonnable, l'une ou l'autre des parties peut inviter un représentant additionnel pour assister à une réunion du comité conjoint syndical-patronal.

ARTICLE 11 AFFICHAGES ET DEMANDES D'EMPLOI

Affichages au Bureau des examens et au Service d'intégration des étudiants en situation de handicap

- 11.01 Toutes les assignations de surveillance d'examens sont affichées par l'Employeur au minimum sur le site Internet du Département des ressources humaines au plus tard le 15 août pour la Session académique d'automne, le 15 décembre pour la Session académique d'hiver, et le 15 avril pour la Session académique de printemps/été, et sont affichés pour une durée minimale de vingt (20) Jours ouvrables.
- 11.02 Une copie de tous les affichages pour la surveillance d'examens (ou un lien vers la version électronique) est envoyée au Syndicat au même moment qu'ils sont affichés.
- 11.03 Un affichage supplémentaire peut être fait dans le cas où un nombre insuffisant de candidats qualifiés est reçu pour combler toutes les assignations requises, ou lorsque des circonstances exceptionnelles font en sorte qu'il est impossible d'afficher conformément à l'article 11.01. Le Syndicat est informé des circonstances exceptionnelles et l'affichage sera effectué dès que possible.
- 11.04 Tous les affichages doivent inclure :
- le nom de l'Unité d'embauche (Bureau des examens ou le Service d'intégration des étudiants en situation de handicap)
 - une description des fonctions
 - les exigences normales
 - le taux horaire
 - la date de l'affichage et de son échéance
 - la date de début et de fin de la période d'examens, ou la date et l'heure de l'examen
 - les instructions pour soumettre une demande d'emploi

- le nom de l'unité de négociations
- l'énoncé suivant : « L'Employé qui travaille dans plus d'une (1) Unité d'embauche doit informer son Superviseur immédiat si une assignation lui permettrait d'atteindre ou de dépasser quarante (40) heures de travail dans une (1) semaine. »

Affichages pour assignations dans les Facultés

- 11.05 Les nouvelles opportunités pour la surveillance d'examens sont affichées par l'Employeur sur le site Internet de la Faculté pour une durée minimale de dix (10) Jours ouvrables. Le site Internet du Département des ressources humaines dirige les candidats potentiels aux opportunités de surveillance d'examens sur les sites Internet des facultés.
- 11.06 Une copie de tous les affichages pour la surveillance d'examens (ou un lien vers la version électronique) est envoyée au Syndicat au même moment qu'ils sont affichés.
- 11.07 Un affichage supplémentaire peut être fait dans le cas où un nombre insuffisant de candidats qualifiés sont reçus pour combler toutes les assignations requises, ou lorsque des circonstances exceptionnelles font en sorte qu'il est impossible d'afficher conformément à l'article 11.05. Le Syndicat est informé des circonstances exceptionnelles et l'affichage sera effectué dès que possible.
- 11.08 Tous les affichages doivent inclure :
- le nom de l'Unité d'embauche
 - une description des fonctions
 - les exigences normales
 - le taux horaire
 - la date de l'affichage et de son échéance
 - la période d'examens (automne, hiver ou printemps/été)
 - les instructions pour soumettre une demande d'emploi
 - le nom de l'unité de négociations
 - l'énoncé suivant : « L'Employé qui travaille dans plus d'une (1) Unité d'embauche doit informer son Superviseur immédiat si une assignation lui permettrait d'atteindre ou de dépasser quarante (40) heures de travail dans une (1) semaine. »
- 11.09 Toutes les demandes d'emploi reçues par l'Unité d'embauche avant la date d'échéance de l'affichage, qui rencontrent les exigences requises, constituent le bassin de nouveaux candidats de l'Unité d'embauche pour la Session académique.

Demandes d'emploi au Bureau des examens

- 11.10 Conformément à l'article 12 – Sélection et nomination, avant une période d'examens, le Bureau des examens envoie une demande de disponibilités à tous les membres du bassin prioritaire, les invitant à soumettre leurs disponibilités. Pour les membres qui n'ont pas d'adresse courriel, la demande de disponibilités est envoyée par la poste à la dernière adresse connue.
- 11.11 Dans sa demande d'emploi pour la surveillance d'examens, l'Employé soumet ses disponibilités, son adresse postale à domicile, son numéro de téléphone et son adresse courriel sur un portail électronique. L'écran d'application informe l'Employé de la date de début et de fin de la période d'examens, du taux horaire, et de la date à laquelle l'horaire de travail sera envoyé et par quel moyen.
- 11.12 Les demandes d'emploi par les nouveaux candidats sont faites conformément aux instructions énoncées sur l'affichage et nécessitent que le candidat indique ses disponibilités pour chaque jour qu'un examen peut être cédulé pendant la période d'examens (incluant les fins de semaine). Les nouveaux candidats peuvent avoir à fournir des renseignements sur leur maîtrise d'une langue, leur statut étudiant, leur niveau d'études à Concordia, ainsi que leur expérience préalable en surveillance d'examens.
- 11.13 Les disponibilités peuvent être amendées par les membres du bassin prioritaire pendant la période de candidatures.

Demandes d'emploi au Service d'intégration des étudiants en situation de handicap et les Facultés

- 11.14 Conformément à l'article 12 – Sélection et nomination, avant une période d'examens, l'Unité d'embauche envoie une demande de disponibilités à tous les membres du bassin prioritaire, les invitant à soumettre leurs disponibilités pour la Session académique. Cette demande de disponibilités indique la date avant laquelle l'Employé doit transmettre ses disponibilités à l'Unité d'embauche, le taux horaire, et demandera aux Employés de fournir leur adresse postale à domicile, leur numéro de téléphone, et leur adresse courriel. Pour les membres qui n'ont pas d'adresse courriel, la demande de disponibilités sera envoyée par la poste à la dernière adresse connue.
- 11.15 La lettre de demande de disponibilités devra inclure : la date de début et de fin de la période d'examens, le taux horaire, la date avant laquelle l'Employé doit retourner la lettre, l'adresse postale à domicile, le numéro de téléphone, et l'adresse courriel.
- 11.16 Les demandes d'emploi par les nouveaux candidats sont faites conformément aux instructions énoncées sur l'affichage et nécessiteront que le candidat indique ses disponibilités pour chaque jour qu'un examen peut être cédulé pendant la période d'examens (incluant les fins de semaine) ou pour toute la

Session académique. Les nouveaux candidats peuvent avoir à fournir des renseignements sur leur maîtrise d'une langue, leur statut étudiant, leur niveau d'études à Concordia, ainsi que leur expérience préalable en surveillance d'examens.

ARTICLE 12 SÉLECTION ET NOMINATION

Sélection

- 12.01 Un bassin prioritaire pour chaque Unité d'embauche est établi, composé des candidats ayant déjà travaillé à titre de Surveillant d'examens ou de Surveillant d'examens principal dans cette Unité d'embauche.
- 12.02 Les candidats du bassin prioritaire d'une Unité d'embauche qui ont remis leurs disponibilités dans les délais indiqués sur le formulaire de demande prévu aux clauses 11.10 et 11.14, auront la priorité d'embauche, suivi des nouveaux candidats qui n'ont jamais travaillés comme Surveillant d'examens dans l'Unité d'embauche tel que prévu à la clause 12.05.
- 12.03 Un surveillant d'examens est retiré du bassin prioritaire lorsqu'il :
- a) Démissionne; ou
 - b) Est congédié, sauf s'il est réintégré; ou
 - c) N'a pas occupé un poste au sein de l'unité de négociation au cours des trois (3) Sessions académiques consécutives (incluant la période d'examens d'été). Le temps passé en congé pour fonctions syndicales, en congé de maternité, en congé parental, en congé de paternité, et en congé de compassion n'est pas considéré comme étant du temps d'absence aux fins du présent paragraphe. Il est de la responsabilité du Surveillant d'examens d'aviser l'Unité d'embauche qu'il sera en tel congé. Une preuve peut être réclamée auprès du Surveillant d'examens pour n'importe quel desdits congés; ou
 - d) Est absent ou néglige d'aviser son Superviseur immédiat de son absence au moins quarante-huit (48) heures à l'avance (excluant les fins de semaines et les congés fériés) d'un quart d'examen assigné, à deux (2) reprises pendant une Session académique sans motif valable.
- 12.04 Nonobstant l'alinéa 12.03 a) ci-haut, un Employé qui ne pose pas sa candidature pour une assignation pour une Session académique ou qui refuse une assignation offerte, ne renonce pas à sa priorité pour les sessions subséquentes, en autant qu'il ait travaillé comme surveillant d'examens pour au

moins un (1) examen au cours des trois (3) Sessions académiques précédentes.

Nomination

- 12.05 Les nominations sont effectuées en fonction des disponibilités et qualifications, et conformément à la clause 12.02. Pendant la planification initiale des horaires pour une période d'examens, et jusqu'à sept (7) Jours ouvrables avant un examen ou une période d'examens qui est devenu disponible avec au moins un tel délai, l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour maximiser l'allocation des quarts de travail pour les membres du bassin prioritaire, en fonction des disponibilités fournies par ces membres.
- 12.06 En plus de la clause 12.05, l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour respecter les disponibilités indiquées par le candidat sur le formulaire de candidature.
- 12.07 Les heures d'assignation pour les Surveillants d'examens principaux seront offertes aux membres du bassin prioritaire qui rencontrent les exigences requises.

Les rôles et responsabilités du Surveillant d'examens principal incluent :

D'assurer que les examens dans les classes assignées débutent à l'heure prévue et qu'ils soient adéquatement préparés. Prendre les présences des Surveillants d'examens, circuler entre toutes les salles assignées pendant la durée du quart de travail. Être disponible pour les demandes provenant de Surveillants d'examens/étudiants, circuler dans les corridors et surveiller les pauses salles de bain. Rassembler les cartons de sièges des étudiants et autre matériel d'examen. Effectuer toutes les tâches selon le descriptif du poste.

Les Surveillants d'examens principaux sont choisis en fonction de l'initiative, du leadership, de la capacité de travailler de façon autonome, de la fiabilité, des compétences en communication et d'un bon taux de présence.

Notification au Syndicat

- 12.08 Conformément à l'article 7.01, le Syndicat a accès à l'information suivante sur le Système d'information sur les ressources humaines (SIRH) :
- Nom de l'Employé
 - Titre d'emploi
 - Date d'embauche initiale (après la signature de la Convention collective)
 - Taux horaire
 - Numéro de téléphone à domicile, si disponible
 - Adresse à domicile, si disponible
 - Adresse courriel, si disponible

- Unité d'embauche
- Total des heures (après la signature de la Convention collective)
- Statut dans le bassin prioritaire

Avis de nomination

12.09 Tous les nouveaux candidats sélectionnés recevront une confirmation d'embauche par écrit, avec les informations suivantes :

- Titre d'emploi
- Taux horaire
- Description des tâches
- Date de début et de fin d'emploi
- Nombre d'heures total, si disponible
- Horaire de travail et lieu(x), si disponible
- L'énoncé suivant, ainsi qu'un lien vers la version électronique de la Convention collective :

« Les modalités de vos conditions de travail sont établies dans la convention collective entre l'AFPC local 12500 (TRAC) et l'Université Concordia. Vous devez signer le formulaire d'adhésion prévu à l'annexe B de la convention collective et le retourner au bureau du Syndicat situé au 2100 rue Mackay (annexe PR, bureau 205), Montréal. Le formulaire d'adhésion est également accessible au lien suivant : _____.

Nominations pendant la période d'examens

12.10 Advenant que le nombre d'Employés assignés à un examen soit supérieur à ce qui est requis, aucun Employé ne sera requis de renoncer au quart de travail auquel il était déjà assigné. Dans un tel cas, l'Employé doit demeurer sur le lieu de travail pour la durée du quart de travail assigné, et peut avoir à effectuer des tâches connexes. Si l'Employé souhaite quitter, il renoncera au salaire associé au quart de travail.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

13.01 Les heures des examens sont établies par l'Unité d'embauche.

13.02 Lorsqu'un Employé est assigné à deux (2) examens dans une même journée, l'Employeur fera tous les efforts possibles pour assigner deux quarts consécutifs, si l'Employé est disponible.

13.03 Les Surveillants d'examens doivent se présenter au travail trente (30) minutes avant le début de l'examen. Ils doivent également être disponibles au moins

trente (30) minutes après. Ce temps est payé au taux horaire actuel de l'Employé.

- 13.04 Le Surveillant d'examens principal et/ou le professeur aura la responsabilité d'assister le Surveillant d'examens qui travaille seul, afin de surveiller les pauses salles de bain.
- 13.05 Tout travail effectué par un Employé en sus de quarante (40) heures dans une (1) même semaine est considéré comme du temps supplémentaire et entraîne le paiement d'une prime de cinquante pour cent (50%) du taux horaire actuel de l'Employé. Pour tous les Employés, le temps supplémentaire ne sera pas obligatoire. Pour les Employés qui travaillent dans plus d'une Unité d'embauche, il est de la responsabilité de l'Employé d'informer l'Unité d'embauche dans laquelle une assignation permettrait à l'Employé d'atteindre ou de dépasser ce seuil dans une semaine quelconque.
- 13.06 Un Employé est réputé être au travail lors de toute formation requise par l'Employeur. La période de formation est rémunérée selon l'annexe A (salaires). L'Employeur informe le Syndicat des séances de formation pour les nouveaux Employés, s'il y a lieu, et le Syndicat peut planifier une présentation après la séance de formation rémunérée. S'il souhaite faire une telle présentation, le Syndicat doit immédiatement en informer l'Employeur. À cette fin, et si nécessaire, l'Employeur prolongera la réservation de la salle pour une durée de trente (30) minutes suivant l'heure de fin prévue pour la formation. Une telle période n'est pas rémunérée.
- 13.07 Un Employé n'est pas tenu de fournir ou d'utiliser tout équipement personnel dans l'exercice de ses fonctions, tel que, mais sans s'y limiter, une montre/horloge personnelle ou des marqueurs à effacement sec.

ARTICLE 14 PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 14.01 Les parties conviennent qu'il est préférable de résoudre les problèmes par la discussion entre les personnes directement concernées avant de déposer un grief.
- 14.02 Tout différend entre un Employé et l'Employeur qui n'est pas résolu selon la procédure décrite ci-dessus ou tout différend qui survient entre l'Employeur et le Syndicat peut faire l'objet d'un grief, pourvu qu'un tel différend résulte de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la présente Convention collective. Les griefs d'un Employé doivent être approuvés et appuyés par le Syndicat.

- 14.03 Un grief est soumis par écrit, préférablement sur le formulaire officiel, et indique :
- a) s'il s'agit d'un grief individuel, collectif, syndical ou patronal ;
 - b) le nom de l' (des) Employé(s) concerné(s) ;
 - c) la (les) disposition(s) de la Convention collective prétendument mal interprétée(s), mal appliquée(s) ou violée(s);
 - d) une description de l'incident donnant lieu au grief, incluant la date de l'incident;
 - e) le remède recherché;
 - f) la signature du (de la) représentant(e) du Syndicat ou de l'Employeur, selon le cas.
- 14.04 Un grief logé par un Employé, par un groupe d'Employés, ou par le Syndicat sera traité selon la procédure suivante :
- a) Le grief sera soumis au chef de service de l'unité des relations du travail au plus tard quarante (40) Jours ouvrables suivant l'incident donnant lieu au grief ;
 - b) L'Université donne sa réponse par écrit dans les quinze (15) Jours ouvrables de la date de la réception du grief, avec une copie à l'Employé si applicable.
- 14.05 Un grief logé par l'Employeur sera soumis au président du Syndicat dans les quarante (40) Jours ouvrables suivant l'incident donnant lieu au grief.
- Le président du Syndicat donne sa réponse par écrit à l'autre partie dans les vingt (20) Jours ouvrables de la date de soumission du grief ou, si les parties conviennent de se rencontrer pour discuter du grief, dans les vingt (20) Jours ouvrables suivant la rencontre.
- 14.06 À défaut d'un règlement du grief par la procédure décrite dans les clauses 14.04 et 14.05, l'Employeur ou le Syndicat, selon le cas, peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) Jours ouvrables de la réponse ou, en l'absence de réponse, dans les quarante-cinq (45) Jours ouvrables de la date à laquelle la réponse du Syndicat ou de l'Employeur devait être donnée, selon le cas.
- 14.07 Lorsque le grief est soumis à l'arbitrage, l'Employeur et le Syndicat font diligence pour convenir du choix d'un arbitre dans un délai de vingt (20) Jours ouvrables.
- Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une des deux parties peut demander au ministère du Travail de nommer un arbitre.

- 14.08 Chaque partie assume les dépenses de ses représentants, de ses participants et de ses témoins, ainsi que les coûts associés à la préparation de sa propre cause. Les honoraires et les frais de l'arbitre, la salle d'audience et toute autre dépense découlant de l'arbitrage sont partagés également entre les parties.
- 14.09 L'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter, de retrancher, de modifier, de changer, d'amender ou d'ignorer de quelque façon que ce soit les dispositions de la présente Convention.
- Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Université et la remplacer par une décision qu'elle ou qu'il juge équitable et raisonnable dans les circonstances.
- 14.10 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 14.11 Tous les délais prescrits dans le présent article sont de rigueur, mais peuvent être prolongés sur entente écrite entre les parties. Les parties conviennent qu'ils ne peuvent refuser une telle prolongation de façon déraisonnable.

ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES

- 15.01 L'Employeur n'imposera pas une mesure disciplinaire ou ne congédiera pas un Employé sans cause juste et suffisante.
- 15.02 Les parties s'entendent que la discipline est basée sur les principes de la gradation des sanctions (c'est-à-dire : un avertissement verbal ou un avertissement écrit devrait précéder un congédiement), toutefois, il est entendu que les étapes du processus disciplinaire peuvent être contournées en raison de la gravité de l'acte fautif. Les actes fautifs pouvant mener à un congédiement immédiat incluent, sans toutefois s'y limiter, la négligence grossière dans l'exécution de ses fonctions, et l'inconduite grossière.
- 15.03 Trois (3) mesures disciplinaires peuvent être imposées à un Employé, selon la gravité et/ou la fréquence de l'acte fautif :
- a) un avertissement verbal;
 - b) un avertissement écrit;
 - c) un congédiement.
- 15.04 Lorsqu'un Employé est convoqué à une rencontre disciplinaire, l'Employé sera avisé trois (3) Jours ouvrables à l'avance et sera informé de son droit d'être accompagné à cette rencontre par un Représentant du Syndicat.

- 15.05 Lorsqu'un Employé fait l'objet d'une mesure disciplinaire, ladite mesure est documentée par écrit. Une copie de la mesure disciplinaire imposée sera transmise simultanément à l'Employé et au Syndicat, soit de façon électronique ou par courrier.
- Dans le cas d'un avertissement verbal, la confirmation écrite d'un tel avertissement est transmise soit de façon électronique ou par courrier à l'Employé et au Syndicat dans les cinq (5) Jours ouvrables de ladite conversation.
- L'Employé peut ajouter des commentaires au rapport disciplinaire. Ces commentaires ne signifient pas un accord avec le contenu du rapport disciplinaire.
- 15.06 Tout matériel relatif à une mesure disciplinaire est retiré du dossier de l'Employé après que celui-ci ait effectivement travaillé trois (3) Sessions académiques subséquemment à la date de l'imposition de la mesure. Toutefois, s'il y a un autre manquement de la même nature pendant cette période, la mesure disciplinaire sera retirée du dossier de l'Employé après (3) Sessions académiques travaillées après la date qu'une mesure fut imposée en lien avec le dernier manquement.
- 15.07 Une mesure disciplinaire qui est annulée suite à une décision en faveur de l'Employé sera retirée de son dossier d'emploi.

ARTICLE 16 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 16.01 L'Employeur maintient un lieu de travail sain et sécuritaire, conformément aux lois du Québec applicables.
- 16.02 Le Syndicat et l'Employeur collaborent en ce qui concerne la promotion du respect de toutes les règles et de tous les règlements applicables à la santé et la sécurité au travail.
- 16.03 Le Syndicat peut nommer un (1) Employé pour siéger sur le Comité consultatif central sur l'environnement, la santé et la sécurité. Le Syndicat doit informer l'Employeur au plus tard le 1^{er} août (pour la Session académique d'automne) et le 1^{er} décembre (pour la Session académique d'hiver) de l'identité de l'Employé nommé pour siéger sur le Comité consultatif central sur l'environnement, la santé et la sécurité.
- 16.04 L'Employé nommé par le Syndicat pour assister aux réunions du comité ne subit aucune perte de salaire s'il y a un conflit entre l'heure de la rencontre du Comité consultatif central sur l'environnement, la santé et la sécurité et son quart d'examen assigné. L'Employé informe son Superviseur immédiat de la tenue de telles réunions usuelles au moins quinze (15) Jours ouvrables à l'avance. Ce préavis peut être de moins de quinze (15) Jours ouvrables si une réunion

du Comité consultatif central sur l'environnement, la santé et la sécurité est annoncée avec moins de préavis.

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS

17.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés, chômés et payés :

Le 1^{er} janvier
Le Vendredi saint
Le lundi de Pâques
La journée nationale des patriotes
La fête nationale
La fête du Canada
La fête du travail
Le jour de l'Action de grâces
Le jour de Noël

Ces jours sont rémunérés en conformité avec la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 18 ABSENCES AUTORISÉES

Congé de décès

18.01 Un Employé peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son Conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son Conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. L'Employé peut aussi s'absenter, sans salaire, pendant trois (3) autres journées à cette occasion.

Un Employé peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son Conjoint.

L'Employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

Si l'Employé doit voyager, il peut s'absenter pour une plus longue période après une entente avec son Superviseur immédiat.

Congé pour fonctions judiciaires

18.02 Un Employé aura droit à un congé sans salaire pendant les périodes où il doit agir comme juré.

Congés pour adoption, de maternité, de paternité et parental

- 18.03 L'Employée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, l'Employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue. L'Employée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.
- Si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'Employée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 18.04 Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement.
- 18.05. L'Employée donne un préavis écrit à son Superviseur immédiat ainsi qu'au Département des ressources humaines, indiquant les dates prévues du congé de maternité, la date à laquelle le congé débutera ainsi que la date à laquelle l'Employée sera de retour au travail, au moins trois (3) semaines avant la date de début du congé. Le préavis doit être accompagné d'un certificat médical confirmant la grossesse et la date prévue d'accouchement. Advenant le cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme. Le préavis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de l'Employée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 18.06 À partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de l'Employée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler. Si l'Employée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) Jours ouvrables, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.
- 18.07 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'Employée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
- Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse, l'Employée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- 18.08 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, l'Employée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 18.03 à compter du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 18.09 Sur présentation d'un certificat médical qui atteste que les conditions de travail de l'Employée comportent des dangers physiques pour elle ou son enfant à naître, ou pour l'enfant qu'elle allaite, l'Employée peut demander qu'on l'affecte à d'autres tâches qui ne comportent pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'effectuer, en conservant tous les droits et privilèges rattachés à son emploi régulier. Si une telle affectation est impossible, l'Employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement, conformément à la Loi sur la santé et sécurité du travail, jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement, moment où débute le congé de maternité susmentionné ou jusqu'à la fin de la période de l'allaitement.
- 18.10 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail de l'Employé pendant la durée de cette hospitalisation.
- En outre, l'Employé qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de l'Employée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.
- 18.11 Une Employée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme. L'Employée avise son Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

Congé de paternité

- 18.12 L'Employé a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, 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 cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.
- Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

Congé parental

18.13 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à l'Employé dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où l'Employé quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

18.14 Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de l'Employé est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

18.15 À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel de l'Employé n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

Congé de naissance ou d'adoption

18.16 Un Employé peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de l'Employé.

Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

L'Employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

Retour au travail

18.17 L'Employé peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 18.05, 18.12 et 18.14 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

L'Employeur peut exiger de l'Employée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

L'Employé qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumé avoir démissionné.

Congé pour obligations familiales et congé de maladie

18.18 L'Employé peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son Conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26). Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent. L'Employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les deux (2) premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue dans la Loi sur les normes du travail, avec les ajustements requis en cas de fractionnement. L'Employé a droit à ces journées rémunérées dès qu'il justifie de trois (3) mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant, ou après qu'il ait détenu un poste dans l'unité de négociation pendant au moins une (1) des trois (3) Sessions académiques précédentes.

18.19 L'Employé peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois.

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

L'Employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et, à la demande de l'Employeur, fournir un document pour justifier l'absence.

L'article 18.15 s'applique, avec les modifications nécessaires, pour l'absence de l'Employé.

ARTICLE 19 SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

- 19.01 Les Employés sont payés par dépôt direct dans une institution financière canadienne de leur choix. Les Employés informent l'Employeur de leur numéro de compte à ladite institution et remettent un spécimen de chèque au Département des ressources humaines.
- 19.02 Les Employés ont droit à une indemnité de vacances en conformité avec la *Loi sur les normes du travail*. Les Employés recevront ladite indemnité sur chacune de leur paie pour ladite période de paie.
- 19.03 Les départements dont le taux de salaire est actuellement plus élevé que le taux prévu dans la présente Convention collective conservent leur taux de salaire actuel jusqu'à ce que le taux de salaire pour la classification atteigne ou dépasse leur taux actuel.
- 19.04 Les salaires seront payés selon l'Annexe A.

ARTICLE 20 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 20.01 La Convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mai 2022. Les dispositions de la présente Convention collective demeurent en vigueur pendant la période de négociation en vue de son renouvellement.

ANNEXE A TAUX HORAIRES

	À la date d'entrée en vigueur de la présente Convention collective	1^{er} juin 2020 (2.6%)	1^{er} juin 2021 (Politique salariale gouvernementale)
Surveillant d'examens	13,60 \$	13,95 \$	+ PSG ¹
Surveillant d'examens principal	14,60 \$	14,95 \$	Taux horaire du Surveillant d'examens + 1.00\$

1 : Les taux horaires pour la période débutant le 1^{er} juin 2021 seront majorés selon le même pourcentage d'augmentation salariale applicable au Gouvernement du Québec (PSG) pour les secteurs public et parapublic pour la période débutant le 1^{er} avril 2021.

ANNEXE B

FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Dossier : AM-2001-5076

Cas : CM-2014-3124

Montréal, le 12 décembre 2014

DEVANT LA COMMISSAIRE : **Andrée St-Georges, juge administrative**

Teaching and research assistants at Concordia (TRAC) / Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)

Requérante
c.

Université Concordia

Employeur

DÉCISION

[1] Le 2 mai 2014, Teaching and research assistants at Concordia (TRAC)/Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) (le **syndicat**) dépose une requête en accréditation en champ libre, en vertu de l'article 25 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, pour représenter, auprès de l'Université Concordia (l'**employeur** ou l'**Université**) :

« **Tous les surveillants d'examen (invigilators) salariés au sens du Code du travail.** »

[2] L'employeur ne s'oppose pas à l'unité de négociation demandée. Le débat porte uniquement sur la liste de salariés à retenir aux fins de l'évaluation du caractère représentatif du syndicat.

[3] Après audiences, la Commission décide de la liste à retenir et ordonne la tenue d'un vote postal (2014 QCCRT 0511).

[4] Le scrutin se tient comme convenu entre les parties, entre autres modalités, sous la gouverne de l'agent de relations du travail de la Commission.

[5] Le dépouillement des enveloppes se fait le 12 décembre 2014. Il en ressort que parmi les 194 salariés appelés à voter, le syndicat a obtenu la majorité requise pour se valoir une accréditation.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCRÉDITE

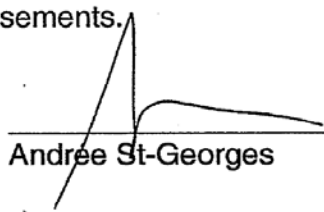
**Teaching and research assistants at Concordia (TRAC)
/Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) pour
représenter :**

**« Tous les surveillants d'examen (invigilators) salariés au
sens du Code du travail. »**

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

Établissements visés :

Tous les établissements.



Andrée St-Georges

M^e Jacques Lamoureux
LAMOUREUX, MORIN, LAMOUREUX AVOCATS - S.E.N.C.
Représentant de la requérante

M^e Virginie Vigeant
Représentante de l'employeur

Date de la mise en délibéré : 12 décembre 2014
/jt

