

CONVENTION COLLECTIVE

Entre :

L'UNIVERSITÉ CONCORDIA

Et :

**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9538, MÉTIERS DU
CAMPUS SIR GEORGE WILLIAMS**

En vigueur du 1^{er} juin 2008 au 31 mai 2015

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE 1</u>	<u>BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u>	<u>3</u>
<u>ARTICLE 2</u>	<u>DÉFINITIONS</u>	<u>3</u>
<u>ARTICLE 3</u>	<u>RECONNAISSANCE SYNDICALE</u>	<u>4</u>
<u>ARTICLE 4</u>	<u>DROITS DE LA DIRECTION</u>	<u>4</u>
<u>ARTICLE 5</u>	<u>SÉCURITÉ SYNDICALE.....</u>	<u>4</u>
<u>ARTICLE 6</u>	<u>REPRÉSENTATION SYNDICALE.....</u>	<u>5</u>
<u>ARTICLE 7</u>	<u>PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE</u>	<u>9</u>
<u>ARTICLE 8</u>	<u>MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIER D'EMPLOI.....</u>	<u>11</u>
<u>ARTICLE 9</u>	<u>ANCIENNETÉ.....</u>	<u>12</u>
<u>ARTICLE 10</u>	<u>SÉCURITÉ D'EMPLOI.....</u>	<u>13</u>
<u>ARTICLE 11</u>	<u>MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE</u>	<u>14</u>
<u>ARTICLE 12</u>	<u>CONGÉS FÉRIÉS.....</u>	<u>16</u>
<u>ARTICLE 13</u>	<u>HEURES DE TRAVAIL</u>	<u>17</u>
<u>ARTICLE 14</u>	<u>TEMPS SUPPLÉMENTAIRE</u>	<u>18</u>
<u>ARTICLE 15</u>	<u>VACANCES</u>	<u>19</u>
<u>ARTICLE 16</u>	<u>ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES</u>	<u>22</u>
<u>ARTICLE 17</u>	<u>CONGÉS DE MALADIE.....</u>	<u>23</u>
<u>ARTICLE 18</u>	<u>CONGÉS SOCIAUX</u>	<u>24</u>
<u>ARTICLE 19</u>	<u>CONGÉ SANS SOLDE</u>	<u>27</u>
<u>ARTICLE 20</u>	<u>CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....</u>	<u>29</u>
<u>ARTICLE 21</u>	<u>CONGÉ PARENTAL.....</u>	<u>30</u>
<u>ARTICLE 22</u>	<u>FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ.....</u>	<u>40</u>
<u>ARTICLE 23</u>	<u>AVANTAGES SOCIAUX.....</u>	<u>41</u>
<u>ARTICLE 24</u>	<u>DROITS DE SUCCESSION</u>	<u>42</u>
<u>ARTICLE 25</u>	<u>EXEMPTION DE FRAIS DE SCOLARITÉ</u>	<u>42</u>
<u>ARTICLE 26</u>	<u>CONGÉ POUR ÉTUDE.....</u>	<u>44</u>
<u>ARTICLE 27</u>	<u>EMPLOYÉ TEMPORAIRE</u>	<u>45</u>
<u>ARTICLE 28</u>	<u>GÉNÉRALITÉS.....</u>	<u>49</u>
<u>ARTICLE 29</u>	<u>ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE</u>	<u>53</u>
<u>ARTICLE 30</u>	<u>FORMATION</u>	<u>53</u>
<u>ARTICLE 31</u>	<u>CLASSEMENT ET PRIMES</u>	<u>54</u>
<u>ARTICLE 32</u>	<u>RÉTROACTIVITÉ ET CLAUSE REMORQUE.....</u>	<u>55</u>
<u>ARTICLE 33</u>	<u>DURÉE DE LA CONVENTION</u>	<u>56</u>

<u>ANNEXE 1</u>	<u>SALAIRES ET POLITIQUE SALARIALE</u>	<u>57</u>
<u>ANNEXE 2</u>	<u>ÉCHELLE SALARIALE DES APPRENTIS-ÉLECTRICIENS ET APPRENTIS- PLOMBIERS</u>	<u>63</u>
<u>ANNEXE 3</u>	<u>CONTRAT DU CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ</u>	<u>63</u>
<u>ANNEXE A</u>		<u>67</u>
<u>ANNEXE B</u>		<u>71</u>
<u>ANNEXE C</u>		<u>72</u>
<u>ANNEXE D</u>		<u>75</u>
<u>ANNEXE E</u>		<u>78</u>
<u>ANNEXE F</u>		<u>81</u>
<u>LETTRE D'ENTENTE # 1</u>		<u>82</u>
<u>LETTRE D'ENTENTE # 2</u>		<u>83</u>
<u>LETTRE D'ENTENTE #3</u>		<u>84</u>
<u>LETTRE D'ENTENTE #4</u>		<u>85</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 employés régis par cette convention collective, de prévoir une méthode de règlement 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 9.01.
- 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 27.
- 2.04 Superviseur immédiat :**
Désigne la personne directement responsable pour les personnes salariées sous sa juridiction, ce qui inclut la responsabilité primaire et l'évaluation finale pour, mais sans se limiter à, l'embauche, les congés et la discipline.
- 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 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.

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 employés des Campus Sir George Williams et Loyola, visés par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail le 20 juin 2002.

3.02 Les employés exclus de l'unité de négociation, les employés 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 employés 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 employés 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 employés 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 DROITS DE LA DIRECTION

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 tout employé dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre l'employé aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 Tout nouvel employé régi par la présente convention collective doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et payer les retenues syndicales mensuelles prévues à la clause 5.02 des présentes.

5.02 La cotisation syndicale pour les employés sera le montant équivalent au salaire de deux (2) heures de travail à leur taux de salaire respectif pour le mois durant lequel la cotisation est payable.

- 5.03 La cotisation syndicale est due à partir de la première période complète de paie du nouvel employé.
- 5.04 a) L'Université remet la cotisation mensuelle syndicale fixée par le Syndicat à son siège social de Montréal. Une liste des employés de qui a été prélevée les cotisations accompagnera le chèque. Le montant total de la cotisation syndicale mensuelle sera prélevé sur deux (2) paies mensuelles.
- b) Le montant des déductions des cotisations syndicales sera inscrit sur les formulaires T4 et Relevé 1 de chaque employé.
- 5.05 Toute correspondance administrative au sujet des retenues se fait entre l'Université et le Syndicat.
- 5.06 Le Syndicat avisera l'Université de tout changement du taux de la cotisation syndicale au moins trente (30) jours avant son application.
- 5.07 Le Syndicat convient de dédommager et de tenir l'Université indemne de toute réclamation, qui pourrait être intentée à la suite de la mise en application de cet article.
- 5.08 Conformément à la clause 5.01, l'Université n'est pas tenue de congédier, de mettre à pied ou de transférer hors de l'unité de négociation un employé expulsé du Syndicat. Cependant, un tel employé demeure assujéti à la clause 5.02 de cet article.

ARTICLE 6 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 6.01 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 l'officier syndical ou par le délégué d'atelier, et ils ne doivent pas contenir de déclarations ou de renseignements de nature à discréditer l'Université. Le Syndicat peut utiliser le service de courrier interne pour poster des avis à ses membres.
- 6.02 a) Le Syndicat avisera l'Université du nom du délégué principal et des cinq (5) délégués d'atelier élus par les employés concernés. Les délégués peuvent quitter leur poste pour se consacrer aux fonctions de délégués, sous réserve de la clause 6.06.
- 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.
- 6.03 a) Pour les fins de préparation de la convention collective, l'Université reconnaît au Syndicat le droit d'avoir un (1) délégué d'atelier pour chaque département et le délégué principal.

b) L'Université accorde une banque de trente (30) jours ouvrables 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.

6.04

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 et un (1) téléphone sans frais.

b) Aucun employé 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'un employé est confirmé par écrit au syndicat sans délai.

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.

6.05

a) L'Université convient de libérer les officiers désignés par le Syndicat pour dix-huit (18) jours ouvrables 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 prévu au paragraphe a) est utilisée, les absences sont autorisées sans perte de salaire et sont remboursées par le Syndicat à l'Université.

c) Il sera possible pour le Syndicat de reporter les jours de libération inutilisés d'une année à l'autre, jusqu'à un maximum de douze (12) jours, pour un maximum absolu de trente (30) jours à une année donnée.

- 6.06 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.
- 6.07
- a) Sur avis écrit du Syndicat, l'Université libère de ses fonctions, sans traitement, pas plus d'un employé permanent à temps complet pour occuper une fonction syndicale permanente ou élective au sein du Syndicat des Métallos ou d'un de ses organismes affiliés.
 - b) L'avis comporte le nom de l'employé, la nature et la durée probable de l'absence et doit être transmise au bureau des relations avec le personnel et ce, règle générale trente (30) jours à l'avance.
 - c) L'Université convient d'accorder le congé sans traitement demandé à moins que, dû à des circonstances particulières, il soit impossible de le faire sans affecter sérieusement les opérations normales du service où travaille l'employé intéressé.
 - d) Si l'employé libéré occupe une fonction non-élective, il doit revenir au travail dans un délai de vingt-quatre (24) mois à partir de la date du début de sa libération, à défaut de quoi, il est réputé avoir remis sa démission à partir de la date du début de sa libération.
 - e) Si l'employé libéré occupe une fonction élective, il obtient un congé sans traitement d'une durée égale à son mandat. Ce congé sans traitement peut être renouvelé une fois, pour un total de deux (2) termes, dans le cas d'une réélection.
 - f) Durant ce congé, l'employé n'a pas droit aux avantages prévus à la présente convention collective, sauf ceux prévus aux dispositions du régime de retraite de l'Université et des régimes d'assurances collectives dans la mesure où ces régimes le permettent. Dans un tel cas, le coût de la prime est assumé en entier par l'employé.
 - g) L'employé libéré en vertu de la présente clause doit donner un avis écrit à l'Université de son intention soit de revenir au travail, soit de se présenter pour une réélection, au moins trente (30) jours avant l'expiration de son premier mandat.
 - h) Lors de son retour, l'Université réintègre l'employé, avec tous ses droits, dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou, si son poste a été aboli, dans un poste équivalent.
 - i) L'employé ainsi libéré continue d'accumuler son ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois, son ancienneté est maintenue par la suite, mais sans accumulation.

6.08 Dans le but de consulter les membres du Syndicat employés par l'Université et travaillant dans l'accréditation visée, le délégué principal et/ou un officier accrédité du Syndicat peuvent visiter les membres du Syndicat. Les arrangements pour une telle visite devront être consentis au préalable par le superviseur immédiat. La rencontre pourra se faire pendant les heures de travail.

6.09 Toute démission peut être désavouée dans les trois (3) jours de sa signature. L'Université transmet immédiatement copie de toute démission au Syndicat.

6.10 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.

6.11 **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 quatre (4) membres, dont deux (2) sont désignés par le Syndicat et deux (2) sont désignés par l'Université. Les parties peuvent également inviter une personne pour assister à l'une des réunions, s'il y a 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.

6.12 **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 central consultatif de santé et sécurité et sera membre de tout autre comité de santé et de sécurité qui pourrait être formé dans le futur.

6.13

Droit à l'information

L'Université fournit au Syndicat en janvier, mai et septembre de chaque année, une liste, par ordre alphabétique, des personnes salariées de l'unité de négociation contenant les renseignements suivants :

- 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 7 PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

7.01 Si un conflit survient entre l'Université et le Syndicat quant à l'interprétation et la mise en application des dispositions de cette convention, un effort sérieux doit être fait par les deux (2) parties pour régler, dans le plus bref délai possible. À cette fin un mécanisme de règlement de griefs est établi comme suit:

7.02 a) Première étape

L'employé concerné, accompagné de son délégué syndical soumet l'affaire au superviseur immédiat dans les quinze (15) jours ouvrables du fait ou de la connaissance du fait dont découle le grief.

Si l'affaire concerne plus d'un employé, un (1) des employés concernés accompagné du délégué syndical soumet l'affaire au superviseur immédiat, au nom de tous les employés concernés.

b) Deuxième étape

S'il est impossible d'obtenir un règlement satisfaisant, le délégué syndical remettra le grief écrit au gérant de la division dans les sept (7) jours ouvrables de la réponse du superviseur immédiat ou, à défaut d'une réponse, de la soumission de l'affaire à ce dernier.

Le gérant de la division doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

c) Troisième étape

Un grief non-réglé à la deuxième étape doit être soumis au directeur du service dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception de la réponse du gérant de la division.

Le directeur du service doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

- 7.03 Les griefs soumis par écrit doivent inclure tous les détails pertinents tels que la nature du grief, les articles de la convention visés et la nature de la solution envisagée. Une erreur typographique dans un grief ne l'annule pas. Toutes les réponses aux griefs écrits sont faites par écrit à chaque étape de la procédure de grief.

Procédure d'arbitrage

- 7.04 Après avoir complété la procédure prévue à la clause 7.02, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en avisant le bureau des relations avec le personnel de son intention dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception de la décision du directeur.
- 7.05 Si les parties ne parviennent pas à régler un conflit quant à l'interprétation ou à des prétendues infractions à la présente convention collective, l'affaire peut être référée à l'arbitrage à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 7.06 À moins d'entente contraire entre les parties, un grief impliquant un employé est entendu devant un arbitre unique.
- 7.07 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés par la partie perdante.
- 7.08 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.
- 7.09 Les parties aux présentes coopèrent pour hâter la tenue des séances arbitrales. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 7.10 Les parties peuvent solliciter la collaboration d'un ou des employés concerné(s) et de tous les témoins indispensables. 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 indispensables.
- 7.11 L'employé appelé à témoigner ou à représenter l'une ou l'autre des parties à un arbitrage prévu au présent article est libéré, sans perte de traitement, pour le temps nécessaire à son témoignage ou à sa présence.

7.12 **Prescription**

Un grief est reconnu comme étant réglé de façon satisfaisante, c'est-à-dire que le redressement souhaité est accepté ou que le grief est abandonné, à n'importe quelle étape de la procédure de grief ou de l'arbitrage, par défaut de l'une ou l'autre des parties de procéder à la prochaine étape, y compris celle de l'arbitrage, dans les délais requis précités, à moins qu'il ait été mutuellement convenu par écrit de prolonger les délais en tout ou en partie.

Les délais prévus au présent article comprennent des jours ouvrables seulement et ne comprennent pas les samedis, les dimanches, les jours fériés statutaires ainsi que le jour de la présentation du grief à chaque étape.

7.13 Aucun aveu signé par un employé ne peut lui être opposé lors d'un arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:

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

7.14 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.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIER D'EMPLOI

8.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Un tel avis doit être transmis en même temps au Syndicat, au délégué principal et/ou au délégué d'atelier. 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.

8.02 Toute mention d'une mesure disciplinaire est retirée du dossier d'un employé après que se soit écoulée une période de douze (12) mois s'il n'y a eu aucune infraction disciplinaire au cours de cette période.

Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un employé.

8.03 Après avoir pris rendez-vous avec le Service des ressources humaines (Unité de l'Emploi et efficacité organisationnelle) la personne salariée peut consulter son dossier en présence d'un représentant de cette unité et, si elle le désire, d'un délégué syndical.

- 8.04 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 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 Les nouveaux employés sont soumis à une période de probation de cinq-cents quarante (540) heures régulières effectivement travaillées. Pendant cette période ils peuvent être congédiés par l'Université sans recours aux dispositions de cette convention, sauf le droit de grief en relation avec les salaires.

Une rencontre de quinze (15) minutes est prévue entre la nouvelle personne salariée et le délégué d'atelier ou le délégué principal dans un endroit convenable et confidentiel. Le moment de cette rencontre doit être convenu avec son superviseur immédiat.

- 9.02 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.

Pour les fins du choix de vacances, l'ancienneté de service ou d'atelier prévaut.

- 9.03 L'Université avise le Syndicat d'une réduction du personnel un (1) mois avant d'informer les employés.

- 9.04 Les mises à pied et les rappels au travail se font par ordre d'ancienneté de service ou d'atelier, pourvu que les employés possèdent les exigences et aient la formation requise pour effectuer un tel travail.

- 9.05 L'employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) lorsqu'il quitte leur emploi au sein de l'Université sans avoir obtenu, au préalable, une permission de congé sans solde
- b) lorsqu'il est congédié pour cause;
- c) lorsqu'il 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.

- 9.06 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.

- 9.07 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.

- 9.08 L'employé 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, il cesse de l'accumuler mais la conserve.
- 9.09 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.

ARTICLE 10 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 10.01 a) L'Université assure, pour la durée de la présente convention, la sécurité d'emploi à l'intérieur de l'unité de négociation pour tout employé ayant été embauché 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 8, ces employés ne peuvent être licenciés ou mis 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) Employés embauchés après le 30 novembre 2005 ;
- Sujet au droit de renvoi pour cause juste que possède l'Université, ces employés, 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.
- 10.02 En cas d'abolition de poste, l'employé et le Syndicat doivent recevoir un préavis écrit d'au moins deux (2) mois.
- 10.03 Un employé ayant la sécurité d'emploi peut choisir de ne pas exercer ses droits de sécurité d'emploi et de démissionner. Dans ce cas, il 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.
- 10.04 Dans le cas d'une abolition de poste, l'Université doit muter l'employé ayant la sécurité d'emploi à un poste vacant en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.
- 10.05 Un employé 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.
- 10.06 Une mutation comprend une mutation à un poste temporairement vacant si l'employé peut satisfaire aux exigences normales du poste.
- 10.07 Lorsqu'un employé 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.

- 10.08 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.
- 10.09 Le rappel se fait par téléphone et si après trois (3) tentatives l'employé n'est pas rejoint, le rappel se fait par messenger ou courrier recommandé. À l'expiration d'un délai de cinq (5) jours suivant l'envoi de la lettre de rappel, si l'employé n'est toujours pas rejoint ou ne s'est pas présenté au travail, il est réputé avoir démissionné et l'employé suivant sur la liste est rappelé.

ARTICLE 11 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 11.01 a) L'Université convient de porter à la connaissance des employés du service ou de l'atelier concerné l'existence de tout poste vacant ou de tout nouveau poste devant être comblé, en affichant à un endroit bien en vue pour les employés, un avis indiquant le titre du poste ainsi que les qualifications et aptitudes requises. Une copie de l'avis de poste vacant affiché est envoyée au Syndicat.
- b) 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 et/ou le délégué principal.
- c) 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 un employé externe qui a quitté ce poste au cours de sa période de probation.
 2. Lorsque ce poste vacant a d'abord été comblé par un employé interne qui est retourné à son ancien poste au cours de sa période de probation, l'Université procède alors à un deuxième choix en conformité avec les dispositions du paragraphe 11.05.
- d) 1. Lorsqu'un 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 ou son affichage différé, l'Université en informe le Syndicat et/ou procède à son affichage dans un délai supplémentaire de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

2. La période d'affichage est de dix (10) jours ouvrables.
3. Toute personne salariée intéressée à se porter candidate à un poste vacant doit poser sa candidature par écrit au Service des ressources humaines avec copie au Syndicat. La candidature de la personne salariée doit parvenir au Service des ressources humaines au plus tard à 17h00 le dixième (10^e) jour ouvrable suivant la date du début de l'affichage. Les candidatures reçues en dehors du délai d'affichage ne sont pas retenues. Dans les cas d'exception, la personne salariée absente peut poser sa candidature à un poste vacant par l'entremise du délégué d'atelier. Si la candidature de la personne salariée absente est retenue, elle doit être disponible pour remplir le poste vacant dans un délai de dix (10) jours ouvrables de sa nomination.
4. 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.
5. 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 la personne salariée n'a pas encore été promue lors de l'échéance de ce délai, elle reçoit alors le taux de salaire qu'elle recevrait pour son nouveau poste.

11.02 L'employé qui obtient une promotion ou une mutation est assujéti à une période d'essai d'une durée maximale de quatre cent soixante-cinq (465) heures régulières effectivement travaillées. Au cours de cette période, l'employé peut être replacé en tout temps dans son ancien poste, avec le maintien de tous ses droits acquis dans son ancien poste, s'il ne désire pas conserver son nouveau poste ou s'il est établi par l'Université qu'il ne peut satisfaire aux exigences dudit poste. Pendant sa période d'essai, l'employé doit recevoir l'assistance et la formation appropriées afin de faciliter l'adaptation à son nouveau poste.

- 11.03
- a) 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.
 - b) Lorsqu'un employé est absent 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 l'employé absent par un autre employé de l'unité de négociation, selon les critères établis à la clause 11.05. 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 pourra combler le poste avant l'expiration du délai applicable.
 - c) Les postes qui demeurent inoccupés pour une période de trente-six mois (36) 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 seront pas considérés comme des postes vacants.

- 11.04 La personne salariée qui postule et qui retire sa candidature ou qui refuse le poste ne subira aucun préjudice lors de candidatures ultérieures.
- 11.05 Le poste vacant est accordé au candidat possédant le plus d'ancienneté d'atelier ou de service selon le cas ou, finalement, d'ancienneté générale, pourvu qu'il remplisse toutes les exigences requises du poste. En cas d'égalité entre deux 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. Les candidats qui ne sont pas choisis sont avisés par écrit. Si un grief est fait à cause de l'interprétation de cette clause, l'Université a la responsabilité du fardeau de la preuve.
- 11.06 Nonobstant l'article 2.01, 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.

ARTICLE 12 CONGÉS FÉRIÉS

12.01 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.

12.02 Si l'un des jours fériés mentionnés au paragraphe 12.01 tombe un samedi ou un dimanche, ce jour férié est déplacé au jour ouvrable précédent ou suivant.

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

- 12.03 Advenant que la majorité des employés de l'Université ne soient pas appelés à travailler du 25 décembre au 2 janvier, les employés 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 13 HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 a) La semaine régulière de travail de tous les employés, sauf les employés 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 employés travaillant dans les centrales thermiques est de trente-neuf heures (39) selon la cédule et les autres précisions prévues à l'annexe A.

13.02 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 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 employés 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 l'employé. Pour les employés travaillant à l'entretien, les paragraphes 13.02 a) et b) s'appliquent.

- c) Les heures d'été ne s'accumulent pas lorsque l'employé est:

1. Absent une journée où il aurait normalement dû travailler, exception faite du congé férié prévu par cette convention collective ou, pour ceux qui ont dix ans ou plus d'ancienneté, une journée de vacances.

Les heures ainsi accumulées devront être prises avant le 15 septembre de la même année, à un moment convenu entre le superviseur immédiat et l'employé concerné.

2. Absent du travail avec ou sans traitement pour une durée égale à sa semaine régulière de travail.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01 a) Tout travail effectué par un employé 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 (1 ½) 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.

14.02 Rappel au travail

a) Un employé rappelé au travail après son quart régulier et ayant déjà quitté les lieux de l'Université 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. L'employé rappelé au travail doit téléphoner à son superviseur ou à défaut la personne responsable de l'exécution des travaux avant de quitter l'Université.

b) Un employé 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'un employé est tenu 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 l'employé est averti 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 14.02 d), lorsque aucun employé qualifié ne se porte volontaire pour effectuer les heures supplémentaires,

l'Université pourra requérir que l'employé qualifié du même service ayant le moins d'ancienneté effectue le travail.

14.03 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.

14.04 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.

14.05 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.

14.06 Le temps supplémentaire est payé lors de la deuxième période de paie qui suit l'exécution du travail à temps supplémentaire.

14.07 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 3h et que son horaire de travail régulier débute normalement à 7h30, la personne salariée ne doit pas se présenter avant 11h. Ces trois (3) heures de repos pour la période 7h30 à 11h lui sont payées au taux horaire prévu pour sa classification.

14.08 Une banque de trente-huit heures et trois-quarts (38 ¾) de temps supplémentaires pourra être reportée d'une année à l'autre pourvu que la personne salariée obtienne l'approbation de son superviseur immédiat.

ARTICLE 15 VACANCES

15.01 Tous les employés permanents au service de l'Université depuis moins d'un (1) an avant le 1^{er} juin, ont droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de vacances, avec solde, pour chaque mois complet de service jusqu'à un maximum de vingt (20) jours de vacances.

15.02 a) Tous les employés permanents 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) Tous les employés 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) Tous les employés permanents 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) Tous les employés permanents 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.

15.03 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 semaines est aux frais de la personne salariée.

15.04 La période de service continu donnant droit aux vacances payées aux employés s'étend du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

15.05 a) Sous réserve de la clause 15.06, 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 les 1^{er} juin et 1^{er} septembre ne peuvent excéder deux (2) semaines consécutives à moins qu'une troisième semaine ou plus soient libres après que tous les employés aient eu leur préférence.

Un employé peut fractionner deux (2) semaines de vacances par année, qu'il 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 employés pourront reporter deux (2) semaines de vacances par année lesquelles devront être prises l'année suivante.
- c) Lorsqu'un employé se prévaut du paragraphe 15.05 b), ledit employé pourra prendre ses vacances accumulées avec les vacances auxquelles il a droit.
- d) Toute semaine de vacances débute le dimanche et se termine le samedi.

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

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

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

15.07 Avant son départ en vacances l'employé reçoit, pour la période de vacances à laquelle il a droit, une rémunération équivalente à son taux de salaire régulier en vigueur au moment de sa prise de vacances, sur un chèque séparé, à la condition qu'il en ait fait la demande au moins dix (10) jours avant son départ en vacances, après entente avec le superviseur immédiat.

Si le statut de l'employé a été modifié au cours de l'année, les ajustements nécessaires sont effectués sur la paie de vacances au prorata du nombre de semaines travaillées à temps complet et à temps partiel.

15.08 Si l'un des jours fériés mentionnés au paragraphe 12.01 coïncide avec la période de vacances annuelles d'un employé, celui-ci se voit remettre ce jour férié à une date ultérieure convenue entre lui et son superviseur immédiat.

15.09 Un employé qui quitte le service de l'Université a droit aux jours de vacances payées qu'il a accumulés jusqu'à la date de son départ.

15.10 a) Aux fins du calcul, l'employé embauché entre le 1^{er} et le 15^e jour du mois inclusivement est considéré 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.

15.11 L'employé qui, au cours d'une même année, a été absent du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des crédits de vacances comme suit:

Maladie :

L'employé absent du travail en vertu des dispositions de l'article 17 accumule ses crédits de vacances pendant les quatre (4) premiers mois consécutifs de son absence

Accidents de travail :

L'employé absent du travail en vertu des dispositions de l'article 16 accumule

des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

Mise à pied :

L'employé a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

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

L'employé a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

ARTICLE 16 ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 16.01 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.
- 16.02 Si l'incapacité se prolonge au-delà de cinquante-deux (52) semaines, l'Université continue de verser à l'employé l'équivalent de l'indemnisation payée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, et ce, pour une période maximale de deux (2) ans à compter de la date du début de l'absence. Par la suite, la CSST se charge seule des prestations. Cette forme de versements continue jusqu'à ce que la CSST établisse que l'employé est apte à retourner au travail ou que l'employé 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 de la Commission de la santé et de la sécurité du travail lie les parties.
- 16.03 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.
- 16.04 Une personne salariée victime d'un accident du travail doit aviser son superviseur immédiat et/ou se rendre à un service de santé aussitôt que possible après l'accident et avant de quitter volontairement les lieux. Quant au reste, la personne salariée est assujettie aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 16.05 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 de la santé et de la sécurité du travail au cours de l'année.

- 16.06 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
- 16.07 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 17 CONGÉS DE MALADIE

- 17.01 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 reliés au travail.
- b) L'employé 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 pourcent (100%) de son salaire régulier à cette date. L'indemnité devient payable à compter du troisième 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, l'employé sera protégé par les dispositions du Régime d'assurance invalidité longue durée.
- 17.02 Un employé avise son superviseur immédiat aussitôt que possible, mais pas plus tard qu'une (1) heure après le début de son quart de jour ou au moins deux (2) heures avant le commencement de son quart de soir, qu'il est malade.
- 17.03 À compter du 1^{er} juin de chaque année le crédit annuel de congés de maladie non cumulatifs pour chaque employé est celui prévu au tableau suivant. L'employé est donc rémunéré pour les deux (2) premiers jours d'absence jusqu'à l'épuisement du crédit annuel qui est alloué pour la période correspondante à l'année financière de l'Université soit du 1^{er} juin de l'année courante au 31 mai de l'année suivante.

Service	Crédit annuel
Centrale thermique (Campus Loyola et SGW)	76 heures
Distribution, électricité, corps de métiers, plomberie,	69,75 heures

Dans le cas d'un nouvel employé, une fois sa période de probation terminée, il a droit au crédit annuel au prorata du temps travaillé.

- 17.04 Le nombre d'heures de congé de maladie est déduit de la banque de l'employé selon sa cédule de travail.
- 17.05 L'employé présente un certificat médical pour toute absence après trois (3) jours ouvrables.
- 17.06
- a) L'Université peut exiger que les employés 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'un employé.
 - d) Si les bénéfices d'assurance salaire et d'invalidité prolongée sont modifiés, tout changement s'applique également aux employés régis par cette convention collective.
- 17.07 Biffé

ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX

- 18.01 Un employé bénéficie des congés suivants sans perte de salaire, pourvu que ces congés coïncident avec des journées où il aurait normalement travaillé.
- 18.02 **Lors du décès:**
- a) *du père, de la mère, du conjoint ou de la conjointe, d'un enfant, d'un enfant du conjoint ou de la conjointe:*
 - l'employé a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles;
 - b) *de petits-enfants, de la mère ou du père du conjoint ou de la conjointe, d'un frère, d'une soeur:*
 - l'employé a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles;
 - c) *des grands-parents, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, du gendre, de la bru:*
 - l'employé a droit à deux (2) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles;

d) *d'une tante, d'un oncle, d'un neveu, d'une nièce:*

- l'employé a droit à un (1) jour ouvrable incluant le jour des funérailles.

e) Dans le cas des paragraphes a), b), c), et d), l'employé 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.

f) Si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de résidence de l'employé, il a droit à une (1) journée ouvrable supplémentaire.

g) L'employé peut reporter une des journées prévues ci-haut si l'inhumation ou la crémation a lieu à une date ultérieure.

18.03

Dans les cas du mariage:

a) *de l'employé:*

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

b) *de son fils, de sa fille:*

- l'employé a droit à un (1) jour ouvrable;

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

- l'employé a droit au jour du mariage;

d) Dans le cas des paragraphes a) et b), l'employé peut ajouter aux jours prévus des jours de vacances accumulés ou un congé équivalent sans solde.

18.04

Lorsque l'employé change de lieu de domicile, il a droit à une journée de congé pour déménagement. Toutefois, il n'a pas droit à plus d'une journée par année financière. Cette restriction ne s'applique pas si l'employé doit déménager pour des raisons hors de son contrôle.

18.05

a) Un employé convoqué comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, ne subit aucune perte de salaire régulier pour le temps qu'il doit exercer ces fonctions. Cependant, il 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) Un employé qui doit témoigner dans une cause impliquant l'Université continue à recevoir son salaire régulier et est rémunéré au taux du travail à temps supplémentaire pour toutes les heures requises de lui à titre de témoin en dehors de sa journée et de sa semaine régulière de travail.

- c) Un employé qui doit comparaître devant un tribunal civil, administratif ou pénal dans une cause où il est un intéressé, a droit à un congé sans solde, à des vacances accumulées ou à du temps supplémentaire accumulé.

18.06 Un employé 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.

18.07 **Congé d'urgence**

- a) Le but de la présente clause est de permettre à l'employé de s'absenter si sa présence est requise par un membre de sa famille immédiate ou par une personne qui habite en permanence avec lui, sans excéder trente-cinq (35) heures dans une année.
- b) L'employé 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 doivent être travaillées dans 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 l'employé quand il 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.

18.08 **Congés personnels**

- a) Le congé personnel est prévu lorsque l'employé 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 l'employé. L'employé doit compléter le formulaire prévu à cette fin.
- 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 période d'au moins une demie journée (1/2) et d'au plus, deux (2) journées à la fois.

Dans le cas d'événement imprévisible, par exemple le salarié est déjà au travail et il reçoit un appel d'urgence, il sera autorisé à prendre moins d'une demie (1/2) journée.

- 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) L'employé 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'un employé doit voir son médecin pour des raisons personnelles et qu'il 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 19 CONGÉ SANS SOLDE

- 19.01 Un employé 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.
- 19.02 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.
- 19.03 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.
- 19.04 Si l'employé utilise le congé à d'autres fins que celles pour lesquelles il fut consenti ou s'il 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, il est réputé avoir démissionné rétroactivement à la date du début du congé.
- 19.05 Après entente entre les parties, l'employé peut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue pour son retour.
- 19.06 À son retour, l'Université réintègre l'employé avec tous ses droits, dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans un poste équivalent si son poste est aboli.
- 19.07 À moins d'entente ou de dispositions contraires, l'employé en congé sans solde ne peut bénéficier des avantages prévus à la présente convention collective. Il continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance si ces derniers le permettent, à la condition qu'il assume la totalité des coûts.
- 19.08 **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 l'employé s'appliquent au prorata du nombre d'heures

rémunérées, sauf l'ancienneté qui s'accumule comme s'il travaillait à temps plein.

- b) L'Université et l'employé conviennent des modalités du congé à temps partiel qui ne doit pas excéder trois (3) jours par semaine.
- c) Un employé permanent à temps partiel ne peut bénéficier d'un congé sans solde à temps partiel.
- d) Un employé en congé à temps partiel est rémunéré au prorata du temps travaillé. Pour les avantages sociaux, l'Université et l'employé conviennent de verser les contributions comme si cet employé travaillait à temps plein. Aux fins des calculs des bénéficiaires, l'employé en congé à temps partiel est considéré comme travaillant à temps plein.

19.09

Absence pour service public

- a) Tout employé 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. L'employé peut prendre ses jours de vacances accumulés à l'intérieur de ces trente-cinq (35) jours.
- b) Tout employé 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) Tout employé 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 l'employé dans le poste qu'il occupait au moment de son départ, ou si ce poste est aboli, dans un poste équivalent.

ARTICLE 20 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 20.01 Le régime de congé à traitement différé vise à permettre aux employés de bénéficier d'un congé avec salaire.
- Les parties considèrent les congés à traitement différé avantageux pour les employés et pour l'Université.
- 20.02 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.
- 20.03 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 employés qui bénéficient d'un congé à traitement différé doivent retourner au travail pour une période égale à celle du congé.
- 20.04 Pour participer au régime de congé à traitement différé (RCTD), un employé peut faire la demande par écrit à son superviseur immédiat, avec copie au Bureau des relations avec le personnel, au moins trois (3) mois avant la date à laquelle il désire commencer à participer.
- 20.05 L'octroi ou le refus d'un congé à traitement différé est donné par le superviseur immédiat, avec copie au bureau des relations avec le personnel, dans les cinq (5) semaines de la réception de la demande. En cas de refus du congé, l'Université doit fournir les raisons à l'employé avec copie au Syndicat.
- 20.06 La participation d'un employé au régime RCTD requiert la signature d'un contrat tel que prévu à l'annexe « 3 ».
- 20.07 Le contrat doit être signé par l'employé et retourné au Bureau des relations avec le personnel quatre (4) semaines avant la date du commencement de la période de report.
- Le Bureau des relations avec le personnel retourne une copie signée du contrat au superviseur immédiat concerné.
- En signant le contrat, l'employé devient employé participant. À défaut de signer le contrat, l'employé est présumé avoir retiré sa demande de participation au régime de congé à traitement différé.
- 20.08 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 21 CONGÉ PARENTAL

PRÉAMBULE

Sauf si spécifiquement mentionné, tous les congés prévus au présent article 21 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

- 21.01 a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines qui, sous réserve du paragraphe 21.04, doivent être consécutives.
- b) La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues à la section V du présent article 21.
- c) La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a également droit à ce congé de maternité.
- 21.02 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 16^e semaine précédant la date d'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.
- 21.03 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

- 21.04 Un congé de maternité peut être fractionné, interrompu ou prolongé aux conditions prévues à la section V du présent article 21.
- 21.05 Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 21.03 et à la section V du présent article 21, la salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si elle avise l'Université par écrit de la date du report au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé. Si les vacances ne sont pas reportées, l'Université doit payer l'indemnité de vacances à la fin de l'année fiscale pendant laquelle les vacances sont dues.
- 21.06 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre de dix-huit (18) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit fournir, sur demande de l'Université, un certificat médical confirmant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.

SECTION II: CONGÉS SPÉCIAUX

- 21.07 Retrait Préventif
- a) La personne salariée peut demander qu'on l'affecte provisoirement à un autre poste du même titre d'emploi ou d'un autre titre dans les cas suivants:
- 1) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des dangers pour elle ou son enfant à naître;
 - 2) ses conditions de travail comportent des risques pour l'enfant qu'elle allaite.
- La salariée doit présenter un certificat médical à cet effet le plus tôt possible. La salariée ainsi affectée conserve les droits et privilèges de son poste régulier.
- Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après pour l'annuler, le congé spécial de la salariée enceinte se termine à la date de son accouchement et, pour la salariée qui allaite, à la fin de la période d'allaitement.
- Durant le congé spécial prévu au paragraphe précédent, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail concernant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

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

Si une personne salariée autre que celle qui demande à être réaffectée provisoirement y consent, son poste peut être échangé avec celui de la personne enceinte ou qui allaite, pour la durée de l'affectation provisoire, sujet au consentement de l'Université. Cette disposition ne s'applique que si les deux 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 21.01, 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 (20e) 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 21.25, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 21.27. La salariée visée par l'alinéa 21.07 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

21.08 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. *(proposé le 13 mai 2013)*

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.

21.09 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.

21.10 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 cinquante-deux (52) 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

- 21.11
- 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 cinquante-deux (52) 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 eusse 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

- 21.12 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.
- 21.13 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.
- 21.14 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.
- 21.15 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.

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

- 21.16 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.
- 21.17 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.

21.18 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 21.

21.19 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 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.

21.20 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:

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

21.21 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 93% de son salaire hebdomadaire régulier.
Pour les quinze semaines subséquentes : une indemnité équivalente à la différence entre 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 93% de son salaire hebdomadaire régulier et la prestation reçue pour un maximum de 35 semaines.

21.22

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 21.07 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base.

SECTION VII: PRÉAVIS

21.23

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.

21.24 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

21.25 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.

21.26 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.

21.27 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 10, la personne salariée peut se prévaloir, à son retour au travail, de tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

La salariée visée par l'alinéa 21.07 b), peut également bénéficier du congé d'invalidité court-terme ou du régime d'assurance-salaire, selon le cas.

21.28 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 16 et 17 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 21.11 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.

21.29 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 15 avant le début du congé de maternité ou de paternité sont ajoutés aux vacances annuelles reportées.

ARTICLE 22 FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ

22.01 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, aucun employé ne subit de perte de salaire. De plus, tout employé tenu 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 23 AVANTAGES SOCIAUX

23.01 Les employés visés 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 employés au service de l'Université au moment de la retraite :

1. Assurance de soins de santé;
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 25.

23.02 Une fois l'an, l'Université envoie à chaque employé un relevé des contributions au régime de retraite.

23.03 Un employé 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.

23.04 **Retraite Anticipée**

- a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 23.03, l'employé qui est âgé 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, l'employé 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) employés 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 employés et de refuser les demandes excédentaires. Les demandes refusées au cours d'une année financière reçoivent une priorité l'année financière suivante.

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

ARTICLE 24 DROITS DE SUCCESSION

- 24.01 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.
- 24.02 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 25 EXEMPTION DE FRAIS DE SCOLARITÉ

- 25.01 Les employés permanents, ainsi que leurs personnes à charge, admis et inscrits 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 employés permanents à temps partiel, l'exemption est accordée au prorata des heures travaillées.
- 25.02 L'expression « cours donnés par l'Université » se rapporte à tous les cours à crédit offerts par l'Université.
- 25.03 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 2.03
 - b) l'enfant ou les enfants, c'est-à-dire les enfants de l'employé, ou de son conjoint ou de sa conjointe, ou les enfants à la fois de l'employé et de son conjoint ou de sa conjointe pourvu que ces enfants dépendent financièrement de l'employé.

- 25.04 Les personnes suivantes ont également droit à une exemption des frais de scolarité :
- a) le conjoint ou la conjointe et les enfants de l'employé qui est décédé tandis qu'il était au service de l'Université, à la condition que ceux-ci dépendent financièrement des produits de la succession de la personne décédée;
 - b) l'employé qui a pris sa retraite de l'Université;
 - c) le conjoint ou la conjointe ainsi que les enfants à charge de l'employé qui a pris sa retraite de l'Université.
- 25.05 Sauf dans les cas prévus au paragraphe 25.04 l'exemption des frais de scolarité accordée à l'employé et aux personnes à sa charge n'est applicable que durant la période où l'employé occupe un emploi permanent à l'Université. Le droit à cette exemption prend fin au moment où l'employé quitte le service de l'Université et, dans un tel cas, l'employé devient responsable, à compter de la date de cessation d'emploi, d'une partie calculée au prorata, des frais de scolarité dont il avait été exempté.
- Lorsque l'employé est mis à pied, l'exemption des frais de scolarité demeure applicable pour la durée de la session en cours.
- L'employé qui, au moment de son entrée en service, est inscrit 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.
- 25.06 Toutes les règles et tous les règlements de l'Université applicables aux étudiants s'appliquent également aux employés et à leurs personnes à charge sans exception.
- 25.07 L'employé 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'il présente à l'avance une demande à cet effet à son superviseur immédiat et qu'il 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 employés connaissent le français et l'anglais, et elle s'engage à les aider à acquérir cette connaissance.
 - ii) Tout employé 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) Tout employé 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, l'employé 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 26 CONGÉ POUR ÉTUDE

- 26.01 a) Les congés d'étude visent à fournir aux employés l'occasion de poursuivre des études de premier cycle, de cycle supérieure ou de formation professionnelle qui vont améliorer ou élargir leur champ de compétence.
- b) Les employés 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 employés 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.
- 26.02 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.
- 26.03 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.
- 26.04 Durant un congé pour étude l'employé ne s'absente normalement pas de son travail et de ses responsabilités d'une façon continue plus que cinquante pourcent (50%) du temps.
- 26.05 La rémunération de l'employé 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%

- 26.06 Le salaire annuel de base d'un employé 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.
- 26.07 L'employé 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 l'employé, sont calculées à partir de son salaire de base.
- 26.08 Le crédit de vacances annuelles pour l'employé en congé pour étude est calculé au prorata du temps travaillé.
- 26.09 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.
- 26.10 En janvier, avril et août de chaque année, l'Université fournit au Syndicat des statistiques sur les demandes de congés pour étude.
- 26.11 Trois (3) ans de service permanent sont nécessaires après avoir complété un congé pour étude avant qu'un employé devienne admissible pour un autre tel congé.

ARTICLE 27 EMPLOYÉ TEMPORAIRE

27.01 La présente convention collective s'applique aux employés 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 DROITS DE LA DIRECTION**
L'article s'applique.
- ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE**
L'article s'applique
- ARTICLE 6 REPRÉSENTATION SYNDICALE**
L'article s'applique.

- ARTICLE 7** **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 8** **MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIERS PERSONNELS**
L'article s'applique.
- ARTICLE 9** **ANCIENNETÉ**
L'article ne s'applique pas.
- Les employés temporaires embauchés pour une période excédent trois (3) mois sont assujettis à une période de probation de cinq-cents quarante (540) heures régulières travaillées. Parmi les employés 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. Un employé temporaire ne peut faire valoir son ancienneté à l'encontre de celle d'un employé permanent tant et aussi longtemps qu'il a le statut d'employé temporaire.
- ARTICLE 10** **SÉCURITÉ D'EMPLOI**
L'article ne s'applique pas.
- ARTICLE 11** **MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE**
L'article s'applique sauf pour le paragraphe 11.03b).
- ARTICLE 12** **CONGÉS FÉRIÉS**
L'article ne s'applique pas.
- Les employés temporaires ont droit aux congés fériés mentionnés à la clause 12.01 de la convention collective de travail à la condition que ces congés fassent partie de leur horaire régulier de travail.
- ARTICLE 13** **HEURES DE TRAVAIL**
L'article s'applique.
- L'horaire est établi par l'Université. L'employé temporaire embauché pour remplacer un employé permanent à temps complet travaille normalement les heures de la personne qu'il remplace.
- ARTICLE 14** **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**
L'article s'applique.
- ARTICLE 15** **VACANCES**
L'article ne s'applique pas.
- L'employé temporaire reçoit au moment de son départ une paie de vacances équivalente à huit (8%) pourcent du salaire gagné entre la date d'embauche et la date de départ. L'employé 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 16 ACCIDENTS DU TRAVAIL

La loi s'applique

ARTICLE 17 CONGÉS DE MALADIE

L'article ne s'applique pas.

Les employés temporaires sont protégés par un programme d'assurance-salaire.

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

Un employé 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 s'il était demeuré au travail. Cette indemnité devient payable à compter du troisième jour d'absence du travail. Les deux premières journées d'absence seront déduites du crédit d'heures annuel. Ce crédit est non cumulatif et non monnayable. Le crédit est établi à 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 12 mois, ce crédit sera alloué au prorata du temps travaillé.

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

Si l'invalidité dure plus d'un mois, l'employé temporaire est alors protégé 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 l'employé temporaire aurait gagné s'il était au travail. Les paiements de l'assurance-salaire sont faits pour la période durant laquelle l'employé temporaire aurait travaillé, n'eut été de sa maladie ou de son accident, ou jusqu'à ce que l'employé temporaire retourne au travail, selon la première éventualité.

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

L'Université déduit de chaque paie, en montant égaux, la part de l'employé temporaire à tire 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 l'employé temporaire.

L'employé temporaire avisera son superviseur immédiat, dès que possible, qu'il sera absent dû à la maladie ou à un accident.

ARTICLE 18 CONGÉS SPÉCIAUX

Seuls les paragraphes 18.01, 18.02, 18.04, 18.05 et 18.06 s'appliquent. Un employé peut s'absenter pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile. Un employé 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 19 CONGÉ SANS SOLDE
L'article ne s'applique pas.

ARTICLE 20 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ
L'article ne s'applique pas.

ARTICLE 21 CONGÉS PARENTAUX
La loi s'applique.

ARTICLE 22 FERMETURE DU L'UNIVERSITÉ
L'article s'applique.

L'employé temporaire est rémunéré pour toute fermeture qui survient durant la période pour laquelle il est embauché.

ARTICLE 23 AVANTAGES SOCIAUX
L'article ne s'applique pas.

Les employés temporaires ont le droit de participer au régime de retraite conformément aux règlements de la Loi sur les régimes supplémentaires de retraite.

ARTICLE 24 DROITS DE SUCCESSION
L'article ne s'applique pas.

ARTICLE 25 EXEMPTION DES FRAIS DE SCOLARITÉ
L'article ne s'applique pas.

ARTICLE 26 CONGÉ POUR ÉTUDE
L'article ne s'applique pas.

ARTICLE 27 EMPLOYÉ TEMPORAIRE
L'article s'applique

ARTICLE 28 GÉNÉRALITÉS

L'article s'applique.

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

ARTICLE 29 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

L'article ne s'applique pas.

ARTICLE 30 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

L'article ne s'applique pas.

ARTICLE 31 CLASSEMENT ET PRIMES

L'employé temporaire reçoit le taux de salaire correspondant à la classification pour laquelle il est embauché.

ARTICLE 32 RÉTROACTIVITÉ ET CLAUSE REMORQUE

L'article s'applique.

ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'article s'applique.

ARTICLE 28 GÉNÉRALITÉS

28.01 Un employé 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.

28.02 L'Université fournit une copie de la convention collective à chaque employé. Les frais de traduction seront partagés par les parties.

28.03 L'Université met à la disposition des employés un endroit convenable pour manger, se changer et se doucher.

28.04 **Vêtements protecteurs et équipement de sécurité**

a) Chaque année, des gants de coton ainsi que des salopettes sont fournis au besoin à tous les employés qui en ont besoin pour effectuer leur travail. Si l'Université juge que d'autres vêtements protecteurs sont nécessaires, elle les fournit aux employés.

b) L'Université s'assure que l'équipement et les lieux de travail soient conformes à la Loi régissant la santé et la sécurité du travail.

c) L'Université considérera les recommandations faites par les employés relativement à l'équipement de sécurité.

- d) La pratique actuelle de fournir des pantalons, chemises et lunettes de sécurité continue d'être en vigueur.
- e) L'université fournit des vestons pour la pluie et des manteaux convenables aux employés 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. Le modèle et le prix maximum payés par l'Université seront établis à chaque année par le Comité de santé et sécurité.

28.05 L'Université maintiendra les climatiseurs portatifs existants pour les cuisines et verra à leur entretien ou remplacement lors de défektivité.

28.06 L'Université fournit les outils nécessaires, selon la pratique actuelle.

28.07 Toutes communications officielles entre les parties quant à l'administration de cette convention collective devront être envoyées par courrier, télécopieur ou courriel aux adresses officielles suivantes des parties :

Le Syndicat des Métallos, section locale 9538
 8910, rue Hochelaga
 Montréal (Québec) H1L 2N5
 Télécopieur (514) 354-8368
 Courriel : eddy.ginocchi@9538metallos.ca

Et
 Université Concordia
 Bureau des relations avec le personnel et relations du travail
 1455, boulevard de Maisonneuve Ouest
 Bureau FB-1130
 Montréal (Québec) H3G 1M8
 Télécopieur : (514) 848-4229
 Courriel : bouchard@alcor.concordia.ca ou son/sa remplaçante

28.08 **Stationnement**

L'Université remboursera aux employés les frais de stationnement qu'ils auront dû payer parce qu'ils auront reçu une affectation temporaire à un autre campus que le leur.

28.09 **Non discrimination**

- a) Le Syndicat et l'Université conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre une personne salariée en raison des motifs suivants : âge, condition sociale, convictions politiques, état civil, grossesse, handicap, langue,

orientation sexuelle, race, couleur, origine ethnique ou nationale, religion, sexe.

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

28.10 Une préférence ou distinction injuste fondée sur un ou plusieurs des motifs énumérés à la clause 28.09 constituent de la discrimination au sens du présent article.

28.11 **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 employés affectés 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.

28.12 **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 du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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

- 28.13 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.
- 28.14 Lorsqu'une personne salariée à des raisons de croire qu'elle fait l'objet de harcèlement, elle est fortement encouragée à consulter le conseiller en matière des droits et des obligations de l'Université sans délai, afin de tenter de régler la situation de façon informelle, selon les dispositions prévues au Code des droits et des obligations de l'Université. La consultation du conseiller en matière des droits et des obligations de l'Université ne constitue pas une procédure formelle et l'Université n'est pas considérée informée de la plainte tant qu'elle n'a pas été soumise par écrit selon les dispositions de la clause 28.15.
- 28.15 Advenant que la plainte ne soit pas résolue selon les dispositions de la clause 28.12, la personne salariée qui désire poursuivre sa plainte doit soumettre cette plainte par écrit à son superviseur ou, si le superviseur fait l'objet de la plainte, au superviseur de ce dernier, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le dernier incident faisant l'objet de la plainte, en indiquant le ou les incidents qui y ont donné naissance. La personne salariée fait parvenir au même moment copie de la plainte au Syndicat et au service des ressources humaines, unité des relations avec les employés.
- 28.16 La personne à qui la plainte est soumise rencontre la personne salariée qui a porté plainte dans les dix (10) jours de sa soumission. La personne à qui la plainte est soumise peut alors être accompagnée d'un représentant de l'unité des relations avec les employés et la personne salariée qui a porté plainte peut, si elle le désire, être accompagnée par un délégué d'atelier.
- 28.17 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.
- 28.18 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.
- 28.19 Si la personne qui a porté plainte demeure insatisfaite de cette décision, le Syndicat peut, nonobstant la procédure de grief prévue à l'article 7 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 clauses 7.04 à 7.13 de la présente convention collective.
- 28.20 Si la plainte est faite à l'égard d'un autre membre de l'unité de négociation, les délais pour prendre une mesure disciplinaire, si approprié, sont comptés à partir de la date de la décision rendue selon les dispositions de la clause 28.18.

- 28.21 a) Les délais prévus aux clauses 28.15 à 28.19 sont de rigueur, mais peuvent être prolongés par entente écrite entre le Syndicat et l'Université.

ARTICLE 29 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

ARTICLE 30 FORMATION

30.01 Remboursement des frais de formation professionnelle

L'employé permanent qui désire obtenir un remboursement pour un cours relié aux tâches qu'il doit effectuer doit faire une demande écrite au superviseur immédiat avant le début de la formation. L'Université ne refuse pas une telle demande sans motif valable.

L'employé peut bénéficier d'un remboursement jusqu'à concurrence de deux cents dollars (200,00\$) par cours relié aux tâches effectuées.

Les deux cents dollars (200,00\$) comprennent les frais d'inscription, les livres et autres fournitures scolaire requis. 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 l'employé quitte son emploi ou est congédié pour juste cause, il doit rembourser ladite somme à l'Université.

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

30.02 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 un employé doit subir, durant ses heures régulières de travail, un examen pour l'obtention d'un certificat de compétence ou de qualification, il a droit, en plus des frais relatif à l'examen, d'un jour de congé sans perte de salaire régulier.

30.03 **Perfectionnement professionnel**

Tous les employés qui désirent suivre des cours de formation en rapport avec leurs fonctions doivent présenter une demande à cet effet à leur superviseur immédiat. L'Université ne refuse pas une telle demande sans motif valable.

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

ARTICLE 31 CLASSEMENT ET PRIMES

31.01 L'employé reçoit le salaire prévu à l'annexe 1 pour sa classification.

31.02 Les employés requis par l'Université de travailler occasionnellement pour un quart complet dans une équipe de classe supérieure à la leur sont rémunérés au taux de la classe supérieure pour le travail effectué.

Les employés requis par l'Université de travailler occasionnellement pour un quart complet dans une classe inférieure à la leur seront rémunérés au taux de leur présente classe pour le travail effectué, sauf dans le cas suivant l'application d'une procédure de mise à pied selon l'article 10.

31.03 **Prime repas**

Un employé appelé à travailler au moins deux (2) heures supplémentaires immédiatement à la suite de son quart régulier, reçoit une prime de repas de dix dollars (10,00\$) à compter du lundi suivant la signature de la convention collective. La prime sera de onze (11,00\$) dollars à partir du 1er juin 2011 et sera de douze (12,00\$) dollars à partir du 1er juin 2012.

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

Lorsqu'il a travaillé plus de quatre (4) heures en temps supplémentaire consécutives, il 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 employés des centrales thermiques, l'employé 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.

31.04 **Primes de quart**

a) La prime pour chaque heure travaillée entre 15 h et minuit (24 h) est de soixante-cinq cents (0,65\$). À compter du 1 juin 2007, la prime sera augmentée à soixante-dix cents (0,70\$).

- b) La prime pour chaque heure travaillée entre minuit (24 h) et 7 h est d'un dollar et dix cents (1,10\$). À compter du 1 juin 2007, la prime sera augmentée à un dollar et quinze cents (1,15\$).
- c) Cette 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.

Un employé ne peut recevoir cette prime lorsqu'il reçoit le taux prévu pour le travail en temps supplémentaire.

31.05 **Prime de chef d'équipe**

Un employé occupant le poste de chef d'équipe reçoit une prime de deux dollars (2,00\$) pour chaque heure travaillée.

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

ARTICLE 32 RÉTROACTIVITÉ ET CLAUSE REMORQUE

32.01 Si la politique salariale du gouvernement du Québec prévoit des augmentations salariales supérieures à celles prévues par la présente convention collective, alors la politique salariale du Gouvernement du Québec s'appliquera, à la condition que l'Université reçoive un financement à cet effet.

32.02 **Rétroactivité**

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 2008 et la date de signature de la convention collective.

La rétroactivité est versée dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la convention collective.

Toute personne salariée ayant quitté volontairement l'Université entre le 1^{er} juin 2008 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 2008 et la date de signature de la convention collective est recalculée en fonction des augmentations de salaires prévues ci-haut.

ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION

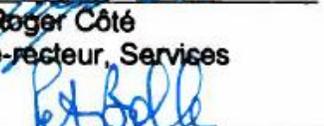
- 33.01 Les termes de cette convention collective sont en vigueur à partir de la date de sa signature jusqu'au 31 mai 2015.
- 33.02 Nonobstant la clause 33.01, la présente convention demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

En foi de quoi les parties ont signée à Montréal le 11 avril 2014 :

Pour l'Université


Dr. Alan Shepard
Recteur


M. Roger Côté
Vice-recteur, Services


M. Peter Bolla
Vice-recteur associé, Gestion immobilière

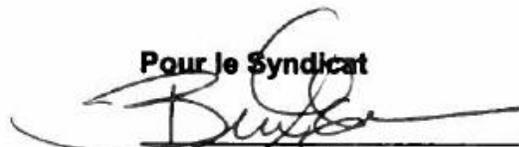

Carolina Willsher
Vice-rectrice associée, Ressources humaines

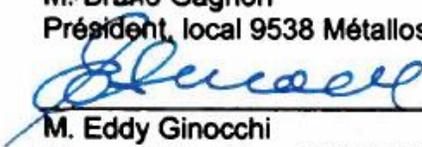

Pasqualino Pietromonaco
Directeur principal, Gestion immobilière

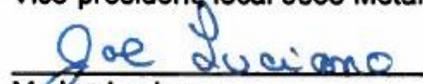

Stéphan Drolet
Gérant des opérations et chef mécanicien

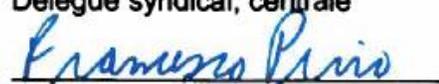

Andrée-Anne Bouchard
Chef, Relations du travail et relations avec les employés

Pour le Syndicat


M. Bruno Gagnon
Président, local 9538 Métallos

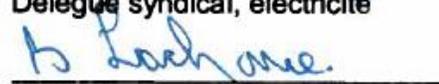

M. Eddy Ginocchi
Vice-président, local 9538 Métallos

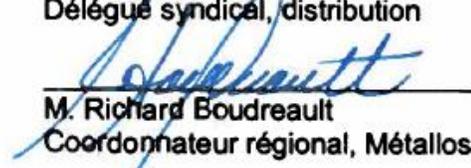

M. Joe Luciano
Délégué syndical, centrale


M. Francesco Pirro
Délégué syndical, plomberie


M. Daniel Rodrigues
Délégué syndical, architectural


M. Michael Brady
Délégué syndical, électricité


M. Benoît Lachance
Délégué syndical, distribution


M. Richard Boudreault
Coordonnateur régional, Métallos

ANNEXE 1 SALAIRES ET POLITIQUE SALARIALE

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

Augmentation annuelle des salaires

a) Les échelles salariales seront augmentées de la manière suivante :

- a. 1er juin 2008 : 2%
- b. 1er juin 2009 : 2%
- c. 1er juin 2010 : 1%
- d. 1er juin 2011 : 1%
- e. 1er juin 2012 : 2%
- f. 1er juin 2013 : 2%
- g. 1er juin 2014 : 2%

b) En contrepartie des modifications apportées à la convention collective décrites dans le présent document, l'échelle salariale est ajustée d'un montant additionnel de 2% au 1er juin 2008. Cet ajustement n'étant pas calculé de manière composée avec le pourcentage d'augmentation de salaire, la majoration totale de l'échelle salariale au 1er juin 2008 est de 4%.

Metallos SGW - Échelle salariale en vigueur du 1^{er} juin 2008 au 31 mai 2015

Département	Titre du poste	1 juin 2007	1 juin 2008	1 juin 2009	1 juin 2010	1 juin 2011	1 juin 2012	1 juin 2013	2014 Signature de la CC	1 juin 2014
			4.00%	2.00%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%		2.00%
Électricité	Électricien	22.86	23.77	24.25	24.49	24.73	25.22	25.72		26.23
	Apprenti-électricien 5	21.51	22.37	22.82	23.05	23.28	23.75	24.17		24.66
	Apprenti-électricien 4	20.72	21.55	21.98	22.20	22.42	22.87	23.15		23.61
	Apprenti-électricien 3	19.96	20.76	21.18	21.39	21.60	22.03	22.38		22.82
	Apprenti-électricien 1 & 2	19.34	20.11	20.51	20.72	20.93	21.35	21.86		22.30
	Apprenti-électricien taux de base	18.41	19.15	19.53	19.73	19.93	20.33	20.83		21.25
	Préposé aux lumières	17.18	17.87	18.23	18.41	18.59	18.96	19.34		19.73
Plomberie	Plombier	22.86	23.77	24.25	24.49	24.73	25.22	25.72		26.23
	Apprenti-plombier 5	21.51	22.37	22.82	23.05	23.28	23.75	24.17		24.66
	Apprenti-plombier 4	20.72	21.55	21.98	22.20	22.42	22.87	23.15		23.61
	Apprenti-plombier 3	19.96	20.76	21.18	21.39	21.60	22.03	22.38		22.82
	Apprenti-plombier 1 & 2	19.34	20.11	20.51	20.72	20.93	21.35	21.86		22.30
	Apprenti-plombier taux de base	18.41	19.15	19.53	19.73	19.93	20.33	20.83		21.25
	Frigorist	22.86	23.77	24.25	24.49	24.73	25.22	25.72		26.23
Centrale électrique SGW	Technicien en contrôles	22.86	23.77	24.25	24.49	24.73	25.22	25.72		26.23
	Technicien en mécanique du bâtiment						25.22	25.72		26.23
	Aide	18.00	18.72	19.09	19.28	19.47	19.86	20.26		20.67
	Mécanicien de l'entretien	22.86	23.77	24.25	24.49	24.73	25.22	25.72		26.23
	Apprenti-mécanicien 2	20.53	21.35	21.78	22.00	22.22	22.66	23.11		23.57
	Apprenti-mécanicien 1	18.24	18.97	19.35	19.54	19.74	20.13	20.53		20.94
	Mécanicien de machines fixes	21.38	22.24	22.68	22.91	23.14	23.60	24.07		24.55

Centrale électrique Loyola	Mécanicien de machines fixes de quart	22.91	23.83	24.31	24.55	24.80	25.30	25.81		26.33
	Mécanicien de machines fixes	21.38	22.24	22.68	22.91	23.14	23.60	24.07		24.55
Maître serrurier	Maître serrurier	22.15	23.04	23.50	23.74	23.98	24.46	24.95		25.45
	Apprenti maître serrurier 5	20.78	21.61	22.04	22.26	22.48	22.93	23.39		23.86
	Apprenti maître serrurier 4	18.79	19.54	19.93	20.13	20.33	20.74	21.15		21.57
	Apprenti maître serrurier 3	17.68	18.39	18.76	18.95	19.14	19.52	19.91		20.31
	Apprenti maître serrurier 2	16.55	17.21	17.55	17.73	17.91	18.27	18.64		19.01
	Apprenti maître serrurier 1	15.46	16.08	16.40	16.56	16.73	17.06	17.40		17.75
Serrurier	Serrurier	20.70	21.53	21.96	22.18	22.40	22.85	23.31		23.78
	Apprenti serrurier 5	18.23	18.96	19.34	19.53	19.73	20.12	20.52		20.93
	Apprenti serrurier 4	17.60	18.30	18.67	18.86	19.05	19.43	19.82		20.22
	Apprenti serrurier 3	16.54	17.20	17.54	17.72	17.90	18.26	18.63		19.00
	Apprenti serrurier 2	15.52	16.14	16.46	16.62	16.79	17.13	17.47		17.82
	Apprenti serrurier 1	14.49	15.07	15.37	15.52	15.68	15.99	16.31		16.64
Ébéniste	Ébéniste	22.11	22.99	23.45	23.68	23.92	24.40	24.89		25.39
	Apprenti-ébéniste 5	20.78	21.61	22.04	22.26	22.48	22.93	23.39		23.86
	Apprenti-ébéniste 4	18.79	19.54	19.93	20.13	20.33	20.74	21.15		21.57
	Apprenti-ébéniste 3	17.68	18.39	18.76	18.95	19.14	19.52	19.91		20.31
	Apprenti-ébéniste 2	16.55	17.21	17.55	17.73	17.91	18.27	18.64		19.01
	Apprenti-ébéniste 1	15.46	16.08	16.40	16.56	16.73	17.06	17.40		17.75
Menuisier	Menuisier	20.74	21.57	22.00	22.22	22.44	22.89	23.35		23.82
	Apprenti-menuisier 5	19.39	20.17	20.57	20.78	20.99	21.41	21.84		22.28
	Apprenti-menuisier 4	17.60	18.30	18.67	18.86	19.05	19.43	19.82		20.22
	Apprenti-menuisier 3	16.54	17.20	17.54	17.72	17.90	18.26	18.63		19.00
	Apprenti-menuisier 2	15.52	16.14	16.46	16.62	16.79	17.13	17.47		17.82

	Apprenti-menuisier 1	14.49	15.07	15.37	15.52	15.68	15.99	16.31		16.64
Peintre	Peintre	20.36	21.17	21.59	21.81	22.03	22.47	22.92		23.38
	Apprenti-peintre 5	19.05	19.81	20.21	20.41	20.61	21.02	21.44		21.87
	Apprenti-peintre 4	17.30	17.99	18.35	18.53	18.72	19.09	19.47		19.86
	Apprenti-peintre 3	16.30	16.95	17.29	17.46	17.63	17.98	18.34		18.71
	Apprenti-peintre 2	15.28	15.89	16.21	16.37	16.53	16.86	17.20		17.54
	Apprenti-peintre 1	14.24	14.81	15.11	15.26	15.41	15.72	16.03		16.35
Homme à tout faire	Homme à tout faire	20.70	21.53	21.96	22.18	22.40	22.85	23.31		23.78
	Apprenti homme à tout faire 5	19.39	20.17	20.57	20.78	20.99	21.41	21.84		22.28
	Apprenti homme à tout faire 4	17.60	18.30	18.67	18.86	19.05	19.43	19.82		20.22
	Apprenti homme à tout faire 3	16.54	17.20	17.54	17.72	17.90	18.26	18.63		19.00
	Apprenti homme à tout faire 2	15.52	16.14	16.46	16.62	16.79	17.13	17.47		17.82
	Apprenti homme à tout faire 1	14.49	15.07	15.37	15.52	15.68	15.99	16.31		16.64
Distribution	Coordonnateur des déménagements	22.85	23.76	24.24	24.48	24.72	25.21	25.71		26.22
	Manutentionnaire	17.19	17.88	18.24	18.42	18.60	18.97	19.35	22.22	22.66
	Préposé à la réception	18.21	18.94	19.32	19.51	19.71	20.10	20.50		20.91
	Chauffeur de camion	19.32	20.09	20.49	20.69	20.90	21.32	21.75		22.19
	Aide au chauffeur de camion	16.53	17.19	17.53	17.71	17.89	18.25	18.62	21.23	21.65

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

pour les années de convention			
2013-2014 et 2014-2015			
	pourcentage du salaire de l'électricien licencié	1 juin 2013	1 juin 2014
Apprenti-électricien			
5 ans après l'obtention du carnet	94%	24,17 \$	24,66 \$
4 ans après l'obtention du carnet	90%	23,15 \$	23,61 \$
3 ans après l'obtention du carnet	87%	22,38 \$	22,82 \$
1 an après l'obtention du carnet	85%	21,86 \$	22,30 \$
Obtention du carnet d'apprentissage	81%	20,83 \$	21,25 \$
Apprenti-plombier			
5 ans après l'obtention du carnet	94%	24,17 \$	24,66 \$
4 ans après l'obtention du carnet	90%	23,15 \$	23,61 \$
3 ans après l'obtention du carnet	87%	22,38 \$	22,82 \$
1 an après l'obtention du carnet	85%	21,86 \$	22,30 \$
Obtention du carnet d'apprentissage	81%	20,83 \$	21,25 \$

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 l'employée ou l'employé 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 **Employée ou employé admissible:** toute personne employée soumise aux dispositions de la présente convention collective.
- 1.06 **Fonds:** fonds en fidéicommiss établi dans le cadre d'un accord passé avec le fiduciaire, dans lequel l'Université verse la partie du salaire retenu et à partir duquel sont effectués les paiements à la participante ou au participant conformément aux modalités du RCTD.
- 1.07 **Congé:** année de participation au régime suivant la période du différé, et au cours de laquelle la participante ou le participant est en congé autorisé par l'Université.
- 1.08 **Participante ou participant:** employée ou employé admissible dont la demande de participation au RCTD a été acceptée.
- 1.09 **Année de participation au régime ou année de régime:** période de douze (12) mois.
- 1.10 **Fiduciaire:** une société fiduciaire constituée conformément à la loi canadienne ou à une loi provinciale.

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

2. SALAIRE DIFFÉRÉ

- 2.01 Tout au long des années de régime précédant le départ en congé, l'Université retient le salaire différé du revenu de la participante ou du participant, pour le confier au fiduciaire qui gère le fonds. Cette retenue s'étale sur toute la période du différé, au prorata du revenu versé périodiquement à la participante ou au participant. Le salaire différé ne doit en aucun cas dépasser 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 de un 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 A

Centrale thermique- Sir George Williams et Loyola

ARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

- 1.01
- a) La semaine régulière de travail de tous les employés est de trente neuf (39) heures selon la cédule des heures de travail prévue à la présente annexe.
 - b) Les employés bénéficient d'un crédit cumulatif de quinze (15) minutes par semaine effectivement travaillée, rémunéré au taux du salaire régulier.
 - c) Pour les employés autres que ceux 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 employés 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 l'employé 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 l'employé affecté.
- 1.05
- Changement de quart**
- Les employés, travaillant sur les quarts, peuvent changer de quart avec les employés 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 l'employé 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 demi (1 ½) le salaire horaire de base.

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) c'est au cours du quart du soir, les employés seront payés selon le case :

a) L'employé qui travaille l'heure additionnelle est payé au taux de temps supplémentaire applicable pour l'heure ainsi effectuée;

b) L'employé qui travaille une (1) heure en moins est rémunéré selon son horaire régulier.

ARTICLE 4 HORAIRE DES HEURES DE TRAVAIL

Voir l'horaire à la page 70.

ARTICLE 5 PÉRIODES DE PAUSE-CAFÉ ET DE REPAS

5.01 La pratique actuelle concernant les pauses café et les repas restera en vigueur pour la durée de la présente convention ainsi que la prime de cinq dollars (5,00\$) par semaine pour les employés de la centrale thermique de Loyola.

ARTICLE 6 DÉFINITION DU TRAVAIL CENTRALE THERMIQUE SIR GEORGE WILLIAMS

6.01 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.

6.02

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
SIR GEORGE WILLIAMS																												
	-	-	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	-	-	-
	7/19	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	J	7/16	-	-	-
	7/16	7/19	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	J	7/16	7/16	-	-	-	7/16	7/19	7/16	7/16	-	-	-	7/16	7/19	7/16	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	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	7/16	7/19	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	-	-
	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/16	7/19	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	-	-	-	7/16	7/19	7/16	7/16	-	-	-	7/16	7/19	7/16	7/16	-	-
LOYOLA																												
	7/19	7/16	7/16	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	-	-	-
	7/16	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	7/19	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	-	-

ANNEXE B

Service de la distribution

ARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

1.01 a) Sauf pour le commis manutentionnaire, la semaine de travail de tous les employés est de trente-huit heures et trois-quarts (38 $\frac{3}{4}$) et la journée de travail sera de sept heures et trois quarts (7 $\frac{3}{4}$), de 07h45 à 16h00, du lundi au vendredi.

Tout employé 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 pauses-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 L'employé 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

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 un employé doit subir, durant ses heures régulières de travail, un examen pour l'obtention d'un permis ou d'un certificat de compétence, il a droit, en plus des frais relatifs à l'examen, à un jour de congé sans perte de salaire normal régulier.

ANNEXE C

Atelier de l'électricité

ARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

1.01 a) La semaine régulière de travail de tous les employés du quart de jour est de trente-huit heures et trois-quarts ($38 \frac{3}{4}$) réparties en quatre (4) jours consécutifs de travail selon l'un des deux horaires suivants:

- du lundi au mercredi de 07h00 à 16h45 et le jeudi de 07h00 à 16h30
ou

- du mardi au jeudi de 07h00 à 16h45 et le vendredi de 07h00 à 16h30

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 employés peuvent apporter avec eux, 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) Le superviseur immédiat établit l'horaire de travail. Cet horaire peut être modifié au besoin moyennant un préavis de deux (2) jours ouvrables.

e) Si l'Université met sur pied un quart de soir, l'horaire de chaque employé est établi par rotation entre les employés concernés. Une fois établi, l'horaire de chaque employé est affiché et reste en vigueur à moins d'un changement convenu entre les parties.

Deux employés 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 Aux fins de l'application de cet horaire de travail, 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 18.

Lorsqu'un employé utilise un jour de congé spécial prévu à l'article 18, il reçoit une rémunération équivalente à une journée régulière de travail cédulée. L'employé 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 18 sont calculées et appliquées en heures et/ou en quarts d'heures.

b) Jours fériés:

L'application de l'article 12 est suspendue pendant toute semaine comprenant un jour férié prévu à cette convention collective, les employés 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 17 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 l'employé a droit en vertu de l'article 15.

Un maximum de trois (6) employés 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.

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.

f) Rotation des équipes:

L'Université n'est pas tenue de remplacer un employé absent cédulé pour travailler sur le quart de soir. Moyennant un préavis de deux (2) jours ouvrables et pas plus d'une fois par semaine, l'Université peut aussi abolir l'équipe du soir lorsque les effectifs nécessaires ne sont pas disponibles, ou lorsque l'Université juge que ces effectifs sont plus utiles sur l'équipe de jour.

L'horaire de quatre (4) jours ne s'applique pas sur l'équipe du soir.

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 aides-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) L'employé 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 employés 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 l'employé occupant un poste désigné d'électricien ou de plombier.

ARTICLE 3 DROITS ACQUIS

- 3.01 L'employé 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 L'employé 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 tous les employés du quart de jour est de trente-huit heures et trois-quarts (38 $\frac{3}{4}$) réparties en quatre (4) jours consécutifs de travail selon l'un des deux horaires suivants:

- Du lundi au jeudi: une (1) journée de 7 h à 18 h 45 et trois (3) journées, dont le jeudi, de 7h à 16 h;

Ou

- Du mardi au vendredi: une (1) journée de 7 h à 18 h 45 et trois (3) journées dont le vendredi, de 7 h à 16 h.

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 employés peuvent apporter avec eux, 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) Le superviseur immédiat établit l'horaire de travail. Cet horaire peut être modifié au besoin moyennant un préavis de deux (2) jours ouvrables.

e) Si l'Université met sur pied un quart de soir, l'horaire de chaque employé est établi par rotation entre les employés concernés. Une fois établi, l'horaire de chaque employé est affiché et reste en vigueur à moins d'un changement convenu entre les parties.

Deux employés 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 Aux fins de l'application de cet horaire de travail, 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 18.

Lorsqu'un employé utilise un jour de congé spécial prévu à l'article 18, il reçoit une rémunération équivalente à une journée régulière de travail

cédulée. L'employé 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 18 sont calculées et appliquées en heures et/ou en quarts d'heures.

b) Jours fériés:

L'application de l'article 12 est suspendue pendant toute semaine comprenant un jour férié prévu à cette convention collective, les employés 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 17 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 l'employé a droit en vertu de l'article 15.

Un maximum de trois (5) employés peuvent prendre leurs vacances en même temps :

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

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.

f) Rotation des équipes :

L'Université n'est pas tenue de remplacer un employé absent cédulé pour travailler sur le quart de soir. Moyennant un préavis de deux (2) jours ouvrables et pas plus d'une fois par semaine, l'Université peut aussi abolir l'équipe du soir lorsque les effectifs nécessaires ne sont pas disponibles, ou lorsque l'Université juge que ces effectifs sont plus utiles sur l'équipe de jour.

L'horaire de quatre (4) jours ne s'applique pas sur l'équipe du soir.

- 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 : 81% du taux établi pour un plombier licencié. 1 an après l'obtention du carnet d'apprentissage : 85% du taux établi pour un plombier licencié. 3 ans après l'obtention du carnet d'apprentissage : 87% du taux établi pour un plombier licencié. 4 ans après l'obtention du carnet d'apprentissage : 90% du taux établi pour un plombier licencié.
- 5 ans après l'obtention du carnet d'apprentissage : 94% du taux établi pour un plombier licencié.
- Lors de l'obtention du certificat en plomberie : 100% du taux établi pour un plombier licencié.
- c) L'employé 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 4^e année.
- d) Les employés 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 l'employé occupant un poste désigné d'électricien ou de plombier.

ARTICLE 3 DROITS ACQUIS

- 3.01 L'employé 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 L'employé 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 employés de l'atelier architectural

ARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

- 1.01 a) La semaine régulière de travail de tous les employés du quart de jour est de trente-huit heures et trois-quarts (38 $\frac{3}{4}$) réparties en quatre (4) jours consécutifs de travail selon l'un des deux horaires suivants:

- du lundi au mercredi de 7 h à 16 h 45 et le jeudi de 7 h à 16 h 30

ou

- du mardi au jeudi de 7 h à 16 h 45 et le vendredi de 7 h à 16 h 30

- b) La journée de travail comprend une période de repas, soit trente (30) minutes dont quinze (15) minutes sont rémunérées.

La journée de travail ne comprend pas de pauses rémunérées. Toutefois les employés peuvent apporter avec eux, 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) Le superviseur immédiat établit l'horaire de travail. Cet horaire peut être modifié au besoin moyennant un préavis de deux (2) jours ouvrables.
- e) Si l'Université met sur pied un quart de soir, l'horaire de chaque employé est établi par rotation entre les employés concernés. Une fois établi, l'horaire de chaque employé est affiché et reste en vigueur à moins d'un changement convenu entre les parties.

Deux employés 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 Aux fins de l'application de cet horaire de travail, 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 18.

Lorsqu'un employé utilise un jour de congé spécial prévu à l'article 18, il reçoit une rémunération équivalente à une journée régulière de travail

cédulée. L'employé 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 18 sont calculées et appliquées en heures et/ou en quarts d'heures.

b) Jours fériés:

L'application de l'article 12 est suspendue pendant toute semaine comprenant un jour férié prévu à cette convention collective, les employés 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 17 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 l'employé a droit en vertu de l'article 15.

Un maximum de six (6) employés 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.

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.

g) Rotation des équipes :

L'Université n'est pas tenue de remplacer un employé absent cédulé pour travailler sur le quart de soir. Moyennant un préavis de deux (2) jours ouvrables et pas plus d'une fois par semaine, l'Université peut aussi abolir l'équipe du soir lorsque les effectifs nécessaires ne sont pas disponibles, ou lorsque l'Université juge que ces effectifs sont plus utiles sur l'équipe de jour.

L'horaire de quatre (4) jours ne s'applique pas sur l'équipe du soir.

h) L'université peut affecter un employé sur le quart de nuit, dont les heures de travail seront de 23 h 30 à 7 h 15. L'université avise l'employé au moins deux jours à l'avance. La durée de l'affectation ne peut être prolongée de plus de quatre (4) semaines.

1.03 La semaine de rémunération s'étend de 00h01 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 L'employé 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

À compter du lundi suivant la signature de la convention collective, les employés suivants, détenteurs d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en mécanique du bâtiment sont reclassés au poste de technicien en mécanique du bâtiment, au taux de salaire prévu à l'annexe A avec effet rétroactif au 1^{er} juin 2012 :

- Claude Lachapelle
- Mathieu Laflamme
- Joe Luciano
- Dominic Tremblay

LETTRE D'ENTENTE # 1

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

1. Clause 12.01

Malgré ce que prévoit la clause 12.01 de la convention collective, les parties conviennent que les employés 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 l'employé, mais l'employé doit s'entendre avec son superviseur immédiat.

Aussi, si le congé du Recteur, prévu à la clause 22.01, est annulé, les parties conviennent que les employés 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 l'employé, mais l'employé doit s'entendre avec son superviseur immédiat.

2. Clause 15.08- Employés des centrales thermiques

Malgré ce que prévoit la clause 15.08 de la convention collective, les parties conviennent que les employés 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 15.08, et ce, pour la durée de la présente convention collective.

3. Clause 18.08 - Congés personnels

Malgré ce que prévoit la clause 18.08 de la convention collective, les parties conviennent que les employés permanents 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 l'employé soit encore à l'emploi de l'Université. Dans le cas d'un employé absent au cours de la période, le remboursement est établi au prorata du nombre de mois pendant lesquels l'employé a effectivement travaillé.

4. Clause 17.00 – Remboursement des congés de maladie

Malgré ce que prévoit l'article 17 de la convention collective, les parties conviennent que les employés permanents 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 l'employé 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'un employé absent du travail au cours de l'année financière, le remboursement est établi au prorata du nombre de mois pendant lesquels l'employé a effectivement travaillé.

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 officiers de la marine marchande :

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.

LETTRE D'ENTENTE

Entre L'Université Concordia
Et Le Syndicat canadien des officiers de la marine marchande

La présente lettre d'entente est conclue pour donner suite à la clause 6.02 de l'annexe « A » de la convention collective en date de 3 novembre 2005 qui se lit comme suit :

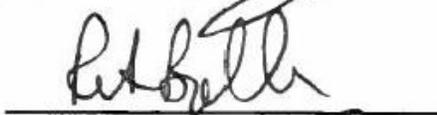
« 6.02 La pratique actuelle en ce qui concerne l'entretien par le département de la plomberie est maintenue. »

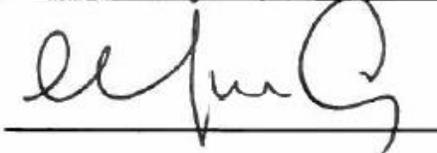
Dans le but d'éviter toute mésentente sur le sens à donner à cette clause, les parties conviennent que la liste ci-jointe préparée le 3/22/2005 constitue les éléments de la pratique actuelle.

Signé à Montréal ce 3^e jour de NOVEMBRE 2005.

Pour l'Université



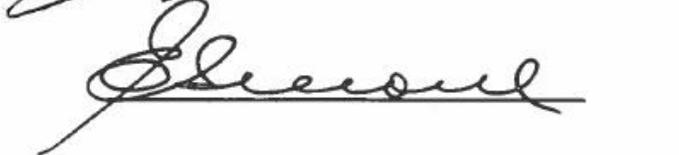




Pour le Syndicat







■ Plumbing

- **Heating and cooling Installations** **Modifications, Maintenance and**
- **Steam** **Traps and receiving tanks**
- **Water** **Copper pipefitting , Pyrex and Fuseal**
- **Gas Installations** **Detection and maintenance and**
 - **BBQ inspection Gas Met. Escort**
- **Drainage** **Cast Iron ,Copper, Fuseal ,victalic ,gray**
- **Sediment basins** **Clean and Maintain (VA)**
- **Floor Drains** **Fill or unclog**
- **Radiators Valves** **Maintenance of Bleeders, Thermostatic**
- **Furnaces Safety** **Clean and Maintain, Igniters, Prvs and**
- **(Annexes)** **Bleed and maintain Expansion Tanks**
 - **Recirculation Pumps, ect**
- **Grease Traps** **Removal of Clay and other sediments in**
sin

➤ 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 ect.**
- **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 ect.**
 - **Aluminum**

- **Various Methods** **Tig**
 - **Bronze/Torch**
 - **Electrode**
 - **Lead**

- **Examples of metal Repairs** **Truck Body repairs, Tailgates and platforms**

- **Various** **Dollies/ book carts ect**

➤ **Plumbing department**

➤ **Concordia University**

➤ **SGW Campus**