

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**entre**

**L'UNIVERSITÉ CONCORDIA**

**(CI-APRÈS « L'UNIVERSITÉ »)**

**et**

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

**CI-APRÈS LE « SYNDICAT »**

**(AUXILIAIRES DE RECHERCHE)**

**En vigueur jusqu'au 30 avril 2013**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE ET OBJET .....	3
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION .....	3
ARTICLE 3 – DÉFINITIONS .....	3
ARTICLE 4 – NON-DISCRIMINATION, NON- HARCÈLEMENT .....	4
ARTICLE 5 – DOSSIER D'EMPLOI .....	4
ARTICLE 6 – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE .....	5
ARTICLE 7 – DROITS DU SYNDICAT .....	5
ARTICLE 8 – SECURITE SYNDICALE.....	6
ARTICLE 9 – CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES .....	7
ARTICLE 10 – GRÈVE OU LOCK-OUT.....	7
ARTICLE 11 – COMITÉ CONJOINT SYNDICAL-PATRONAL .....	7
ARTICLE 12 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX .....	8
ARTICLE 14 –MESURES DISCIPLINAIRES .....	11
ARTICLE 15 - EMBAUCHE DES AUXILIAIRES DE RECHERCHE .....	11
ARTICLE 16 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	12
ARTICLE 17 - JOURS FÉRIÉS.....	13
ARTICLE 18 - ABSENCES AUTORISÉES.....	13
ARTICLE 19 – ADMINISTRATION DE LA PAIE .....	14
ARTICLE 20 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	14
ANNEXE A – SALAIRES .....	16
ANNEXE B - FORMULAIRE D'ADHESION AU SYNDICAT .....	17

## **ARTICLE 1 - PRÉAMBULE ET OBJET**

- 1.01** Les parties reconnaissent que l'objectif de l'Université est l'atteinte des normes les plus élevées possibles d'excellence dans la poursuite et la transmission du savoir, principalement par le biais de l'enseignement et de la recherche.
- 1.02** Les parties reconnaissent que le principal objectif de la personne étudiante employée comme auxiliaire de recherche demeure la poursuite et la réussite de ses études. Le travail d'auxiliaire de recherche est un moyen complémentaire d'éducation pouvant faciliter l'acquisition des connaissances et générer un revenu au soutien de la poursuite des études.
- 1.03** La convention collective a pour but général d'établir des relations ordonnées entre l'Université et, à la fois, le Syndicat et ses Membres, de définir les taux de salaire et autres conditions de travail, ainsi que d'assurer le prompt et paisible règlement des différends et des griefs qui peuvent survenir à l'occasion.

## **ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION**

- 2.01** L'Université reconnaît le Syndicat comme le seul représentant de tous les Membres aux fins de la négociation et de l'application de la présente convention collective.
- 2.02** Aucune modification ne peut être apportée à la convention collective sans le consentement écrit des parties.

## **ARTICLE 3 – DÉFINITIONS**

- Jour :** désigne un jour du lundi au vendredi, à l'exception des jours où l'Université est fermée.
- Membre :** désigne un(e) employé(e) inclus(e) dans l'unité de négociation, telle que définie dans le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail du Québec le 11 octobre 2006 et telle que modifiée par la suite.
- Syndicat :** désigne l'Alliance de la fonction publique du Canada/Syndicat TRAC.
- Université :** désigne l'employeur, l'Université Concordia.
- Chef de département :** désigne un(e) chef d'unité d'enseignement et de recherche, i.e. : un(e) principal(e), une directrice ou un directeur.

## **ARTICLE 4 – NON-DISCRIMINATION, NON- HARCÈLEMENT**

### **Non- discrimination**

**4.01** Dans l'application de la présente convention collective, ni l'Université, ni le Syndicat, ni aucun de leurs représentants(es) ou Membres ne peut recourir à la menace, à la coercition ou à la discrimination contre une/un employé(e) ou un autre membre de la communauté universitaire en se fondant sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

### **Non- harcèlement**

**4.02** Tout Membre a le droit de travailler dans un milieu libre de tout harcèlement. L'Université prend les mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'elle est mise au courant d'un tel comportement, prend les mesures appropriées pour y mettre fin.

**4.03** Le harcèlement est défini comme toute conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du Membre et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le Membre.

## **ARTICLE 5 – DOSSIER D'EMPLOI**

**5.01** L'Université conserve les dossiers relatifs à l'emploi d'un Membre dans chacune des Facultés où le Membre travaille, avec une copie des documents pertinents au service des ressources humaines.

**5.02** Un Membre peut, sur rendez-vous, dans les cinq (5) jours suivant sa demande écrite à la doyenne ou au doyen, consulter son dossier d'emploi en présence d'un(e) représentant(e) de l'Université et, si elle ou il le désire, d'un(e) représentant(e) local(e) du Syndicat.

**5.03** Si le Membre est incapable de consulter son dossier d'emploi, elle ou il peut demander par écrit que l'Université permette à un(e) représentant(e) local(e) du Syndicat de le faire. Une telle consultation s'effectue en présence d'un(e) représentant(e) de l'Université, sur rendez-vous et dans les cinq (5) jours suivant la demande du Membre.

**5.04** Un Membre accuse réception d'un rapport disciplinaire en signant la copie versée à son dossier. Le fait d'y apposer sa signature ne constitue pas un accord sur la

teneur dudit rapport disciplinaire. Le Membre peut joindre ses commentaires au rapport.

**5.05** Un Membre reçoit une copie de toute évaluation versée à son dossier d'emploi.

## **ARTICLE 6 – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE**

**6.01** La propriété intellectuelle est régie par la politique de l'Université sur la propriété intellectuelle.

## **ARTICLE 7 – DROITS DU SYNDICAT**

### **Information**

**7.01** Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective, l'Université donne au Syndicat accès à l'information suivante, contenue au sein du Système d'information sur les ressources humaines (SIRH) :

- a) nom;
- b) sexe;
- c) adresse du bureau, adresse de courriel et numéro de téléphone à l'Université (si disponibles);
- d) dates du début et de la fin du contrat;
- e) Faculté et Département;
- f) salaire;
- g) adresse à domicile;
- h) numéro de téléphone à domicile.

**7.02** L'information fournie à la clause 7.01 est confidentielle et est fournie au Syndicat à titre d'information seulement, à n'être utilisée que dans le cadre d'études consolidées, à moins d'autorisation contraire par le Membre. Le Syndicat n'utilisera l'adresse de courriel du Membre à l'Université, son adresse ainsi que son numéro de téléphone à domicile que pour contacter le Membre, et convient de respecter le caractère confidentiel de cette information.

**7.03** L'Université s'assurera que le bureau du Syndicat soit relié au SIRH et fournira au Syndicat le logiciel et la formation nécessaire pour accéder au système.

### **Communication aux Membres**

**7.04** Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, l'Université fournira un lien au site Web du Syndicat, dans l'Index A-Z du site Web de l'Université.

## **Installations**

**7.05** L'Université continuera de fournir au Syndicat un bureau, meublé d'une (1) table de travail, de deux (2) chaises, d'un (1) classeur à quatre tiroirs et d'un téléphone.

Le Syndicat assumera tous les frais de téléphone.

**7.06** L'Université permet au Syndicat d'utiliser ses salles de réunion pour tenir des réunions avec ses Membres. Ces salles doivent être réservées selon les procédures normales de l'Université.

## **Conventions collectives**

**7.07** L'Université rendra le texte de la convention collective accessible en ligne et remettra au Syndicat vingt (20) exemplaires de la convention collective dans les trente (30) jours suivant la signature de sa version officielle.

**7.08** L'Université informe chaque Membre, au moment de l'embauche, de l'adresse électronique où trouver la convention collective.

## **ARTICLE 8 – SECURITE SYNDICALE**

**8.01** Tout(e) employé(e) qui, conformément à la convention collective, détient un contrat de travail au moment de la signature de la convention collective et qui n'est pas membre du Syndicat devient membre du Syndicat. Tout(e) employé(e) devient membre du Syndicat à l'embauche. Pour ce faire, l'employé(e) signe le formulaire d'adhésion prévu à l'Annexe B.

Une fois le formulaire dûment rempli et signé, l'Université le fait parvenir au Syndicat dans les vingt (20) jours.

**8.02** L'Université n'est pas tenue de congédier un(e) employé(e) parce que le Syndicat a refusé, suspendu ou annulé son adhésion syndicale.

**8.03** Le Syndicat informe l'Université par écrit du montant des cotisations syndicales à être retenues et de tout changement à cet égard.

**8.04** L'Université retient lesdites cotisations à partir de la prochaine période de paie complète suivant la réception de l'avis du Syndicat et remet les cotisations au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant chaque période de paie, avec une liste alphabétique des Membres visés et du montant des retenues effectuées.

## **ARTICLE 9 – CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES**

- 9.01 a)** Le nombre maximal total d'heures que l'Université paie pour l'ensemble des Membres désignés par le Syndicat afin de s'occuper d'affaires syndicales est de cinq cent (500) heures par année.
- b)** Le Syndicat décide comment ces heures sont réparties et perçoit le paiement selon la procédure établie par l'Université. Toutefois, les activités syndicales doivent avoir lieu en dehors des heures de travail du Membre.
- 9.02 a)** Aux fins des négociations pour renouveler la présente convention collective, le nombre maximal total d'heures que l'Université paie pour l'ensemble des Membres désignés par le Syndicat afin de siéger sur l'équipe de négociation est de cent (100) heures.
- b)** Le Syndicat décide comment ces heures sont réparties et perçoit le paiement selon la procédure établie par l'Université. Le Syndicat fournit par écrit à l'Université la liste de tous les membres de son équipe de négociation.
- 9.03** Lorsque cela est possible, le Syndicat sera invité à participer et à s'adresser à ses Membres lors de la séance d'orientation initiale à leur intention.

## **ARTICLE 10 – GRÈVE OU LOCK-OUT**

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

## **ARTICLE 11 – COMITÉ CONJOINT SYNDICAL-PATRONAL**

- 11.01** Les parties conviennent de former un comité conjoint syndical-patronal composé d'au plus trois (3) Membres nommés par le Syndicat, et d'au plus trois (3) représentants(es) nommés(ées) par l'Université.
- 11.02** Le comité conjoint syndical-patronal maintient un esprit de collaboration et de respect mutuel. Il tente de faciliter les bonnes relations de travail entre l'Université et le Syndicat, de chercher à corriger en temps opportun les conditions qui peuvent donner lieu à des malentendus ou à des griefs et de servir de forum pour l'échange d'information.
- 11.03** Suivant une demande écrite de l'une ou de l'autre des parties indiquant les sujets dont elle souhaite discuter, les parties conviennent d'une date et d'une heure de réunion. Si une partie désire ajouter des sujets à l'ordre du jour, elle en informe l'autre partie, par écrit, au moins cinq (5) jours avant la réunion.

- 11.04** Le comité conjoint syndical-patronal n'a pas le pouvoir de modifier ou d'amender la convention collective.
- 11.05** Un membre du personnel du Syndicat et un(e) représentant(e) de l'Unité des relations avec le personnel et des relations de travail peuvent assister à n'importe quelle réunion du comité conjoint syndical-patronal, à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 11.06** Les griefs ne sont pas abordés au comité conjoint syndical-patronal et sont traités selon la procédure décrite à l'Article 13.

## **ARTICLE 12 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**

- 12.01** L'Université reconnaît au Syndicat le droit de nommer ou d'autrement sélectionner des Membres comme représentants.
- 12.02** Le Syndicat remet à l'Université une liste de ses dirigeantes ou dirigeants et de ses représentants(es), indiquant leurs fonctions respectives. Le Syndicat informe l'Université par écrit de toute modification à cette liste dans les dix (10) jours.

## **ARTICLE 13 – PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE**

**13.01** Les décisions de nature académique, incluant, mais sans s'y limiter, l'admission, la révision de notes et les mesures disciplinaires pour infraction académique ne peuvent être soumises à la procédure de grief et d'arbitrage.

**13.02** Les parties conviennent qu'il est préférable de résoudre les problèmes par la discussion entre les personnes directement concernées avant de déposer un grief.

À cet effet, le Membre est encouragé à discuter de tout différend avec sa ou son supérieur immédiat aussitôt que possible, et au plus tard dix (10) jours après le moment où le Membre a pris connaissance de l'incident causant le différend.

**13.03** Tout différend entre un Membre et l'Université qui n'est pas résolu selon la procédure décrite ci-dessus ou tout différend qui survient entre l'Université et le Syndicat peut faire l'objet d'un grief, pourvu qu'un tel différend résulte de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la présente convention collective. Les griefs des Membres doivent être approuvés et appuyés par le Syndicat.

**13.04** Un grief est soumis par écrit et comporte :

- a) les dispositions de la convention collective prétendument mal interprétées, mal appliquées ou violées;

- b) une description de l'incident donnant lieu au grief, et
- c) la solution recherchée.

**13.05** Un grief déposé par un Membre est traité de la façon suivante :

Un grief est déposé au plus tard vingt (20) jours après le moment où le Membre a pris connaissance de l'incident donnant lieu au grief et, dans tous les cas, au plus tard quarante (40) jours après l'incident.

**Première étape**

Un grief est soumis au Chef de département et fait l'objet d'une discussion lors d'une réunion qui se tient dans les vingt (20) jours de sa soumission. Le Chef de département, la ou le superviseur immédiat, le Membre qui dépose le grief, ainsi qu'un(e) représentant(e) syndical(e) participent à cette réunion.

Le Chef de département répond par écrit dans les vingt (20) jours suivant la réunion.

**Deuxième étape**

À défaut d'un règlement satisfaisant à la première étape ou en l'absence d'une réponse du Chef de département, le Syndicat peut soumettre le grief par écrit à la doyenne ou au doyen dans les dix (10) jours suivant la réponse du Chef de département ou, en l'absence d'une telle réponse, dans les dix (10) jours de la date où une réponse devait être donnée.

La doyenne ou le doyen, ou sa ou son représentant, peut convoquer une réunion afin de discuter du grief dans les vingt (20) jours de sa soumission à la deuxième étape. La doyenne ou le doyen, ou sa ou son représentant, le Chef de département, le Membre qui dépose le grief, ainsi qu'un(e) représentant(e) syndical(e) participent à cette réunion.

La doyenne ou le doyen, ou sa ou son représentant, peut demander la présence de la ou du superviseur immédiat, ainsi que de celle de la ou du représentant de l'Unité des relations avec le personnel et des relations de travail.

La doyenne ou le doyen, ou sa ou son représentant, répond par écrit dans les vingt (20) jours de la réunion ou, si aucune réunion n'a eu lieu, dans les vingt (20) jours suivant la soumission du grief à la deuxième étape.

**13.06** Un grief déposé par le Syndicat est soumis à la doyenne ou au doyen dans les vingt (20) jours du moment où le Syndicat a pris connaissance de l'incident donnant lieu au grief et, dans tous les cas, au plus tard quarante (40) jours après l'incident.

Un grief déposé par l'Université est soumis à la présidence de la section locale du Syndicat dans les vingt (20) jours du moment où l'Université a pris connaissance de l'incident donnant lieu au grief et, dans tous les cas, au plus tard quarante (40) jours après l'incident.

La partie contre laquelle le grief est déposé répond par écrit à l'autre partie dans les vingt (20) jours suivant la soumission du grief ou, si les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter du grief, dans les vingt (20) jours suivant la rencontre.

**13.07** À défaut d'un règlement du grief par la procédure décrite dans les clauses 13.05 et 13.06, l'Université ou le Syndicat, selon le cas, peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les vingt-cinq (25) jours de la réponse ou, en l'absence de réponse, dans les vingt-cinq (25) jours de la date à laquelle la réponse de la doyenne ou du doyen ou du Syndicat devait être donnée.

**13.08** Lorsque le grief est soumis à l'arbitrage, l'Université et le Syndicat font diligence pour convenir du choix d'un arbitre dans un délai de dix (10) jours.

Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les trente (30) jours, l'une des deux parties peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.

**13.09** Chaque partie assume les dépenses de ses représentants(es), de ses participants(es) et de ses témoins, ainsi que les coûts associés à la préparation et à la présentation de sa propre cause. Les honoraires et les frais de l'arbitre, la salle d'audience et toute autre dépense découlant de l'arbitrage sont partagés également entre les parties. Dans la mesure du possible, les parties conviennent d'utiliser les locaux de l'Université sans frais.

**13.10** L'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter, de retrancher, de modifier, de changer, d'amender ou d'ignorer de quelque façon que ce soit les dispositions de la présente convention.

Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Université et la remplacer par une décision qu'elle ou qu'il juge équitable et raisonnable dans les circonstances. Cependant, là où la convention collective prévoit une sanction précise à l'égard d'un acte fautif, l'arbitre ne peut que confirmer ou annuler la décision de l'Université, ou, le cas échéant, la modifier afin de la rendre conforme à la sanction prévue par la convention collective.

**13.11** La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.

**13.12** Tous les délais prescrits dans le présent article sont de rigueur, mais peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties. Les parties conviennent qu'ils ne peuvent refuser une telle prolongation de façon déraisonnable.

## **ARTICLE 14 –MESURES DISCIPLINAIRES**

**14.01** Deux (2) mesures disciplinaires peuvent être imposées à un Membre, selon la gravité et la fréquence de l'acte fautif :

- a) un avertissement écrit;  
ou
- b) un congédiement.

**14.02** Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée sans motif valable, dont le fardeau de la preuve incombe à l'Université.

**14.03** Les mesures disciplinaires peuvent faire l'objet de griefs et sont alors traités selon la procédure de griefs et d'arbitrage décrite à l'article 13

**14.04** Lorsqu'un Membre fait l'objet d'une mesure disciplinaire, il peut, s'il le désire, être accompagné de sa ou de son représentant syndical. Le Membre reçoit un préavis d'au moins deux (2) jours.

**14.05** Un avertissement écrit est retiré du dossier d'emploi du Membre si, au cours des douze (12) mois travaillés suivants, ce Membre n'a fait l'objet d'aucune autre mesure disciplinaire.

## **ARTICLE 15 - EMBAUCHE DES AUXILIAIRES DE RECHERCHE**

**15.01** En règle générale, les postes d'auxiliaire de recherche sont offerts à titre d'incitatif à l'inscription aux études, ou octroyés par un membre du corps professoral aux étudiants(es) qualifiés(ées) qu'elle ou qu'il supervise en vue de l'obtention de leur diplôme d'études supérieures.

Pour être admissible à un poste d'auxiliaire de recherche, un(e) étudiant(e) doit être étudiant(e) en règle à l'Université et ne doit pas avoir été reconnu(e) coupable d'infraction académique.

**15.02** Les Membres sont habituellement rémunérés à partir de subventions de recherche ou d'autres sources de financement externe, par conséquent, l'existence des contrats est sujette, entre autres critères, à l'accessibilité continue de tels fonds.

- 15.03** Les contrats des auxiliaires de recherche sont normalement octroyés pour deux (2) sessions universitaires consécutives ou moins. Des contrats subséquents peuvent être octroyés à la discrétion exclusive du membre du corps professoral, selon l'appréciation de celle-ci ou de celui-ci du rendement de l'étudiant(e).
- 15.04** Un membre du corps professoral doit afficher un poste d'auxiliaire de recherche disponible lorsque celui-ci n'est pas offert en vertu des dispositions du paragraphe 15.01. Le cas échéant, les postes sont affichés sur les babillards des départements pendant une période d'au moins cinq (5) jours.
- 15.05** L'affichage indiquera, en termes généraux, les tâches à exécuter, les qualifications requises, la rémunération offerte et la durée prévue du contrat.
- 15.06** L'Université détermine les heures allouées à un contrat et informe le Membre des heures allouées et des tâches à accomplir avant la signature du contrat. Tous les contrats doivent être signés avant que le travail ne commence.
- 15.08** Lorsque l'Université résilie ou annule un contrat, elle peut, à sa discrétion, soit offrir au Membre un poste équivalent ou soit lui payer une semaine de salaire tenant lieu de préavis. Le cas échéant, le Membre ne peut refuser un tel poste.

## **ARTICLE 16 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

- 16.01** L'Université fait tous les efforts raisonnables pour maintenir un lieu de travail sain et sécuritaire, conformément aux lois du Québec applicables.

Le Syndicat et l'Université collaborent en ce qui concerne la promotion du respect de toutes les règles et de tous les règlements applicables à la santé et à la sécurité au travail.

- 16.02** Comité consultatif central sur l'environnement, la santé et la sécurité

Le Syndicat peut nommer un (1) Membre pour siéger sur le Comité consultatif central sur l'environnement, la santé et la sécurité.

Le Membre peut assister aux réunions du comité sans perte de salaire. Le Membre informe sa ou son superviseur immédiat de la tenue de telles réunions au moins cinq (5) jours à l'avance

## **ARTICLE 17 - JOURS FÉRIÉS**

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

- Le 1<sup>er</sup> janvier
- Le Vendredi saint
- Le lundi de Pâques
- La Journée nationale des Patriotes
- La Fête Nationale
- La Fête du Canada
- La Fête du Travail
- Le jour de l'Action de grâces
- Le jour de Noël

Ces jours sont payés, en versements égaux, au taux de 3.6% du salaire et sont inclus au taux de salaire du Membre énoncé à l'Annexe A.

## **ARTICLE 18 - ABSENCES AUTORISÉES**

### **18.01 Congé pour raisons académiques**

- a) Un Membre qui, à la demande de sa ou de son superviseur, participe à une conférence, se voit accorder un congé sans solde pour y participer. Si, par entente avec la ou le superviseur(e), il est possible de réaménager le travail, ce congé est payé.
- b) Un Membre peut, au moins deux (2) semaines à l'avance, demander un congé pour se préparer à un examen général de synthèse, à la soutenance d'une proposition de thèse, d'une thèse ou d'un rapport de recherche qui fait partie de sa formation académique. Sous réserve d'une entente avec sa ou son superviseur(e), un tel congé peut être accordé sans solde pour un maximum d'une (1) semaine. Si, par entente avec sa ou son superviseur(e), il est possible de réaménager le travail, ce congé est payé.

### **18.02 Congé pour la naissance ou l'adoption d'un enfant**

- a) Un Membre peut s'absenter de son travail pendant cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lors d'un arrêt de grossesse dans ou après la vingtième (20<sup>ème</sup>) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont sans perte de salaire si le Membre a cumulé soixante (60) jours de service continu.
- b) Le Membre informe sa ou son superviseur(e) de son absence dès que possible.

### **18.03 Congés pour adoption, maternité, paternité, congé parental**

L'Université se conforme à la Loi sur les normes du travail du Québec en matière de congés pour adoption, maternité, paternité ou congé parental.

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/toutes-les-normes/index.html>

### **18.04 Congé de deuil**

- a) Advenant le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, un Membre peut s'absenter du travail jusqu'à cinq (5) jours consécutifs, l'un desquels sera sans perte de salaire.
- b) Si un Membre doit voyager à l'extérieur du Québec, elle ou il peut s'absenter pour une période plus longue après entente avec sa ou son superviseur(e).
- c) Un Membre peut s'absenter du travail pour un (1) jour sans solde lors du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, d'un de ses grands-parents, d'un de ses petits-enfants, et du père, de la mère, du frère ou de la sœur de sa conjointe ou de son conjoint.

### **18.05 Congé de juré(e)**

Un Membre peut s'absenter du travail sans solde pour les périodes où elle ou il est requis de servir comme juré(e).

## **ARTICLE 19 – ADMINISTRATION DE LA PAIE**

- 19.01** Les échelles salariales et leurs dates d'entrée en vigueur figurent à l'Annexe A.
- 19.02** Les Membres sont payés au plus tard un (1) mois après le début de leur emploi et à tous les deux vendredis par la suite.
- 19.03** Les Membres sont payés par dépôt direct dans une institution financière canadienne de leur choix. Les Membres informeront l'Université de leur numéro de compte à ladite institution et remettront un spécimen de chèque au Département des ressources humaines.

## **ARTICLE 20 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

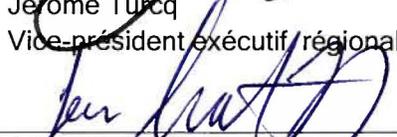
- 20.01** La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 avril 2013. Les dispositions de la présente convention

collective demeurent en vigueur pendant la période de négociation en vue de son renouvellement.

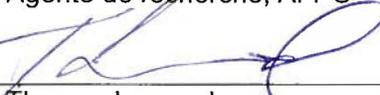
**EN FOI DE QUOI**, les représentants autorisés des parties ont signé à Montréal, Québec, ce 19 jour de janvier, 2011.

**Pour le syndicat**

  
Jérôme Turcq  
Vice-président exécutif régional, AFPC

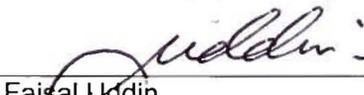
  
Jean-Michel Fortin  
Conseiller syndical, AFPC

  
Elisabeth Woods  
Agente de recherche, AFPC

  
Thomas Leonard  
Président, TRAC/AFPC

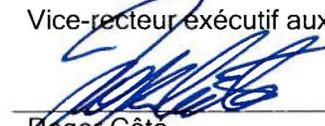
  
Robert Sonin,  
Vice-président, négociations, TRAC

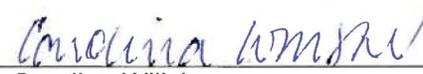
  
Darren Jette  
Membre de l'équipe de négociation, TRAC

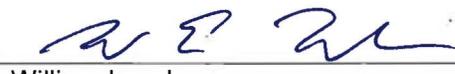
  
Faizal Uddin  
Membre de l'équipe de négociation, TRAC

**Pour l'Université**

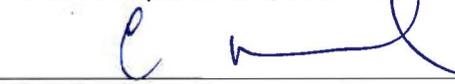
  
David Graham  
Vice-recteur exécutif aux affaires académiques

  
Roger Côté  
Vice-président, Services (Israëlie)

  
Carolina Willsher  
Vice-présidente associée, ressources humaines

  
William Lynch  
Chef de département, génie électrique et informatique

  
William Sims  
Chef de département, économie

  
Caroline Durand  
Conseillère, relations de travail

  
Maurice René de Cotret  
Directeur, relations avec le personnel et relations de travail

## **ANNEXE A – SALAIRES**

Tous les Membres ont droit à une paie de vacances de 4 % et à une indemnité compensatrice en paiement de jours fériés de 3,6 %. Ces montants sont inclus aux taux horaires indiqués ci-dessous et sont payés en versements égaux à chaque période de paie.

Les Membres sont payés, au minimum, suivant les taux horaires établis ci-dessous :

**En vigueur à compter de la signature de la présente convention collective :**

Auxiliaires de recherche	Taux horaire
Étudiant(e) au doctorat	22,94\$
Étudiant(e) à la maîtrise	17,00\$
Étudiant(e) de premier cycle	13,24\$

### **Rajustement des salaires pour les années subséquentes de la convention collective**

Pour les années de convention du 1<sup>er</sup> mai 2011 au 30 avril 2012, et du 1<sup>er</sup> mai 2012 au 30 avril 2013, tous les taux de rémunération mentionnés ci-dessus seront ajustés conformément aux paramètres d'ajustements salariaux établis par le Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec pour les exercices financiers correspondants de l'Université.

### **Notes sur la rémunération**

1. Tous les contrats en vigueur au moment de la signature de la convention collective demeurent en vigueur selon leurs conditions et modalités jusqu'à leur date d'expiration respective.
2. La valeur totale des lettres d'offre officielles émises le 17 août 2010 ou avant sera honorée par l'Université.

## ANNEXE B - FORMULAIRE D'ADHESION AU SYNDICAT

**À COMPLÉTER PAR L'ÉTUDIANT(E) EMPLOYÉ(E)**  
**(Tous les champs doivent obligatoirement être complétés)**

---

Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Téléphone : (    ) \_\_\_\_\_

Adresse électronique : \_\_\_\_\_

Titre de l'emploi : \_\_\_\_\_

Département/École : \_\_\_\_\_  
**(relié(e) à l'emploi)**

Scolarité en cours : \_\_\_\_\_

---

Je, soussigné(e), donne librement mon adhésion à l'Alliance de la Fonction publique du Canada/TRAC.

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions.

Signature \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

N.B. La convention collective AFPC-TRAC se retrouve sur le site web : <a href="http://www.trac-union.ca">www.trac-union.ca</a> .
--

Original : Syndicat  
Copie : Ressources humaines  
Copie : Employé