

COLLECTIVE AGREEMENT
between
CONCORDIA UNIVERSITY
and
CONCORDIA UNIVERSITY PROFESSIONAL
EMPLOYEE UNION (CSN)

In effect until May 31, 2008

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre :

L'UNIVERSITÉ CONCORDIA

et :

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S
PROFESSIONNEL(LE)S DE L'UNIVERSITÉ
CONCORDIA- CSN

en vigueur jusqu'au 31 mai 2008

Sommaire

Article 1 But de la Convention.....	1
Article 2 Définition des Termes	2
Article 3 Pratique et Responsabilité Professionnelles et Propriété Intellectuelle	5
Article 4 Reconnaissance Syndicale	6
Article 5 Droits et Obligations de la Direction	7
Article 6 Non-Discrimination.....	8
Article 7 Harcèlement et Harcèlement Sexuel.....	9
Article 8 Droit à l'Information	11
Article 9 Régime Syndical	14
Article 10 Perfectionnement Professionnel et Formation	16
Article 11 Congés Pour Activités Syndicales et Organisation du Bureau Syndical.....	20
Article 12 Procédure de Grief et d'Arbitrage.....	28
Article 13 Ancienneté.....	31
Article 14 Sécurité D'emploi	35
Article 15 Mise à Pied et Rappel au Travail.....	39
Article 16 Changements Technologiques/Administratifs et Réductions Budgétaires Majeures	42
Article 17 Affichage, Sélection et Mouvement du Personnel	44
Article 18 Santé et Sécurité	48
Article 19 Sous-Traitance.....	49
Article 20 Fermeture de l'Université.....	50
Article 21 Mesures Disciplinaires	51
Article 22 Dossiers Personnels	52
Article 23 Correspondance et Réservation de Salles	53
Article 24 Heures et Horaires de Travail.....	54
Article 25 Droits de Succession	59
Article 26 Primes.....	60
Article 27 Jours Fériés.....	61
Article 28 Congés Sociaux, Congés Pour Affaires Personnelles et Congés à Salaire Différé.....	62
Article 29 Vacances.....	66

Article 30 Congés Parentaux	70
Article 31 Congé Sans Solde	84
Article 32 Congé d'Études.....	86
Article 33 Exemption des Frais de Scolarité.....	89
Article 34 Congé Pour Fonctions Publiques.....	91
Article 35 Accidents du Travail et Maladies Professionnelles	92
Article 36 Congé de Maladie.....	94
Article 37 Assurances Collectives et Régime de Retraite.....	96
Article 38 Retraite	98
Article 39 Salaires.....	100
Article 40 Versement des Salaires et Classification.....	101
Article 41 Personnes Salariées Temporaires.....	105
Article 42 Modifications de la Convention Collective	110
Article 43 Annexes et Lettres d'Entente	111
Article 44 Durée du Contrat	112
Annexe 1 Échelles Salariales du 1^{er} Juin 2002 au 31 Aout 2002.....	113
Annexe 2 Échelles Salariales du 1^{er} Septembre 2002 au 31 Mai 2003.....	114
Annexe 3 Échelles Salariales du 1^{er} Juin 2003 au 31 Mai 2004.....	115
Annexe 4 Échelles Salariales du 1^{er} Juin 2004 au 31 Mai 2005.....	116
Annexe 5 Échelles Salariales du 1^{er} Juin 2005 au 31 Mai 2006.....	117
Annexe 6 Échelles Salariales du 1^{er} Juin 2006 au 31 Mai 2007.....	118
Annexe A Liste des Postes Permanents	119
Annexe B Extrait du Certificat D'accréditation	125
Annexe C Liste D'ancienneté.....	126
Annexe D Régime de Congé à Salaire Différé (RCSD)	127
Annexe E Modèle de Description de Poste	133
Lettre D'entente N° 1.....	134
Lettre D'entente N° 2.....	135
Lettre D'entente N° 3	137
Lettre D'entente N° 4.....	139
Lettre D'entente N° 5.....	141
Lettre D'entente N° 6.....	142

Lettre D'entente N° 7.....	143
Lettre D'entente N° 8.....	144
Lettre D'entente N° 9.....	145
Lettre D'entente N° 10.....	146

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

La présente Convention a pour but :

- a) de promouvoir des rapports ordonnés entre l'Université, le Syndicat et toutes les personnes salariées visées par la présente Convention, de telle sorte que les conditions de travail soient justes et équitables;
- b) de promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes salariées;
- c) de privilégier les mécanismes appropriés au règlement rapide et équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'Université et les personnes salariées visées par la présente convention collective.

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES

2.01

Aux fins de l'application de la présente convention collective, les termes suivants seront interprétés comme suit:

Affectation: Attribution des tâches à une personne salariée. «Assignment»

Affichage: Procédure selon laquelle l'Université informe les personnes salariées de tout poste disponible, conformément aux dispositions de l'article 17. «Posting»

Ancienneté: Durée totale de service continu accumulée par une personne salariée depuis la date de sa plus récente entrée en service auprès de l'Université et calculée conformément aux dispositions de l'article 13. «Seniority»

Avancement d'échelon /Progression salariale: augmentation salariale à laquelle une personne salariée a droit lorsqu'elle acquiert une année d'expérience additionnelle ou une année de scolarité pertinente en sus des exigences de son poste. « Salary progression/Step increase»

Classe d'emploi : Place qu'occupe un poste dans le système de classification utilisé par l'Université et qui détermine l'échelle salariale applicable. «Grade»

Classification: Système qui attribue une classe à un poste occupé par une personne salariée. «Classification»

Conjoint ou conjointe: La définition prévue à la Loi sur les normes du travail, telle que modifiée de temps à autre, s'applique. «Spouse»

Départements/Unités: Un service ou un bureau. «Departments/Units»

Employé-e professionnel-le: Voir Personne salariée ci-dessous. «Professional Employee»

Employeur: L'Université Concordia. «Employer»

Exercice financier : Période de temps correspondant à l'exercice financier de l'Université, soit du premier (1er) juin de l'année courante au trente et un (31) mai de l'année suivante. «Fiscal Year»

Exigences normales: Conditions normales, en matière de scolarité, d'expérience et de compétences particulières, que pose l'Université en vue de combler un poste. De telles exigences doivent découler, de façon rationnelle, des principales tâches reliées au poste en question. «Normal Requirements»

Grief: Toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective. «Grievance»

Mutation: Passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste de la même classe d'emploi. «Transfer»

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

Parties: L'Université et le Syndicat. «The Parties»

Période d'essai : période pendant laquelle l'Université et une personne salariée évaluent la capacité de cette dernière de s'acquitter convenablement des fonctions d'un poste. « Trial Period »

Période de probation: Période pendant laquelle une personne salariée nouvellement embauchée dans l'unité de négociation est évaluée. « Probation Period »

Personne salariée: Toute personne au service de l'Université qui est visée par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail du Québec. «Employee»

Personne salariée en probation: Toute personne salariée qui n'a pas encore complété la période de probation prévue à l'alinéa 13.02a). «Probationary Employee»

Personne salariée à temps complet: Personne salariée qui travaille normalement trente-cinq (35) heures par semaine. « Full-time Employee»

Personne salariée à temps partiel : Personne salariée qui travaille normalement moins de trente-cinq (35) heures par semaine et/ou moins de douze (12) mois par année. « Part-time Employee»

Personne salariée permanente : Personne salariée titulaire d'un poste permanent dans l'unité de négociation qui a complété avec succès la période de probation. « Permanent Employee»

Personne salariée temporaire: Personne salariée qui a été embauchée afin de combler un poste laissé temporairement vacant par son titulaire ou qui a été embauchée pour une période de six (6) mois consécutifs ou plus afin de faire face à un surcroît de travail ou d'occuper une fonction dans le cadre d'un projet particulier. A la fin de son assignation, cette personne salariée est mise à pied et inscrite sur la liste de rappel prévue à la clause 15.04. «Temporary Employee»

Poste: Ensemble des tâches attribuées par l'Université à une personne salariée, compte tenu de la description de poste. «Position»

Poste temporairement dépourvu de son ou sa titulaire: Un poste est temporairement dépourvu de son ou sa titulaire lorsque le ou la titulaire est absent avec droit de retour selon les modalités prévues par la convention collective. «Position temporarily vacated by an incumbent»

Poste vacant: Tout poste quitté définitivement par son titulaire ou nouvellement créé. «Vacant Position»

Promotion: Passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont la classe est supérieure. «Promotion»

Rétrogradation: Passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont la classe d'emploi est inférieure. «Demotion»

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

Service continu: Période pendant laquelle une personne salariée est au service de l'Université de façon continue depuis son dernier embauchage. Une absence ou un congé autorisés par la présente convention collective ne sont pas considérés comme une interruption de la continuité de l'emploi. «Continuous Service»

Supérieur immédiat ou supérieure immédiate: Personne de qui relèvent directement une ou plusieurs personnes salariées. «Immediate Supervisor»

Syndicat: Le Syndicat des employé-e-s professionnel-le-s de l'Université Concordia (CSN) / Concordia University Professional Employees' Union (CSN). «Union»

Unités/Départements: Un service ou un bureau. «Units/Departments»

Université: L'Université Concordia. «University»

2.02

Aux fins de l'interprétation de la convention collective, le féminin englobe le masculin, et vice-versa, dans la mesure où le contexte le permet.

ARTICLE 3 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

3.01

L'Université doit s'assurer que toute personne salariée est protégée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles.

3.02

L'Université s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée tenue légalement responsable pour un acte accompli dans l'exercice de ses fonctions professionnelles et convient de n'exercer aucun recours contre cette personne salariée à cet égard.

3.03

L'Université reconnaît le droit de toute personne salariée à être publiquement reconnue ou identifiée à titre de créatrice de tout travail original si elle le désire. Par travail original, on entend, sans en exclure d'autres, les procédés, formules, renseignements techniques, rapports, modèles, prototypes, inventions, formes, échantillons, logiciels, dessins ou savoir-faire, qu'ils soient ou non protégés par des brevets, des droits d'auteur ou par des lois sur les dessins industriels ou les secrets commerciaux.

3.04

Pour plus de clarté et sans restreindre la portée de la clause 3.03, si elle publie un document réalisé par une personne salariée, l'Université indique sur le document le nom et le titre de l'auteur précisant que cette personne a réalisé ledit document. Si l'Université désire modifier le document, la personne salariée peut renoncer à la mention de provenance.

3.05

Les travaux réalisés par une ou plusieurs personnes salariées dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles au sein de l'Université appartiennent à l'Université, à moins que:

- a) l'Université ne commercialise ces travaux ou ne réalise des bénéfices à partir de ces travaux;
- b) les travaux ne soient créés grâce à une subvention de recherche;
- c) les travaux ne soient créés en vertu d'une entente officielle entre la (les) personne(s) salariée(s) et l'Université.

Lorsque l'alinéa (a) ci-dessus s'applique, les droits de propriété intellectuelle sont calculés d'après la division des bénéfices nets selon laquelle, des premiers deux cent mille dollars (200 000 \$) cumulés, soixante pourcent (60 %) revient à la (aux) personne(s) salariée(s) et quarante pourcent (40 %) revient à l'Université. Des bénéfices nets cumulés en sus de deux cent mille dollars (200 000 \$), quarante pourcent (40 %) revient à la (aux) personne(s) salariée(s) et soixante pourcent (60 %) revient à l'Université.

Lorsque l'alinéa (b) ou (c) ci-dessus s'applique, les modalités de la subvention de recherche ou de l'entente officielle régissent les droits de propriété intellectuelle de la (des) personne(s) salariée(s) et de l'Université.

ARTICLE 4 RECONNAISSANCE SYNDICALE

4.01

L'Université reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur et le seul représentant autorisé, aux fins de l'application et de l'administration de la présente convention collective, de toutes les personnes salariées comprises dans l'unité de négociation.

4.02

Les tâches régulièrement accomplies par les personnes salariées visées par la présente convention collective ne peuvent être exécutées par des personnes non comprises dans l'unité de négociation, telle que celle-ci est définie dans le certificat d'accréditation (reproduit à l'annexe B).

4.03

Toute entente subséquente au 15 septembre 1998 entre l'Université et une, plusieurs, ou toutes les personnes salariées, qui modifie la convention collective, n'est valable que si elle est approuvée par écrit par le Syndicat.

4.04

La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation délivré par le ministère du Travail au Syndicat des employé-e-s professionnel-les de l'Université Concordia (CSN)/ Concordia University Professional Employees' Union (CSN).

ARTICLE 5 DROITS ET OBLIGATIONS DE LA DIRECTION

L'Université a le droit et le devoir de poursuivre et de gérer ses activités de façon efficace conformément à ses droits et obligations, sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 6 NON-DISCRIMINATION

6.01

Le Syndicat et l'Université conviennent qu'aucune personne salariée ne sera l'objet d'une discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs suivants: l'âge, l'état de santé (psychologique et physique), les antécédents, la condition sociale, l'état matrimonial, la parenté, le ou la partenaire, la langue maternelle, la nationalité, l'état matrimonial des parents, l'apparence physique, les déficiences physiques, les convictions politiques, la race, la religion ou la non appartenance religieuse, le sexe, l'orientation sexuelle, ou l'exercice de tout droit conféré par la présente Convention ou par des dispositions législatives.

6.02

Les pratiques d'embauche, l'affichage de postes, ainsi que les dossiers personnels utilisés par l'Université devront respecter cette position.

6.03 Discrimination

Une préférence ou une distinction injuste fondée sur un ou plus d'un des motifs énoncés à la clause 6.01 constitue de la discrimination au sens du présent article.

ARTICLE 7 HARCÈLEMENT ET HARCÈLEMENT SEXUEL

7.01

L'Université et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a le droit de travailler dans une atmosphère exempte de harcèlement et de harcèlement sexuel. Les parties collaboreront afin de prévenir des situations de harcèlement ou de harcèlement sexuel en mettant en oeuvre des moyens d'information et de sensibilisation quant à ce genre de problème.

7.02

Le harcèlement consiste en tout comportement, toute remarque ou toute manifestation déplacés, à l'endroit d'une personne salariée, qui sont injustifiés, non sollicités et importuns, et dont on peut raisonnablement prévoir l'effet offensant, ridiculisant et humiliant, ou qui peuvent raisonnablement être perçus comme portant atteinte au droit de la personne salariée à des conditions de travail justes, sécuritaires et raisonnables, ou à son droit à la dignité.

7.03

Le harcèlement comprend également l'abus d'autorité ou l'utilisation déplacée des pouvoirs qui peut nuire au rendement d'une personne salariée. Il peut comprendre certains agissements tels que l'intimidation, les menaces, le chantage ou la contrainte.

7.04

Le harcèlement sexuel consiste en tout comportement, toute remarque, tout geste ou tout contact physique, de nature manifestement ou implicitement sexuelle, à l'endroit d'une personne salariée qui sont injustifiés, non sollicités et importuns, et dont on peut raisonnablement prévoir l'effet offensant, ridiculisant et humiliant, ou qui peuvent raisonnablement être perçus comme portant atteinte au droit de la personne salariée à des conditions de travail justes, sécuritaires et raisonnables, ou à son droit à la dignité.

7.05

L'Université a la responsabilité de faire enquête et, si nécessaire, d'intervenir afin de s'assurer que toutes les mesures sont prises pour mettre fin à tout harcèlement ou harcèlement sexuel dont elle a connaissance, qu'une plainte ait été déposée ou non.

7.06

Le présent article ne restreint pas l'autorité des personnes responsables de la supervision dans les domaines tels que les évaluations de rendement, les relations de travail et l'application de mesures disciplinaires.

7.07 Procédure de réception et de traitement des plaintes

Si, de l'avis d'une personne salariée, il y a eu harcèlement, les formalités qui suivent ne doivent pas empêcher cette personne salariée de quitter temporairement son lieu de travail et de chercher immédiatement conseil auprès de sa représentante ou représentant syndical(e) ou de discuter d'une plainte avec son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate.

- a) Le Syndicat nomme un de ses membres et l'Université nomme une personne formée dans le domaine afin de recevoir et de traiter les plaintes de harcèlement ou de harcèlement sexuel.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

- b) Une personne salariée peut porter plainte auprès de la personne nommée par le Syndicat ou auprès de celle nommée par l'Université; la personne qui reçoit la plainte en avise immédiatement l'autre partie;
- c) Les plaintes devraient être déposées aussitôt que possible, mais au plus tard neuf (9) mois à compter du présumé incident ou de sa découverte.
- d) Dans les cas de conflits entre membres du Syndicat, le Syndicat nomme une personne de plus qui agit pour le compte de la personne salariée contre qui la plainte a été portée.
- e) Dès réception de la plainte, les personnes nommées doivent décider de la façon dont la plainte sera traitée, et en informe la personne salariée; cette décision peut notamment recommander aux autorités concernées de retirer cette personne salariée de son poste sans perte de salaire ou de privilèges, ou de la réaffecter jusqu'à ce que l'enquête commence et qu'une solution soit proposée et mise en oeuvre.
- f) Dans le cas où aucune solution n'est satisfaisante pour la personne salariée qui porte plainte, celle-ci peut recourir à la procédure de grief prévue à l'article 12. Les délais prévus dans la procédure de grief commencent à courir à compter du moment où la personne salariée est informée, par écrit par les personnes nommées, qu'aucune solution n'a été trouvée.

7.08

Les parties conviennent de respecter le caractère confidentiel de toutes les informations relatives aux plaintes.

7.09

Lorsqu'une plainte de harcèlement ou de harcèlement sexuel est déposée et que par la suite elle se révèle, grâce à la procédure de règlement des plaintes ou des griefs, avoir un fondement quelconque, la personne salariée qui l'a déposée ne doit en aucune façon être pénalisée ou subir des représailles. Lorsqu'une plainte de harcèlement ou de harcèlement sexuel se révèle, grâce à la procédure de règlement des plaintes ou des griefs, n'avoir aucun fondement, l'Université doit retirer tous les documents relatifs à la plainte des dossiers de la personne salariée visée par la plainte.

7.10

La personne nommée par le Syndicat, après avoir informé son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate, a droit à un délai raisonnable, sans perte de salaire, pour enquêter sur une plainte ou pour assister à une réunion portant sur une plainte.

ARTICLE 8 DROIT À L'INFORMATION

8.01

Dans un délai de trente (30) jours à compter de la signature de la présente Convention, l'Université fournit au Syndicat toutes les descriptions de poste en vigueur, ainsi qu'une liste par ordre alphabétique des personnes salariées de l'unité de négociation, contenant les renseignements suivants:

- Matricule
- Nom et prénom
- Date de naissance
- Sexe
- Campus
- Pavillon
- Numéro de bureau
- Indicatif régional
- Poste téléphonique
- Date d'entrée en service
- Classe d'emploi et échelon
- Titre du poste
- Code du poste
- Statut du poste (temps complet/temps partiel)
- Département
- Statut de la personne salariée
- Affiliation salariale (permanent ou temporaire)
- Salaire annuel
- Date d'ancienneté
- Heures d'ancienneté
- Statut d'emploi (actif ou en congé)
- Adresse du domicile
- Numéro de téléphone au domicile

Le Syndicat s'engage à garder ces renseignements confidentiels et ne les utiliser que pour des fins syndicales.

8.02

- a) L'Université fournit au syndicat les informations ci-haut énumérées via un accès électronique en ligne à la banque de données « Human Resources Data Warehouse » ou son équivalent.
- b) L'Université fournit au syndicat les nouvelles descriptions de poste, ainsi que celles qui sont mises à jour conformément à la clause 40.04.

8.03

Sur demande écrite du Syndicat, et après entente entre le Bureau des relations avec le personnel et le Syndicat, l'Université fournit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la réception de la demande, toute information demandée qui concerne l'unité de négociation.

8.04

L'Université fournit au Syndicat la liste des membres du Conseil d'administration, du Collège électoral, ainsi que des personnes nommées pour faire partie d'un comité formé en vertu des dispositions de la présente Convention. Toute modification apportée à cette liste est transmise dans un délai de trente (30) jours à compter de la date de la modification.

8.05

L'Université fera parvenir au Syndicat des exemplaires des documents suivants:

- a) toute mise à jour des politiques de l'Université;
- b) l'ordre du jour et le procès-verbal, y compris les documents qui y sont annexés, de toute réunion publique du Conseil d'administration, du Sénat, des Conseils des Facultés et du Conseil de l'École des études supérieures, au moment où ces documents sont postés aux membres respectifs des entités en question, ou immédiatement après leur distribution dans les cas où ces documents sont distribués lors des réunions;
- c) l'information relative au budget de fonctionnement de l'Université approuvé par le Conseil d'administration, ainsi que les Règles budgétaires et calculs des subventions de fonctionnement aux universités du Québec;
- d) le budget de fonctionnement de l'Université approuvé par le Conseil d'administration dans un délai de dix (10) jours à compter de son approbation;
- e) les états financiers annuels vérifiés du régime de retraite et son évaluation actuarielle annuelle approuvée par le comité du régime de retraite, dans un délai de dix (10) jours à compter de leur approbation;
- f) un exemplaire de toutes les polices d'assurance, y compris les modifications, dont les personnes salariées bénéficient en vertu de l'article 37 et dont elles peuvent assumer une partie des coûts.

8.06

L'Université fournit au Syndicat un exemplaire des documents suivants:

- a) toute décision transmise par l'Université aux supérieurs immédiats ou aux autres membres du personnel administratif relativement à l'interprétation de la présente convention collective, au moment même de sa transmission;
- b) tout document transmis par l'Université à un groupe de personnes salariées ou à l'ensemble des personnes salariées relativement à l'application de la présente convention collective, au moment même de sa transmission;
- c) tout statut et règlement s'appliquant aux personnes salariées;
- d) toute autre communication écrite transmise à plus d'une personne salariée relativement aux conditions de travail, au moment même de sa transmission.

8.07

L'Université fournit au Syndicat les listes, sur support électronique, des personnes salariées professionnelles sous contrat ou rémunérées par l'Université sur la base de feuilles de temps (exception faite des personnes salariées dont le salaire provient de fonds de recherche).

L'Université doit transmettre ces listes en octobre, janvier, avril et juillet de chaque année.

ARTICLE 9 RÉGIME SYNDICAL

9.01

Toute personne salariée, membre du Syndicat au moment de la signature de la présente Convention, et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente Convention, sous réserve des dispositions de la clause 9.03.

9.02

- a) Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du Syndicat en signant une carte de membre et en versant les frais d'adhésion fixés par le Syndicat. Le Syndicat fait signer la carte de membre à toute nouvelle personne salariée et perçoit directement les frais d'adhésion.
- b) Une rencontre de quinze (15) minutes, tenue dans un lieu convenable et confidentiel, est prévue entre toute personne salariée nouvellement embauchée et son délégué syndical ou sa déléguée syndicale ou, en l'absence de celui-ci ou de celle-ci, la personne qui le ou la remplace. Cette rencontre devrait avoir lieu, si possible, durant le premier mois de travail de la nouvelle personne salariée. Le moment de la rencontre est convenu avec le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate.

9.03

Toute personne salariée peut révoquer son adhésion au Syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jour précédant la date d'expiration de la présente Convention.

9.04

À chaque période de paie, l'Université prélève de la paie de chaque personne salariée un montant correspondant à la cotisation syndicale.

9.05

La cotisation syndicale devient payable à compter de la première (1^{ère}) période de paie complète qui suit la date d'entrée en service d'une personne salariée.

9.06

Le Syndicat doit aviser l'Université de tout changement de la cotisation syndicale au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la date à laquelle l'Université doit effectuer le changement sur la paie.

9.07

- a) L'Université doit remettre mensuellement à la personne trésorière du Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables à compter de la date de la dernière paie du mois, les sommes prélevées, ainsi qu'une liste en ordre alphabétique des personnes salariées indiquant leur département et le montant prélevé pour chacune d'entre elles.
- b) Ces informations sont fournies sur support informatique.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

- c) L'Université indique le montant des cotisations prélevées sur les formulaires T4 et RL1 de chaque personne salariée.

9.08

Toute la correspondance administrative portant sur les cotisations syndicales se fait entre l'Université et la personne trésorière du Syndicat.

9.09

- a) Lorsque l'Université réévalue de quelle unité de négociation relève un poste, la démarche suivante s'applique :
- i. Lorsqu'un changement d'unité de négociation est envisagé pour un poste, les syndicats intéressés doivent en être avisés.
 - ii. L'Université, après avoir terminé son enquête, communique par écrit ses conclusions préliminaires et les raisons qui les motivent aux parties en question.
 - iii. Dans les 30 jours de (ii), les parties se réunissent pour discuter de la situation qui justifie soit le statu quo, soit le passage à une autre unité de négociation.
 - iv. Après cette réunion, l'Université communique par écrit sa décision et les raisons qui la motivent, dès que possible.
 - v. Dans le cas où l'Université décide que le poste relève d'une autre unité de négociation, les cotisations syndicales sont virées à la nouvelle unité de négociation en date de la décision de l'Université.
- b) Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la Commission des relations du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Université retient la cotisation syndicale jusqu'à la décision de la Commission pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

La retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt de la requête. Le Syndicat est averti par écrit de ces retenues.

ARTICLE 10 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET FORMATION

10.01

Les parties reconnaissent qu'il est avantageux de donner l'occasion aux personnes salariées d'accroître leurs compétences professionnelles, notamment parce que la qualité du travail au sein de l'Université s'en trouve améliorée. Les activités de perfectionnement professionnel sont réputées faire partie des tâches d'une personne salariée.

A. Perfectionnement et formation qui relèvent des départements

10.02

Au début de l'exercice financier, chaque département peut affecter un pourcentage de son budget au perfectionnement professionnel et formation. Ce montant doit être réparti le plus équitablement possible dans le département.

10.03

La personne salariée qui désire suivre des cours de formation en rapport avec ses fonctions doit présenter une demande à son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate. L'Université ne rejettera pas une telle demande sans motif valable.

La personne salariée qui suit ces cours pendant les heures normales de travail ne subit aucune perte de salaire.

10.04

Dans chaque département, l'information sur les différentes occasions de perfectionnement professionnel et de formation doit être communiquée aux personnes salariées au moins une fois par année.

10.05

Un comité de perfectionnement professionnel et de formation devrait être créé dans chaque département où une personne salariée exerce ses fonctions; ce comité se réunit au moins une fois par année. La composition du comité relève du département mais doit comprendre au moins une personne de l'unité de négociation des professionnels.

Les procédures et les critères particuliers pour la répartition des montants affectés au perfectionnement professionnel sont établis par le Comité.

Le comité peut allouer des fonds à l'égard d'activités professionnelles telles que la participation à des conférences, à des séminaires ou à des ateliers.

10.06

La personne salariée qui bénéficie du perfectionnement professionnel peut devoir présenter à son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate un rapport écrit sur les activités entreprises, dans la mesure du possible dans les trente (30) jours qui suivent la fin des activités en question.

B. Orientation professionnelle

10.07

L'Université fournit gratuitement des services individuels d'orientation professionnelle à toutes les personnes salariées. Sur demande, un conseiller en orientation de carrières les aidera à évaluer leurs habiletés et compétences et fera des recommandations en matière de formation et de perfectionnement.

C. Perfectionnement et formation individuels pour les personnes salariées permanentes

10.08

Les fonds de perfectionnement professionnel sont :

- a) en sus du un pourcent (1%) de la masse salariale réservée au perfectionnement professionnel en vertu de la Loi sur le développement de la main d'œuvre;
- b) en sus des sommes attribuées au perfectionnement professionnel par les départements.

10.09 Fonds de perfectionnement professionnel du SÉPUC (Fonds SÉPUC)

- a) L'Université établit un Fonds de perfectionnement professionnel SÉPUC dans le but d'aider les personnes salariées professionnelles à poursuivre leurs recherches, études et autres activités scolaires ou éducatives ou professionnelles.
- b) Le 1^{er} juin de chaque année, l'Université verse au Fonds SÉPUC une somme égale à un demi pourcent (0,5 %) de la masse salariale du SÉPUC au 1^{er} mars précédant pour les personnes salariées permanentes et temporaires.
- c) Chaque année, les fonds non dépensés sont maintenus dans le Fonds SÉPUC jusqu'à concurrence du tiers (1/3) des fonds alloués aux termes de l'alinéa (b) pendant l'année précédente. Le Fonds SÉPUC plafonnera à une valeur maximale égale à un pourcent (1 %) de l'ensemble de la masse salariale du SÉPUC, telle qu'établie au 1^{er} mars précédant.

10.10 Comité de perfectionnement professionnel du SÉPUC (Comité SÉPUC)

- a) Le Comité de perfectionnement professionnel du SÉPUC est formé de six membres, comme suit :
 - i. trois (3) personnes salariées professionnelles choisies par le Syndicat, dont l'agent de perfectionnement professionnel, qui préside le Comité SÉPUC;
 - ii. trois (3) administrateurs de l'université choisis par l'Université.
- b) Le Comité SÉPUC est nommé pour un mandat d'au moins deux (2) ans.
- c) Le Comité SÉPUC se réunit au moins trois (3) fois par année.

- d) Le Comité SÉPUC détermine les procédures et critères particuliers, y compris les critères monétaires, pour la répartition du Fonds SÉPUC. Ces critères et procédures doivent refléter les objectifs et modalités de l'article 10.
- e) En général, les décisions sont prises par consensus ou par vote à la majorité simple des membres présents. Les décisions relatives à une demande de financement sont prises par consensus ou par vote des deux tiers (2/3) des membres présents.

10.11 Admissibilité

- a) Sous réserve de la disponibilité de fonds dans le Fonds SÉPUC, toutes les personnes salariées professionnelles permanentes sont admissibles aux fonds de perfectionnement professionnel. Les personnes salariées professionnelles temporaires ne sont pas admissibles à ces fonds.
- b) La priorité sera accordée aux personnes salariées professionnelles n'ayant pas reçu de fonds de perfectionnement professionnel durant les trois (3) années précédentes.
- c) Si une activité de perfectionnement professionnel nécessite une absence autorisée, la demande d'obtention de fonds doit être accompagnée de l'approbation du supérieur ou de la supérieure. Une telle approbation ne sera pas indûment refusée. Une absence autorisée est considérée comme du temps travaillé.

10.12 Attribution des fonds

- a) Le Comité attribue des fonds pour une vaste gamme d'activités, comme la participation à des conférences, des cours, des ateliers, des congrès ou des séminaires. Un montant maximum de trois mille dollars (3 000 \$) par demande (à compter du 1^{er} juin 2002) est accordé. Ce montant sera indexé au même taux que les salaires. Une personne salariée professionnelle pourrait recevoir au plus un octroi par année. Les fonds sont attribués selon les demandes soumises à trois périodes fixes pendant l'année. Les activités de perfectionnement professionnel doivent se rapporter à un travail actuel ou futur à l'Université.
- b) Les personnes salariées professionnelles admissibles pourraient aussi bénéficier de fonds pour l'achat de livres et de matériel pédagogique, l'abonnement à des magazines et revues et l'adhésion à des associations dans la mesure où ceux-ci sont pertinents à leur travail. Aucune somme ne sera octroyée pour l'achat de matériel (comme les ordinateurs, les appareils photo, les photocopieuses et autres).
- c) Les parties conviennent que les frais de transport, l'indemnité quotidienne de logement et repas et les frais de déplacement sont accordés conformément à la « Politique - Frais de déplacement et autres dépenses admissibles » établie par l'Université.
- d) Les frais peuvent être versés par l'Université préalablement aux activités prévues et remis aussitôt la subvention octroyée par le Comité SÉPUC. De telles avances de fonds peuvent comprendre, entre autres, les frais d'inscription à des congrès, le transport et l'hébergement.

10.13 Responsabilité des bénéficiaires

- a) Les bénéficiaires peuvent perdre les sommes octroyées consécutivement à une demande si elles ne sont pas réclamées après un (1) an de la date à laquelle le Comité de perfectionnement professionnel en a confirmé l'octroi. Des prolongations peuvent être accordées par l'agent de perfectionnement professionnel et doivent être signalées au Comité SÉPUC lors de la prochaine réunion. Les demandes de prolongation sont soumises par écrit à l'agent de perfectionnement professionnel, pas moins de soixante (60) jours avant la date d'expiration de un (1) an.
- b) La personne salariée qui se trouve dans l'impossibilité de participer à une activité de perfectionnement en cas de force majeure (comme la maladie, le décès d'un membre de la famille ou une autre raison) doit en avertir le comité et annuler toutes les réservations dès que possible. Elle ne sera remboursée que pour la portion déjà dépensée de l'octroi. Toute personne salariée qui ne participe pas aux activités subventionnées (pour des raisons autres que celles qui sont mentionnées ci-dessus) ou utilise les fonds à des fins autres que celles pour lesquelles ils ont été accordés devient inadmissible à un financement de perfectionnement professionnel à l'avenir. Le défaut de signaler l'annulation d'une activité de perfectionnement professionnel pour laquelle des fonds ont été demandés et accordés peut compromettre le droit de cette personne d'obtenir des fonds de perfectionnement professionnel à l'avenir.
- c) La personne salariée professionnelle admissible qui bénéficie de crédits provenant du fonds de perfectionnement professionnel du SÉPUC rédige un compte rendu détaillé des activités qu'elle a entreprises à l'intention du Comité de perfectionnement professionnel et de son supérieur immédiat ou chef d'unité, dans les soixante (60) jours suivant la fin des activités. Ce rapport n'est pas exigé s'il s'agit de l'achat de publications ou de logiciels ou de l'adhésion à des associations ou organismes professionnels. Le défaut de soumettre ce rapport écrit compromettra le droit de cette personne d'obtenir des fonds de perfectionnement professionnel à l'avenir.

10.14 Reddition de comptes

Quatre (4) fois par an (en janvier, avril, juillet, octobre), l'Université convient de fournir ce qui suit au comité :

- a) un bilan financier du Fonds SÉPUC;
- b) un récapitulatif des dépenses par bénéficiaire dans chaque département.

10.15

Les fonds de perfectionnement professionnel doivent servir aux fins précisées dans la demande et conformément à l'octroi du Comité SÉPUC.

10.16

Les personnes salariées qui enfreignent la clause 10.15 ne peuvent se soustraire à leur responsabilité légale et seront tenues de remettre lesdits fonds au Fonds SÉPUC administré par l'Université.

**ARTICLE 11 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES ET ORGANISATION
DU BUREAU SYNDICAL**

11.01

- a) L'Université reconnaît les représentants ou représentantes du Syndicat, ainsi que leurs remplaçants ou remplaçantes. Le Syndicat décide de la répartition de ces représentants et représentantes.
- b) Lorsqu'une personne représentant le Syndicat doit s'absenter de son poste de travail, elle doit prendre les dispositions nécessaires avec le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate concernés. Un tel congé ne peut être refusé sans motif valable.
- c) Le Syndicat informe l'Université par écrit des noms et des affectations des personnes salariées qui sont élues ou nommées pour représenter le Syndicat, soit à titre de membres du comité exécutif du Syndicat, soit comme délégués syndicaux ou déléguées syndicales, soit comme membres des différents comités reconnus par la présente convention collective. Tout changement apporté par la suite à cette liste est transmis de la même manière.
- d) Il est entendu que chacune des parties peut demander qu'un conseiller, une conseillère, un représentant ou une représentante de son choix, venant de l'extérieur, assiste, avec les représentants et représentantes habituels, aux réunions entre les parties. L'ordre du jour et le nom des participants et des participantes sont communiqués au moment où on détermine la date de la réunion.
- e) Toute personne membre du Syndicat qui doit rencontrer une personne représentant l'Université, par suite d'une convocation officielle, au sujet d'une question relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, a le droit d'être accompagnée à cette réunion par une personne de son choix, également membre du Syndicat.
- f) L'Université fournit et entretient un local destiné exclusivement à l'usage du Syndicat, contenant une quantité raisonnable de meubles et de matériel de bureau, dont au moins deux (2) tables, un (1) bureau, huit (8) chaises, et un (1) classeur à quatre (4) tiroirs. Le Syndicat est responsable des frais mensuels de téléphone.
- g) L'Université consent à ce que le Syndicat utilise aux fins d'activités syndicales, les services départementaux habituels.
- h) L'Université consent à ce que le Syndicat se procure un photocopieur, un télécopieur et tout autre matériel connexe par l'entremise des services d'imprimerie de l'Université. Le Syndicat sera responsable des frais mensuels de ces appareils.
- i) Aucune personne salariée visée par le présent article ne doit être incommodée ou subir un préjudice en raison de ses activités.
- j) Toute rencontre avec des personnes représentant l'Université n'entraîne aucune perte de salaire pour la personne salariée concernée.

- k) Le Syndicat peut afficher des avis de réunion, ou autres avis, aux endroits convenus entre les parties. Ces avis doivent indiquer clairement qu'ils proviennent du Syndicat.

11.02 Comité de négociation

- a) Le Comité de négociation du Syndicat est composé de trois (3) membres, ou plus après entente avec l'Université, choisis par le Syndicat.
- b) Les personnes salariées qui composent le Comité de négociation peuvent prendre un congé sans perte de salaire afin de rédiger le projet de convention collective et d'assister aux réunions du comité.

À cet effet, l'Université accorde une banque de trente (30) jours de congé au Comité de négociation.

De plus, l'Université accorde au Syndicat la possibilité de reporter d'année en année dix (10) jours de congé pris à même la banque prévue à la clause 11.10 aux fins de préparation du projet de convention collective, et ce jusqu'à un maximum de trente (30) jours.

Ces jours de congé peuvent être pris sous forme d'heures, de demi-journées ou de journées, commençant dans l'année précédant l'expiration de la convention collective.

- c) Lors de chaque négociation, conciliation, médiation ou arbitrage, l'Université accorde un congé sans perte de salaire aux membres du Comité de négociation pour leur permettre de se préparer, à raison d'une demi-journée par jour de réunion.
- d) Les membres du Comité de négociation qui le désirent peuvent reporter, à une date postérieure à celle de la signature de la convention collective, les vacances acquises, accumulées dans les douze (12) mois précédant l'expiration de la convention collective, ainsi que celles accumulées jusqu'à la signature de la convention collective. Un maximum de dix (10) jours par année peut ainsi être reporté.

11.03 Comité des griefs

- a) L'Université s'engage à reconnaître le Comité des griefs formé par le Syndicat et composé de trois (3) personnes salariées, dont le président ou la présidente du Syndicat, ou la personne qui le ou la remplace, et le vice-président ou la vice-présidente en matière de griefs; la troisième personne peut, dans chaque cas, être choisie en fonction de la nature du grief.
- b) Afin de pouvoir mener leur enquête, les membres du Comité des griefs, après avoir informé leur supérieure ou supérieur immédiats respectifs, ont droit à un laps de temps raisonnable, sans perte de salaire, pour se renseigner sur chaque grief et pour préparer les réunions avec l'Université. Ceux-ci ont accès, si nécessaire, à la partie de l'immeuble où l'incident est présumé avoir eu lieu afin de pouvoir enquêter sur place relativement aux circonstances qui ont donné naissance au grief.

- c) L'Université s'engage à rencontrer le Comité des griefs, sur demande, au moment et à l'endroit convenus entre les parties. Les personnes salariées membres du Comité des griefs ont droit à un congé sans perte de salaire pour assister aux réunions du comité. Les heures ou les jours de congé pris en vertu de la clause 11.03 ne sont pas retirés de la banque d'heures prévue à la clause 11.10.

11.04 Représentant syndical de la santé et de sécurité

Le représentant syndical en matière de la santé et de sécurité, après avoir informé son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate, a le droit à un laps de temps raisonnable, sans perte de salaire, pour se renseigner sur chaque plainte reçue concernant le domaine de la santé et de la sécurité. Les heures ou les jours de congé sont retirés de la banque d'heures prévue à la clause 11.10.

11.05 Comité exécutif

Les membres du Comité exécutif sont déchargés de leurs fonctions, sans perte de salaire, aux fins de la gestion du Syndicat. Les heures ou les jours d'un tel congé sont retirés de la banque d'heures prévue à la clause 11.10.

11.06 Conseil syndical

- a) Le Conseil syndical est formé du Comité exécutif du Syndicat, des délégués et déléguées syndicaux et des membres des différents comités prévus par la convention collective.
- b) Les personnes salariées qui sont membres du Conseil syndical ont le droit de s'absenter, sans perte de salaire, pour assister aux réunions syndicales. Les heures ou les jours, ainsi utilisés sont retirés de la banque d'heures prévue au paragraphe 11.10.

11.07 Comité des relations du travail

- a) Les parties conviennent que le but du Comité des relations du travail est de discuter et, si possible, de résoudre tous les problèmes qui se posent aux deux parties.

Les parties conviennent aussi que le Comité des relations du travail agit également pour étudier chaque cas où il y a mésentente entre les parties relativement à l'inclusion ou l'exclusion d'un poste particulier dans l'unité de négociation (article 39 du Code du travail).

- b) Ce comité est composé de six (6) membres, au plus, dont trois (3) sont nommés par le Syndicat et trois (3) par l'Université. Chaque partie désignera un membre pour présider les réunions, et les membres, ainsi désignés présideront tour à tour.

Lorsque des questions relatives à l'article 39 du Code du travail ou à un appel concernant l'évaluation des emplois en vertu de l'article 11.09 sont discutés, la personne responsable de l'évaluation des postes de chaque partie peut assister aux réunions.

Le Comité se réunit, à la demande de l'une ou l'autre des parties, au moment et à l'endroit convenus entre les parties, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la demande de réunion.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

Un rapport portant sur l'essentiel de chaque réunion est rédigé, signé par la personne désignée pour présider la réunion, et distribué aux deux parties, normalement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter de la date de la réunion.

- c) Le Comité n'a pas le pouvoir de corriger ou de modifier la convention collective.
- d) Lorsque le Comité est saisi d'un problème, une personne représentant le Syndicat au sein du comité peut examiner les conditions de travail qui sont à l'origine du problème. Cet examen peut être fait auprès de la personne ou des personnes salariées concernées, à leur lieu de travail.

Dans un tel cas, l'Université accorde un congé, sans perte de salaire, à la personne qui représente le Syndicat.

- e) Avant chaque réunion du comité, les représentants ou représentantes du Syndicat bénéficient d'une (1) heure pour se préparer à la réunion, sans perte de salaire. Ils ou elles ont également droit à un congé sans perte de salaire pour assister aux réunions du Comité.
- f) L'Université doit transmettre par écrit au Syndicat les noms des personnes qui la représentent au Comité des relations du travail, ainsi que tout changement pouvant survenir par la suite.

11.08 Adhésion aux comités de l'Université

a) Comité consultatif central sur la santé et la sécurité

Le Syndicat élit un (1) représentant ou une représentante qui agit à titre de membre du Comité consultatif central sur la santé et la sécurité, et à titre de membre de tout autre comité sur la santé et la sécurité qui pourrait être formé dans l'avenir.

La personne salariée qui est membre du Comité consultatif central sur la santé et la sécurité a le droit de s'absenter de son poste, sans perte de salaire, pour assister aux réunions du comité.

b) Programme d'aide aux employés (PAE)

Le Syndicat élit un (1) représentant ou une représentante qui agit à titre de membre du Comité PAE, et à titre de membre de tout autre comité d'aide aux personnes salariées qui pourrait être formé dans l'avenir.

La personne salariée qui est membre du Comité PAE a le droit de s'absenter de son poste, sans perte de salaire, pour assister aux réunions du comité.

c) Comité de perfectionnement professionnel du SÉPUC

Le Syndicat élit trois (3) représentants ou représentantes qui agissent à titre de membres du Comité de perfectionnement professionnel du SÉPUC, et à titre de membres de tout autre comité de perfectionnement professionnel qui pourrait être formé dans l'avenir.

La personne salariée qui est membre du Comité de perfectionnement professionnel du SÉPUC a le droit de s'absenter de son poste, sans perte de salaire, pour assister aux réunions du comité.

11.09 Appel concernant l'évaluation des postes

Lorsqu'une personne salariée réclame une classe d'emploi supérieure à celle accordée pour son poste et qu'elle n'est pas satisfaite de la décision rendue par le Service des ressources humaines et relations avec le personnel, les parties conviennent de soumettre le cas en litige au Comité des relations du travail prévu à la clause 11.07.

S'il n'y a pas d'entente au Comité des relations du travail, le Syndicat peut soumettre le cas à un ou une arbitre dont la juridiction se limite à déterminer si le poste appartient à une classe d'emploi supérieure, en fonction du système d'évaluation des emplois en vigueur à l'Université.

Avant l'arbitrage, les parties rédigent conjointement un texte qui contient l'ensemble des faits sur lesquels elles s'entendent, ainsi que les divergences. Chaque partie soumet, à l'appui de ses prétentions, les documents pertinents dont elle veut saisir l'arbitre, ainsi que la liste des témoins qu'elle entend produire avec un résumé de ce dont témoigneront ces personnes. Seuls les points en litige sont exposés devant l'arbitre.

L'arbitre rend une décision motivée, sans résumer la preuve. Advenant que l'arbitre arrive à la conclusion que le poste est d'une classe d'emploi supérieure, le nouveau classement est rétroactif à la date du dépôt de la demande de réévaluation soumise au Service des ressources humaines et des relations avec le personnel.

À moins d'entente entre les parties à l'effet contraire, chaque cas est un cas d'espèce.

11.10 Représentation syndicale

Les parties reconnaissent que, dans le but de permettre au Comité exécutif, aux délégués et déléguées du Syndicat et aux personnes représentant le Syndicat, de remplir le mieux possible leurs obligations envers les personnes salariées, des congés pour activités syndicales sont nécessaires et sont accordés comme suit:

- a) L'Université accorde au Syndicat, pour chaque exercice financier, une banque de congés pour activités syndicales calculée sur la base d'une demi-journée (1/2) pour chaque personne salariée dans l'unité de négociation qui se trouve sur la liste de paie le 1^{er} mars de chaque année. Ces jours de congé peuvent être pris sous forme d'heures, de demi-journées ou de journées.
- b) Le Syndicat transmet au Service des relations avec le personnel les renseignements relatifs aux congés pour activités syndicales. Ces renseignements doivent, en principe, être transmis au moins sept (7) jours ouvrables avant la date du congé.
- c) Lorsque la totalité des jours de congé accordés par l'Université aura été utilisée, les congés seront pris sans perte de salaire mais seront remboursés par le Syndicat. Les sommes requises seront mises à la disposition des unités concernées.

- d) Les dispositions qui précèdent s'appliquent à tous les congés pour activités syndicales à l'exception de ceux prévus aux paragraphes 11.02, 11.03, 11.07 et 11.08.

11.11 Libération pour fonction syndicale

- a) Sur avis écrit du Syndicat, l'Université accorde une libération sans solde à, au plus, une (1) personne salariée permanente à temps complet pour que celle-ci occupe une fonction, à titre d'employée ou d'élue, au sein de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) ou de l'un de ses organismes affiliés.
- b) L'avis indique le nom de la personne salariée, ainsi que la nature et la durée de l'absence; en règle générale, cet avis doit être transmis au Service des relations avec le personnel trente (30) jours avant le début de l'absence.
- c) L'Université s'engage à accorder une telle libération sans solde, sauf s'il est impossible, en raison de circonstances particulières, de le faire sans entraver sérieusement le fonctionnement normal du département où travaille la personne salariée concernée.
- d) Si la personne salariée, ainsi libérée occupe une fonction syndicale non électorale, elle doit reprendre le travail dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date du début de sa libération.
- e) Si la personne salariée, ainsi libérée occupe une fonction syndicale électorale, elle bénéficie d'une libération sans solde dont la durée est égale à celle de son mandat; cette libération sans solde peut être renouvelée une fois, pour un total de deux (2) mandats dans le cas d'une réélection.
- f) La personne salariée, ainsi libérée n'a pas droit aux avantages prévus dans la présente Convention, sauf en ce qui concerne le régime de retraite et le régime d'assurance collective dans la mesure où ces régimes le permettent. Dans un tel cas, le coût des primes est entièrement assumé par la personne salariée.
- g) La personne salariée, ainsi libérée doit aviser l'Université par écrit, au moins trente (30) jours avant la fin de son emploi ou de son premier mandat, de son intention soit de reprendre le travail, soit de se présenter pour une réélection. À défaut de reprendre le travail à la fin de son emploi ou de son mandat, suivant les alinéas 11.11d) et 11.11e), elle sera réputée avoir démissionné à la date du début de sa libération, sauf pour les assurances et le régime de retraite.
- h) Lors du retour au travail de la personne salariée, l'Université la réintègre dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ. Si ce poste a été aboli, les procédures prévues aux articles 14 et 15 s'appliquent.

La personne salariée bénéficie alors de l'avancement d'échelon auquel elle aurait eu droit pendant son congé.

- i) La personne salariée libérée en vertu de la présente clause continue d'accumuler de l'ancienneté pour la période maximale prévue aux alinéas d) et e). Par la suite, la personne salariée cesse d'accumuler l'ancienneté, mais conserve celle qui est déjà acquise.

11.12 Congés pour fonction syndicale des membres de l'exécutif

- a) Sur avis écrit du syndicat, l'Université accorde un congé sans perte de salaire à au plus un membre du comité exécutif à un moment donné, sous réserve des dispositions de la présente clause.
- b) L'avis indique le nom de la personne salariée, la nature et la durée de l'absence et doit parvenir au Service des relations avec le personnel, en principe, trente (30) jours avant le début de l'absence.
- c) L'Université consent à accorder un tel congé sans perte de salaire, sauf s'il est impossible, en raison de circonstances particulières, de le faire sans entraver sérieusement le fonctionnement normal du département où travaille la personne salariée concernée.
- d) L'absence dure entre six (6) mois et vingt-quatre (24) mois, à moins que les parties ne conviennent par écrit d'en modifier la durée.

Le syndicat rembourse à l'Université le salaire versé à la personne salariée, à l'exclusion des journées stipulées à l'article 20, ainsi que la cotisation de l'Université aux avantages sociaux de la personne salariée. Ce remboursement s'effectue dans les trente (30) jours suivant la demande à cet effet, faute de quoi l'Université pourrait annuler le congé de la personne salariée.

La personne salariée qui obtient un tel congé a droit aux avantages prévus dans la présente Convention, y compris le régime de retraite et le régime d'assurance collective dans la mesure où ces régimes le permettent. Dans ce cas, le coût des primes est assumé par la personne salariée et l'Université, selon les modalités de la convention collective en cours.

- e) La personne salariée qui obtient un tel congé avise l'Université par écrit de son intention de reprendre le travail, au moins trente (30) jours avant la fin de son absence. À défaut de reprendre le travail à la fin de son absence, elle est réputée avoir démissionné à la date du début de son congé.
- f) Dès son retour au travail, l'Université réintègre la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou, si ce poste a été aboli, à un poste équivalent selon les procédures prévues aux articles 14 et 15. La personne salariée bénéficie alors de l'avancement d'échelon auquel elle aurait eu droit pendant son congé.
- g) La personne salariée qui a obtenu un congé en vertu de la présente clause continue d'accumuler de l'ancienneté.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

- h) Les autres dispositions relatives aux absences autorisées au titre du présent article ne s'appliquent pas à la personne salariée qui a obtenu un congé au titre de la présente clause
- i) Dès son retour au travail, la personne salariée acquiert le plein droit aux vacances pour l'année en cours, lesquelles lui seront payées par l'Université conformément aux dispositions de l'article 29.

ARTICLE 12 PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

12.01

Les parties conviennent qu'un grief consiste en toute mésentente relative aux conditions de travail énoncées dans la présente Convention. Elles conviennent, en outre, de tenter de régler tout grief aussi rapidement que possible.

12.02

Rien dans le présent article ne doit être interprété comme un empêchement pour le Syndicat ou pour une personne salariée accompagnée, si tel est son désir, de son délégué syndical ou de sa déléguée syndicale, de discuter de tout problème de relations de travail avec une personne représentant l'Université avant de recourir à la procédure de grief. La personne représentant l'Université doit permettre la présence du délégué syndical ou de la déléguée syndicale qui accompagne la personne salariée.

12.03

Une erreur liée aux formalités de la procédure de grief n'entraîne pas l'annulation du grief.

12.04

- a) Un grief peut être présenté en français ou en anglais. Il contient un résumé des faits, rédigé de façon à ce qu'on puisse identifier le problème soulevé, ainsi que le redressement demandé et, à titre information, le ou les articles pertinents de la convention.
- b) Un grief peut être modifié à la condition que la modification ne change pas la nature du grief. Si la modification est présentée lors de l'audition, l'arbitre peut décider de remettre l'audition afin de protéger les droits des parties.

12.05

Les discussions entre les parties relativement à un grief ont lieu entre le Comité des griefs et la ou les personnes représentant l'Université à cette fin.

Toutefois, la ou les personnes représentant l'Université avec qui ont lieu les discussions sur un grief, peut ou peuvent inviter une autre personne représentant l'Université à participer aux discussions.

12.06

La personne salariée qui dépose un grief a le droit d'être présente à toutes les étapes des procédures de grief et d'arbitrage. Cependant, le règlement final d'un grief intervient entre le Comité des griefs et la personne autorisée à représenter l'Université.

12.07

Aucune personne salariée ne doit subir de perte de salaire pour le temps qu'elle a passé à discuter d'un grief, pendant les heures normales de travail, avec les personnes représentant l'Université ou avec les membres du Comité des griefs.

Dans le cas d'arbitrage, les membres du Comité des griefs, la (les) plaignante(s) ou le (les) plaignant(s), la ou les personnes salariées impliquées, ou toute autre personne salariée agissant comme témoin sont libérés sans perte de salaire, pour assister à l'audience. Toute

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

rencontre concernant un grief entre les membres du Comité des griefs et les personnes salariées impliquées dans le grief, doit être tenue dans un endroit confidentiel.

Le moment et la durée raisonnable de cette rencontre doivent être convenus avec le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate. De plus, une période de trois (3) heures est accordée sans perte de salaire aux personnes salariées mentionnées dans le présent paragraphe dans les deux (2) semaines qui précèdent l'audience d'arbitrage.

12.08

Une personne salariée qui dépose un grief ne doit aucunement être pénalisée ou importunée du fait de ce dépôt.

12.09

Le Syndicat peut déposer un grief au nom d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou de l'ensemble des personnes salariées. Dans un tel cas, le Syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 12.10.

12.10

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

- a) Le grief est soumis au Service des relations avec le personnel, avec copie au superviseur immédiat, dans les trente (30) jours ouvrables de l'occurrence du fait ou de la connaissance du fait qui a donné naissance au grief.
- b) À la demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre a lieu entre le comité de griefs et l'Université dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt du grief. La partie qui demande la rencontre fournira un avis minimal de trois (3) jours ouvrables pour la tenue de d'une telle rencontre.
- c) L'Université doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la rencontre des parties, avec copie à la personne salariée concernée.
- d) S'il n'y a pas de rencontre, l'Université doit rendre sa décision dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la réception du grief, avec copie à la personne salariée concernée.

12.11

Après avoir suivi la procédure décrite à la clause 12.10, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en donnant un avis de son intention à cet effet au Service des relations avec le personnel dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception de la décision de l'Université.

12.12 Prescription

Quelle que soit l'étape de la procédure de grief et d'arbitrage, un grief est réputé réglé, c'est-à-dire qu'il est reconnu comme étant valable ou comme faisant l'objet d'un désistement, dès que l'une ou l'autre des parties omet de répondre ou de procéder à l'étape suivante, y compris l'arbitrage, dans les délais stipulés ci-dessus, à moins que les parties aient mutuellement consenti, par écrit, à modifier les délais en question.

12.13 Processus d'arbitrage

- a) À moins que les parties n'en conviennent autrement, tous les griefs sont entendus par un seul arbitre.
- b) La compétence de l'arbitre est limitée aux conditions établies par la présente Convention et en aucun cas l'arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou de modifier quoi que ce soit à la convention collective. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- c) Dans les cas où l'arbitrage porte sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer la décision de l'Université, l'annuler, ou rendre toute autre décision qu'il ou qu'elle juge équitable dans les circonstances, ainsi que déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation et/ou des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.
- d) Les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés à parts égales par les parties.

12.14

Les griefs sont traités dans l'ordre de priorité suivant :

- 1) congédiement et mesures disciplinaires
- 2) harcèlement
- 3) santé et sécurité
- 4) interprétation.

Les arbitres sont contactés à tour de rôle selon l'ordre suivant. Si un ou une arbitre ne peut entendre la cause dans les six (6) mois suivant la demande, l'arbitre suivant est contacté et, ainsi de suite :

- 1) Harvey Frumpkin
- 2) Lyse Tousignant
- 3) Louise Doyon
- 4) Carol Jobin
- 5) Claude Lauzon
- 6) Louise Viau.

Les parties peuvent convenir de choisir un ou une autre arbitre.

12.15

Dans les cas de démission, l'arbitre peut prendre en considération les circonstances qui ont entouré la démission de la personne salariée, ainsi que la validité du consentement.

ARTICLE 13 ANCIENNETÉ

13.01 Accumulation de l'ancienneté et acquisition du droit d'ancienneté

- a) L'ancienneté est calculée sur la base du service continu auprès de l'Université.
- b) La personne salariée se voit créditer son ancienneté lorsque sa période de probation est terminée. L'ancienneté est alors calculée rétroactivement à la date d'embauche.
- c) Dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, l'ancienneté est calculée au prorata des heures rémunérées.
- d) Les personnes salariées accumulent de l'ancienneté en fonction des heures travaillées ou des heures considérées comme ayant été travaillées, conformément à la clause 13.03, et en fonction des congés auxquels elles ont droit.

13.02 Période de probation et période d'essai

a) Période de probation

- 1) La personne salariée nouvellement embauchée est assujettie à une période de probation de cent vingt (120) jours travaillés dans un poste de professionnel. Une telle période de probation ne peut avoir lieu qu'une seule fois en cours d'emploi. Les parties reconnaissent que, pendant la période de probation, la nouvelle personne salariée est en droit de recevoir l'aide, l'information et la formation appropriées afin de faciliter l'adaptation à son poste.
- 2) Au milieu de la période de probation, le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate rédige un rapport sur les progrès de la personne salariée et a une entrevue officielle avec cette dernière pour discuter du rapport en question.
- 3) La personne salariée en période de probation dont les services ne sont plus requis a droit à un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables, ou à une (1) semaine de salaire si aucun préavis n'est donné. La personne salariée qui compte plus d'une année de service ininterrompu a droit à un préavis écrit de dix (10) jours ouvrables, ou à deux (2) semaines de salaire si aucun préavis ne lui est donné.
- 4) Les personnes salariées en période de probation ont accès à la procédure de grief et d'arbitrage, sauf dans les cas de mises à pied et de congédiements.

b) Période d'essai

- 1) Toute personne salariée qui obtient une promotion ou une mutation a droit à une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés. Le Syndicat et l'Université, par entente, peuvent prolonger cette période d'essai jusqu'à un maximum de cent-vingt (120) jours travaillés.
- 2) Au cours de la période d'essai, la personne salariée continue de bénéficier de tous les droits et privilèges conférés par la convention collective.

- 3) Les parties reconnaissent que, pendant la période d'essai, la personne salariée est en droit de recevoir l'aide, l'information et la formation appropriées afin de faciliter son adaptation au nouveau poste.
- 4) Au milieu de la période d'essai, le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate rédige un rapport sur les progrès de la personne salariée, et a une rencontre officielle avec cette dernière pour discuter du rapport en question.
- 5)
 - i. Si, au cours de la période d'essai, la personne salariée est incapable de satisfaire aux exigences normales du poste, l'Université réintègre cette personne salariée dans son ancien poste, sans porter préjudice aux droits qu'elle y avait acquis. Si ce poste est aboli, les procédures prévues aux articles 14 et 15 s'appliquent. En cas de grief, il incombe à l'Université de prouver que la personne salariée est incapable de satisfaire aux exigences normales du poste.
 - ii. Si, au cours des quarante-cinq (45) premiers jours travaillés de la période d'essai, la personne salariée avise la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat qu'elle ne désire pas garder le poste, l'Université réintègre cette personne salariée dans son ancien poste, sans porter préjudice aux droits qu'elle y avait acquis. Si ce poste est aboli, les procédures prévues aux articles 14 et 15 s'appliquent.

c) Évaluation

Une fois sa période de probation ou d'essai terminée, la personne salariée peut demander, par écrit, que son évaluation de mi-période de probation ou d'essai soit retirée de son dossier personnel.

Chaque personne salariée doit recevoir une photocopie de l'évaluation de sa période de probation ou de sa période d'essai.

13.03 Accumulation de l'ancienneté

La personne salariée continue d'accumuler de l'ancienneté durant toute absence prévue dans la présente Convention ou découlant de l'application de celle-ci, ou toute absence autrement autorisée. L'accumulation de l'ancienneté continue tout au long de la durée de l'absence sous réserve des dispositions suivantes:

- a) Dans le cas d'un congé sans solde prévu à l'article 31, la personne salariée continue d'accumuler de l'ancienneté pour une période de douze (12) mois et conserve alors l'ancienneté acquise.
- b) Dans le cas d'une absence due à un accident ou à une maladie non reliés au travail, la personne salariée continue d'accumuler l'ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois et conserve alors l'ancienneté acquise.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

- c) Dans le cas d'une absence durant laquelle la personne salariée occupe une fonction syndicale, à titre d'employée ou d'élue, au sein de la CSN ou de l'un de ses organismes affiliés (clause 11.11), cette personne salariée continue d'accumuler l'ancienneté pour la période maximale prévue à la clause 11.11 et conserve alors l'ancienneté acquise.
- d) Dans le cas de tout congé pour activités syndicales en vertu de l'article 11, exception faite de la clause 11.11, la personne salariée continue d'accumuler de l'ancienneté tout au long de la durée du congé.
- e) Dans le cas d'un congé parental, la personne salariée continue d'accumuler de l'ancienneté tout au long de la durée du congé tel que prévu à l'article 30.
- f) Lorsqu'une personne membre de l'unité de négociation accepte un poste hors de l'unité de négociation, elle continue d'accumuler de l'ancienneté tant et aussi longtemps qu'elle conserve le droit de réintégrer son poste dans l'unité de négociation des professionnels conformément à la clause 17.07.

13.04

La personne salariée cesse d'accumuler l'ancienneté dans les cas suivants:

- a) Dans le cas de la mise à pied d'une personne salariée temporaire à l'expiration de la période pour laquelle elle a été embauchée ou rappelée, cette personne cesse d'accumuler de l'ancienneté mais conserve celle qu'elle a déjà acquise.
- b) Dans le cas de la mise à pied d'une personne salariée en probation ou d'une personne salariée permanente qui n'a pas la sécurité d'emploi, ces personnes cessent d'accumuler de l'ancienneté mais conservent celle qu'elles ont déjà acquise.

13.05 Perte du droit d'ancienneté

Une personne salariée perd son droit d'ancienneté, et son emploi est considéré comme terminé dans les cas suivants:

- a) elle quitte volontairement son emploi à l'Université.
- b) elle est congédiée, à moins que le congédiement ne soit annulé par suite de la procédure de grief et d'arbitrage.
- c) elle est mise à pied pour une période de plus de douze (12) mois.
- d) elle prend sa retraite.
- e) elle ne retourne pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception d'une lettre recommandée la rappelant au travail à la suite d'une mise à pied et ce, sans raison médicale valable ou preuve de maladie grave ou de décès d'un membre de sa famille immédiate attestés par un médecin. Les parties peuvent convenir de prolonger ce délai de dix (10) jours.
- f) elle n'a pas réintégré son poste conformément à l'article 17.07.

13.06 Démissions

L'Université doit immédiatement faire parvenir au Syndicat une copie de toutes les démissions qu'elle reçoit. Une personne salariée peut rétracter sa démission de l'Université une seule fois. Cette rétractation doit être faite dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la date de la présentation de la démission.

13.07 Liste d'ancienneté

- a) L'Université doit fournir au Syndicat la liste d'ancienneté sur support électronique en octobre et avril de chaque année.

Cette liste comprend le nom, le prénom, la date d'entrée en service, le poste, le département, la classe d'emploi et le statut (permanent ou temporaire, personne en probation ou permanente, à temps complet ou à temps partiel) des personnes salariées, ainsi que leur ancienneté calculée conformément aux dispositions du présent article.

- b) Toute contestation relative à l'ancienneté d'une personne salariée est présentée par écrit, dans les deux (2) semaines qui suivent la date de l'affichage, au Service des relations avec le personnel. Ce dernier et la personne représentant le syndicat font alors une enquête et apportent toutes les corrections nécessaires à la liste d'ancienneté. Si la mécontente persiste, un grief est déposé conformément à la procédure de grief et d'arbitrage.
- c) Toute erreur qui n'a pas été relevée au cours de la période de contestation peut être contestée ultérieurement au moyen de la procédure prévue ci-dessus. Cependant, dans un tel cas, l'Université n'encourra aucune responsabilité quant aux actions fondées sur des listes d'ancienneté antérieures à la date de la contestation.

ARTICLE 14 SÉCURITÉ D'EMPLOI

14.01 Sécurité d'emploi

- a) L'Université assure la sécurité d'emploi pour la durée de la présente Convention à toutes les personnes salariées permanentes qui comptent vingt-quatre (24) mois et plus d'ancienneté.

Lorsqu'une personne salariée obtient un poste permanent et termine avec succès la période de probation, son service antérieur sans interruption dans un autre poste permanent ou temporaire ou comme personne salariée dans une autre unité de négociation lui est crédité aux fins de l'acquisition de la sécurité d'emploi.

Il est entendu que le fait d'être sur la liste de rappel ne constitue pas une interruption de service. Cependant, le temps non travaillé sur la liste de rappel n'est pas pris en compte dans le calcul du service antérieur aux fins de la présente.

- b) Nonobstant toute autre disposition de la convention collective et sous réserve de la clause 21.01, les personnes salariées qui bénéficient de la sécurité d'emploi ne peuvent être mises à pied ou congédiées sans juste cause, demeurent au service de l'Université et continuent de bénéficier de toutes les dispositions de la présente convention collective.
- c) La personne salariée embauchée par l'Université avant le 1^{er} septembre 2002 dont le poste est aboli après l'obtention de la sécurité d'emploi bénéficie des dispositions de la clause 14.01 jusqu'à la fin du mois au cours duquel elle atteint l'âge de soixante et un (61) ans. Si elle a atteint l'âge de soixante et un (61) ans au moment où son poste est aboli, elle reçoit les indemnités de séparation prévues à la clause 14.03.

La personne salariée embauchée par l'Université le 1^{er} septembre 2002 ou ultérieurement et dont le poste est aboli après l'obtention de la sécurité d'emploi bénéficie de ces dispositions pendant :

- i. vingt-quatre (24) mois après ladite abolition du poste si elle compte moins de quinze (15) années d'ancienneté au moment de l'abolition. À la fin de cette période, soit elle supplante conformément à l'alinéa 14.05 h), soit elle cesse d'être rémunérée et son nom est inscrit sur la liste de rappel pendant douze (12) mois.
- ii. trente-six (36) mois après ladite abolition du poste si elle compte quinze (15) années ou plus d'ancienneté au moment de l'abolition

14.02 Préavis de l'abolition de poste

Dans le cas d'une abolition de poste, toute personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins deux (2) mois, avec une copie au Syndicat.

14.03 Indemnité de départ

- a) La personne salariée qui a la sécurité d'emploi et qui est visée par la clause 14.02 peut choisir de ne pas exercer ses droits et de démissionner. Dans ce cas, elle bénéficie d'une indemnité de départ équivalant à huit (8) mois de salaire plus un mois et demi (1,5) de salaire par année travaillée jusqu'à concurrence de trente-huit (38) mois.

Une personne salariée déplacée peut, à tout moment pendant la période rémunérée de sécurité d'emploi, se prévaloir de l'indemnité de départ dont le montant sera égal au montant de l'indemnité de départ à laquelle elle avait droit lors de l'abolition du poste, moins le salaire reçu depuis l'abolition du poste.

Les personnes salariées qui ont la sécurité d'emploi et qui acceptent l'indemnité de départ et désirent poursuivre leur formation universitaire à l'Université Concordia peuvent profiter d'une exemption des frais de scolarité. Le nombre de crédits est établi en fonction de l'ancienneté. Les personnes salariées comptant au moins cinq (5) années d'ancienneté bénéficient d'une exemption des frais pour trente (30) crédits. Celles qui en comptent au moins quinze (15) bénéficient d'une exemption des frais pour soixante (60) crédits. Celles qui en comptent au moins vingt (20) bénéficient d'une exemption des frais pour quatre-vingt-dix (90) crédits.

- b) La personne salariée qui ne détient pas la sécurité d'emploi et qui est touchée par la clause 14.02 peut choisir de ne pas exercer ses droits et de démissionner. Dans ce cas, bénéficie d'une indemnité de départ équivalent à trois (3) mois de salaire plus un (1) mois de salaire par année travaillée, jusqu'à concurrence de huit (8) mois.

Son nom est inscrit sur la liste de rappel, conformément à la clause 15.04. Si elle est rappelée au travail au cours de la période pour laquelle elle a reçu une indemnité, elle rembourse la portion de l'indemnité correspondant à la période travaillée. Ensuite, l'Université déduit la somme en question de sa paie, à raison de vingt-cinq pourcent (25 %) de son salaire brut par période de paie.

14.04

Lorsqu'une personne salariée choisit la sécurité d'emploi, le Service de l'emploi et du développement de l'Université la rencontre en vue de lui fournir des conseils d'orientation professionnelle stratégique et de mettre au point un plan qui comprendra, si nécessaire, la réaffectation, la formation, le placement et l'élaboration de propositions distinctes.

14.05 Procédure de déplacement

- a) Dans les cas d'abolitions de postes permanents, l'Université doit muter toute personne salariée ayant la sécurité d'emploi à un poste vacant au sein de l'unité de négociation, en autant qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

- b) La personne salariée qui a la sécurité d'emploi et dont le poste va être aboli aura priorité pour combler les postes permanents vacants. En outre, sa candidature sera prise en considération de façon prioritaire pour les postes temporaires affichés. Néanmoins, si cette personne salariée accepte un poste temporaire, l'Université n'est pas déchargée de l'obligation de lui trouver un poste permanent en vertu des dispositions relatives à la sécurité d'emploi.
- c) La personne salariée qui a la sécurité d'emploi et dont le poste a été aboli est réputée détenir le niveau de scolarité inhérent au poste aboli. En outre, sa candidature à un poste permanent ne sera pas rejetée s'il ne lui manque que des aptitudes et compétences qu'elle peut raisonnablement acquérir en huit mois de formation à temps complet ou en vingt-quatre (24) mois de formation à temps partiel, tel que déterminé par l'Université.
- d) Toute personne salariée ayant la sécurité d'emploi, dont le poste est aboli et qui obtient un poste d'une classe d'emploi inférieure, conserve le salaire du poste aboli.
- e) Toute personne salariée ayant la sécurité d'emploi qui refuse une mutation à un poste vacant sera considérée comme ayant volontairement démissionné.
- f) Une personne salariée touchée par l'abolition d'un poste qui ne peut être mutée à un poste vacant selon les dispositions de l'alinéa 14.05 a) et qui choisit de ne pas démissionner et de recevoir l'indemnité prévue à l'alinéa 14.03 a) doit accepter:
 - i) de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, si elle peut satisfaire aux exigences normales du poste.
 - ii) de pallier un surcroît de travail ou d'entreprendre un projet précis.

En pareil cas, l'Université peut affecter la personne salariée, pendant moins de six mois, à n'importe quel poste classé 9 au moins. Cette mutation ne peut avoir lieu qu'une seule fois. Pour les affectations de six mois ou plus, l'Université peut muter la personne salariée à un poste classé jusqu'à deux échelons de moins que le poste aboli.
- g) La personne salariée dont le poste a été aboli et qui compte au moins quinze (15) années de service peut demander un congé sans solde jusqu'au mois au cours duquel elle atteindra l'âge de cinquante-cinq (55) ans et prendre sa retraite le dernier jour du mois en question. Un tel congé non payé durera au maximum l'équivalent de vingt pourcent (20 %) de ses années de service, jusqu'à concurrence de cinq ans. Dans ce cas, elle peut choisir de répartir, au cours de la période de congé non payé, l'indemnité de départ qui lui revient. Pendant cette période, elle devra s'acquitter de ses cotisations aux avantages sociaux maintenus, y compris le régime de retraite. La personne salariée qui décide de se prévaloir de cette option n'est pas admissible à la somme forfaitaire de retraite anticipée prévue à la clause 38.03.

- h) À la fin de la période rémunérée de sécurité d'emploi, toute personne salariée a le droit de supplanter une personne salariée temporaire ayant moins d'ancienneté qui comble un poste n'ayant pas été affiché, à condition de satisfaire aux exigences normales du poste, conformément aux dispositions de l'alinéa 14.05 c). Dans ce cas, le statut de la personne salariée sera celui d'une personne salariée temporaire.

La personne salariée qui supplante une autre est assujettie à la période d'essai prévue à la clause 13.02 b).

- i) Une personne salariée dont le poste est aboli qui est mutée à un autre poste dans l'unité d'accréditation a droit à une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés. Après entente entre les parties, la période d'essai peut être prolongée jusqu'à cent-vingt (120) jours.

Pendant la période d'essai, la personne salariée continue de bénéficier de tous les droits et privilèges de la convention collective.

Les parties conviennent que pendant cette période d'essai, la personne salariée a droit à l'aide et à la formation appropriées pour faciliter l'adaptation à son nouveau poste.

Au milieu de la période d'essai, la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat prépare un compte-rendu écrit des progrès et aura une rencontre formelle avec la personne salariée pour en discuter.

Durant la période d'essai, si l'Université considère que la personne salariée est incapable de satisfaire aux exigences normales du poste, les clauses 14.05 a) et f) s'appliquent.

ARTICLE 15 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

15.01

Seules les personnes salariées qui ne sont pas visées par la clause 14.01 peuvent être mises à pied.

15.02 Procédure de mises à pied

Dans les cas de mises à pied, les personnes salariées temporaires et en probation sont mises à pied en premier. Si d'autres mises à pied sont nécessaires, les personnes salariées permanentes n'ayant pas la sécurité d'emploi sont alors mises à pied, en commençant par celles qui ont le moins d'ancienneté.

15.03 Avis de mise à pied

- a) Toute personne salariée permanente n'ayant pas la sécurité d'emploi et qui est l'objet d'une mise à pied, doit recevoir un préavis de deux (2) mois indiquant la date de la mise à pied.
- b) Toute personne salariée temporaire qui est l'objet d'une mise à pied et qui compte moins de 5 ans de service doit recevoir un préavis de deux (2) semaines indiquant la date de la mise à pied.
- c) Toute personne salariée temporaire comptant au moins cinq (5) ans de service doit recevoir un préavis de quatre (4) semaines.
- d) Toute personne salariée temporaire comptant dix (10) ans de service ou plus doit recevoir un préavis de huit (8) semaines.

15.04

- a) La liste de rappel comprend le nom de toutes les personnes salariées permanentes n'ayant pas la sécurité d'emploi et de toutes les personnes salariées temporaires qui ont été mises à pied, ainsi que le nom de toutes les personnes salariées temporaires qui ont terminé un contrat d'une durée déterminée.
- b) Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la Convention collective, l'Université fournit au Syndicat la liste de rappel des personnes salariées visées par le présent article. Par la suite, cette liste est mise à jour et transmise au Syndicat à tous les trois (3) mois.
- c) La liste de rappel comprend les renseignements suivants:
 - le nom.
 - l'adresse.
 - le statut.
 - le numéros de téléphone (2 au maximum), si la personne salariée y consent.
 - l'ancienneté accumulée.
 - le titre du dernier poste occupé

- d) À moins d'indication contraire, le rappel au travail est fait par téléphone, télécopieur ou courrier électronique selon ce que la personne salariée indique au Service des ressources humaines et relations avec le personnel. L'Université tient un registre écrit de toutes les personnes salariées contactées. Toute personne salariée, accompagnée d'un délégué ou d'une déléguée du Syndicat, peut consulter ce registre pendant les heures normales de bureau.
- e) Si une personne salariée n'a pu être rejointe après trois (3) tentatives, l'Université communique avec la personne dont le nom suit sur la liste, et ainsi de suite. Les personnes salariées ont la responsabilité de transmettre de façon exacte à l'Université et au Syndicat leur dernière adresse et leur dernier numéro de téléphone. Les tentatives de rejoindre une personne salariée doivent être échelonnées sur une période minimale de trois (3) jours.

15.05 Procédure de rappel

- a) Toute personne salariée permanente n'ayant pas la sécurité d'emploi et dont le nom est inscrit sur la liste de rappel est réputée avoir posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé ou tout poste permanent temporairement dépourvu de son titulaire pour lequel elle possède les qualifications professionnelles requises compte tenu des exigences normales du poste.
- b) Une personne salariée que l'on rappelle pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire se voit appliquer les conditions de travail d'une personne salariée temporaire prévues à l'article 41.
- c) Les personnes salariées sont rappelées au travail par ordre d'ancienneté, pourvu qu'elles satisfassent aux exigences normales du poste.
- d) Lors d'un rappel au travail, les personnes salariées doivent fournir tous les documents attestant les qualifications professionnelles qui n'apparaissent pas à leur dossier d'emploi.

15.06

Le nom d'une personne salariée, qui au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs n'a pas travaillé conformément aux dispositions de la présente Convention ou a refusé trois (3) rappels au travail, est rayé de la liste de rappel.

15.07

Si l'Université ne peut rejoindre une personne salariée après trois (3) tentatives consécutives de rappel, elle expédie une lettre recommandée à la dernière adresse connue comme étant celle de la personne salariée. Si cette dernière ne confirme pas sa disponibilité dans les deux (2) semaines qui suivent la réception de la lettre recommandée, son nom sera rayé de la liste de rappel.

15.08

Le Syndicat doit recevoir une copie de toutes les lettres que l'Université envoie à toute personne salariée touchée par le présent article.

15.09

L'Université s'engage à rencontrer le Syndicat aussitôt que possible pour discuter de tout problème qui est relié au présent article, et qui n'est pas traité dans les présentes dispositions.

ARTICLE 16 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS ET RÉDUCTIONS BUDGÉTAIRES MAJEURES

16.01

Afin d'informer le personnel des changements technologiques ou administratifs actuels ou éventuels ou de réductions budgétaires majeures qui influenceront directement sur les conditions d'emploi, l'Université tiendra une réunion de consultation pour obtenir les commentaires des personnes salariées qui seront visées par les changements.

L'ordre du jour de la réunion peut, au besoin, inclure les éléments suivants :

- a) La nature des changements à mettre en œuvre;
- b) Le calendrier de mise en œuvre;
- c) La réaffectation des tâches;
- d) Les effets sur les modalités et conditions d'emploi;
- e) Les plans de formation à l'intention du personnel en poste portant sur l'adaptation à un nouveau matériel ou à de nouvelles méthodes de travail;
- f) Les mesures relatives à l'évaluation des besoins de formation du personnel.

16.02

- a) L'Université doit donner au Syndicat un avis écrit de son intention d'implanter un changement technologique ou administratif ou de réagir à des réductions budgétaires majeures au moins trois (3) mois avant la date prévue pour leur mise en œuvre.

Cet avis doit comprendre les renseignements suivants:

- i. la nature et le but du changement technologique ou administratif ou des réductions budgétaires majeures.
 - ii. la date prévue pour la mise en œuvre ou, le cas échéant, le calendrier de la mise en œuvre.
 - iii. le nom des personnes salariées et, le cas échéant, les postes qui sont susceptibles d'être touchés par le changement technologique ou administratif ou par les réductions budgétaires majeures.
 - iv. les conséquences que ce changement ou ces réductions budgétaires majeures sont susceptibles d'avoir sur les conditions de travail des personnes salariées visées.
- b) Dix (10) jours ouvrables, au plus tard, après la réception de cet avis, le Syndicat peut demander à l'Université de soumettre ses projets au Comité des relations du travail pour discussion, afin de réduire au minimum l'impact sur les personnes salariées et de faciliter leur adaptation au changement.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

- c) L'Université s'engage à offrir aux personnes salariées visées par le changement technologique ou administratif la formation nécessaire pour leur permettre d'effectuer leurs nouvelles tâches. Cette formation sera dispensée aux frais de l'Université, pendant les heures de travail, sans perte de droits ou privilèges pour les personnes salariées.

16.03

Les parties conviennent que l'avis défini à la clause 16.02 sera émis lorsqu'un changement technologique ou administratif ou des réductions budgétaires majeures auront un ou plusieurs des effets suivants :

- a) l'abolition ou la création d'un ou de plusieurs postes;
- b) des changements dans les exigences d'un ou de plusieurs postes;
- c) des changements dans les responsabilités principales ou dans les sphères de prise de décisions d'un ou de plusieurs postes.

ARTICLE 17 AFFICHAGE, SÉLECTION ET MOUVEMENT DU PERSONNEL
17.01

- a) Lorsqu'un poste permanent devient vacant, l'Université doit décider dans un délai maximal de six (6) mois de le combler ou de l'abolir. Elle informe le Syndicat de sa décision dans un délai d'une (1) semaine.
- b) Si l'Université décide de combler le poste de façon permanente, elle doit l'afficher dans un délai de trente (30) jours ouvrables à compter de la date de la décision, conformément à la clause 17.02.
- c) Pendant les périodes mentionnées aux alinéas (a) et (b), l'Université peut combler ledit poste de façon temporaire prévu à la clause 17.05.
- d) Tout poste permanent nouvellement créé doit être affiché conformément à la clause 17.02.

17.02

- a) Lorsqu'un poste doit être comblé de façon permanente, l'Université doit l'afficher pendant dix (10) jours ouvrables. Un exemplaire de l'affichage doit être transmis au Syndicat au moment de l'affichage.
- b) L'affichage comprend les renseignements suivants:
 - le titre, le code et la classe d'emploi du poste.
 - la description des tâches à titre indicatif.
 - les exigences normales du poste.
 - le nom du département.
 - le titre du supérieur immédiat ou de la supérieure immédiate.
 - l'échelle salariale.
 - l'horaire de travail, s'il sort de l'ordinaire.
 - la date de l'affichage et la date d'expiration de l'affichage.
 - le statut permanent ou temporaire (incluant la durée de l'assignation).
 - le statut à temps complet ou à temps partiel.
- c) L'Université doit aviser le Syndicat si un affichage de poste est annulé.

17.03

Les candidats qui désirent poser leur candidature doivent le faire pendant la période d'affichage.

17.04

- a) Les parties conviennent que, lors de la sélection d'un candidat pour combler un poste affiché conformément aux dispositions de la clause 17.02, le poste sera confié à la personne salariée la plus compétente à l'intérieur de l'unité de négociation. Lorsque deux (2) personnes salariées à compétence égale rivalisent pour obtenir un poste, la personne salariée ayant le plus d'années de service dans un poste professionnel au sein de l'Université se verra octroyer le poste

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

Nonobstant tout ce qui précède, pour combler le poste, la priorité est accordée par ordre d'ancienneté à la personne salariée dont le poste a été aboli et qui bénéficie de la sécurité d'emploi en vertu de la clause 14.01 et possède les qualifications requises, conformément aux exigences normales du poste.

La personne salariée ayant la sécurité d'emploi est réputée posséder les qualifications requises par le poste qu'elle occupait avant qu'il ne soit aboli.

- b) Le processus de sélection doit normalement comprendre un comité consultatif de recrutement et de sélection.

La formation d'un tel comité et sa composition relèvent du chef de l'unité ou du département qui recherche un candidat, mais ce comité doit normalement comprendre une personne salariée provenant de l'unité ou du département.

- c) L'Université doit désigner le candidat dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date d'expiration de la période d'affichage. Lorsqu'un poste est comblé, le Service d'emploi et de développement annonce verbalement la nomination à la personne retenue, puis la lui confirme par écrit et fait parvenir une copie de cette confirmation au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables.
- d) L'Université n'est pas tenue d'afficher un poste vacant une deuxième fois dans les cas suivants :
- i. le poste vacant a d'abord été comblé par une personne qui venait de l'extérieur de l'unité de négociation et qui a décidé de quitter ce poste au cours des trois (3) premières semaines de sa période de probation.
 - ii. le poste vacant ou le poste nouvellement créé était occupé par une personne salariée qui venait de l'unité de négociation et qui a décidé de reprendre son ancien poste au cours des quarante-cinq (45) premiers jours de sa période d'essai.

Le comité consultatif de recrutement et de sélection procède alors à un deuxième choix parmi les candidatures reçues en conformité avec les dispositions du présent article.

- e) Une personne salariée qui postule un emploi et qui retire sa candidature ou refuse le poste ne devra subir aucun préjudice lorsqu'elle posera ultérieurement sa candidature pour d'autres postes.
- f) Lorsqu'une personne salariée est promue ou mutée, elle est affectée à son nouveau poste dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent le moment de sa nomination. Elle reçoit à compter du moment de son affectation, ou à compter du moment où elle aurait dû assumer le poste, le salaire attaché à son nouveau poste.

17.05 Postes temporairement dépourvus de leur titulaire

- a) L'Université n'est pas tenue de combler un poste qui est temporairement dépourvu de son titulaire. La décision de combler un tel poste relève du département.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

- b) Nonobstant l'alinéa a), l'Université peut décider de partager les tâches du poste temporairement dépourvu de titulaire en priorité entre les personnes salariées du département dans la mesure où elles l'acceptent. Dans ce cas, l'Université avise le Syndicat, par écrit, de sa décision dans les vingt (20) jours ouvrables et rémunère les personnes salariées selon l'article 26.
- c) Si un poste temporairement dépourvu de son titulaire doit être comblé, il le sera de la manière et dans l'ordre suivant:
- i. Le poste est affiché dans le département concerné durant une période de cinq (5) jours ouvrables et sera comblé par la personne salariée candidate qui, dans le département, est la mieux qualifiée pour satisfaire aux exigences normales du poste. Lorsque deux (2) personnes salariées à compétence égale rivalisent pour obtenir un poste, la personne salariée ayant le plus d'années de service dans un poste professionnel au sein de l'Université se verra octroyer le poste.
 - ii. Le poste sera offert à la personne salariée de la liste de rappel qui a le plus d'années de service dans un emploi professionnel au sein de l'université et qui possède les qualifications professionnelles requises compte tenu des exigences normales du poste.
 - iii. Si aucune personne salariée candidate du département ou de la liste de rappel n'obtient le poste, celui-ci sera affiché conformément aux dispositions de la clause 17.02 et comblé en utilisant le processus prévu aux alinéas 17.04 a) et b), lorsque la durée du poste est de douze (12) mois et plus.

Dans le cas d'un poste de moins de douze (12) mois, le département décide de la manière de la combler. S'il décide de l'afficher, il le fait conformément aux dispositions de la clause 17.02 et le comble en utilisant le processus prévu aux alinéas 17.04 a) et b).
- d) Le département d'où vient la personne salariée choisie pour le poste temporaire n'est pas tenu de libérer cette personne pour une période plus longue que la période mentionnée initialement sur l'avis de vacance du poste.
- e) L'Université donne, à la personne salariée choisie pour le poste temporaire, un avis écrit qui indique le poste auquel cette personne est temporairement affectée, sa durée, ainsi que la classe d'emploi, le salaire et les primes, le cas échéant, attachées à ce poste. L'Université transmet une copie de cet avis au Syndicat.
- f) À la fin de l'assignation au poste temporaire, la personne salariée retourne à son ancien poste ou sur la liste de rappel. En cas d'abolition de ce poste, les procédures prévues aux articles 14 et 15 s'appliquent.
- g) La personne salariée qui obtient un poste temporaire est soumise aux dispositions de l'alinéa 13.02 b) (période d'essai) et reçoit le même salaire que celui auquel elle aurait droit si elle occupait le poste de façon permanente et continue.

17.06

Dans le cas d'un grief relatif au présent article, le fardeau de la preuve incombe à l'Université.

17.07

Une personne salariée ayant obtenu un poste permanent à l'extérieur de l'unité de négociation a le droit de réintégrer son ancien poste tant que sa période de probation sur son nouveau poste n'a pas été complétée avec succès.

Une personne salariée ayant obtenu un poste temporaire à l'extérieur de l'unité a un droit de retour sur son poste pour une période de trente (30) mois. À son retour, elle redevient admissible comme membre du Syndicat, recommence à verser des cotisations syndicales et reprend tous ses droits et privilèges. En cas d'abolition de son poste, les procédures prévues aux articles 14 et 15 s'appliquent.

ARTICLE 18 SANTÉ ET SÉCURITÉ

18.01

L'Université reconnaît sa responsabilité de fournir un milieu de travail sécuritaire et sain, de fournir les installations, le matériel, les services, les méthodes et la formation requises par la Loi sur la santé et la sécurité au travail dans le but de protéger la santé et d'assurer la sécurité des personnes salariées dans l'exercice de leurs fonctions.

18.02

Les politiques et les procédures officielles de l'Université relatives à la santé et à la sécurité s'appliquent mutatis mutandis à toutes les personnes salariées.

18.03

La personne salariée qui fait partie d'un sous-comité de santé et de sécurité dans un département donné a le droit de s'absenter de son poste, sans perte de salaire, pour assister aux réunions du sous-comité.

ARTICLE 19 SOUS-TRAITANCE

19.01

- a) L'octroi de contrats, de contrats de sous-traitance, de concession totale ou partielle, de transfert ou toute autre forme de disposition ne doit pas causer de mise à pied, de rétrogradation ou de réduction d'heures de travail pour les personnes salariées régies par la convention collective.
- b) De plus, les tâches d'un poste aboli ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'un contrat de sous-traitance, d'une concession totale ou partielle, de transfert ou de toute autre forme de disposition.
- c) L'Université favorisera la création de nouveaux postes plutôt que de recourir à des contrats de sous-traitance en ce qui concerne les postes régis par la convention collective.

ARTICLE 20 FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ

Si le Recteur déclare l'Université fermée pour quelle que raison que ce soit, ou si les services de la majorité des membres du personnel non enseignant ne sont pas requis durant une période donnée, aucune personne salariée ne devra subir de perte de salaire. En outre, toute personne salariée dont la présence sera alors requise recevra, sous réserve des dispositions expresses de la présente Convention, en plus de son salaire normal pour les heures travaillées, un congé rémunéré équivalent.

ARTICLE 21 MESURES DISCIPLINAIRES

21.01

Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit, adressé à la personne salariée concernée, qui énonce les motifs de la mesure. Cet avis doit être envoyé simultanément au Syndicat. Seules les mesures disciplinaires dont la personne salariée et le Syndicat ont été informés par écrit peuvent être invoquées en arbitrage et portées au dossier de la personne salariée.

21.02

Le Syndicat peut, dans le cas d'une personne salariée qui est l'objet d'un congédiement, d'une suspension, d'une rétrogradation ou d'un avertissement écrit, déposer un grief et, si nécessaire, soumettre le cas à l'arbitrage, sauf toutefois dans le cas d'une personne salariée qui a été congédiée pendant sa période de probation.

21.03

Dans tous les cas de mesures disciplinaires, il incombe à l'Université de prouver que la mesure disciplinaire a été imposée pour cause juste et suffisante. L'arbitre peut maintenir ou annuler la mesure disciplinaire, ou rendre toute autre décision qui lui semble équitable vu les circonstances.

21.04

Dans le cas où une personne représentant l'Université juge nécessaire de convoquer une personne salariée pour des motifs d'ordre disciplinaire (avertissement écrit, rétrogradation, suspension, ou congédiement), la personne salariée a le droit d'être accompagnée d'une personne représentant le Syndicat. L'Université informera la personne salariée de ce droit.

21.05

Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une personne salariée.

21.06

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après vingt (20) jours ouvrables à compter de la date de l'incident qui y a donné lieu, ou de la date à laquelle le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate a pris connaissance de l'incident en question.

21.07

Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut être employé contre elle lors d'un arbitrage à moins qu'il ne s'agisse :

- d'un aveu signé devant une personne représentant le Syndicat.
- d'un aveu signé en l'absence d'une personne représentant le Syndicat mais non rétracté par écrit par la personne salariée dans les sept (7) jours suivant sa signature. L'Université remet au Syndicat une copie de l'aveu par courriel ou télécopieur aussitôt qu'elle le reçoit.

ARTICLE 22 DOSSIERS PERSONNELS

22.01

Une personne salariée a le droit, avec préavis au Département des ressources humaines et des relations avec le personnel, en la présence d'une personne représentant l'Université, de demander à voir son dossier personnel portant sur son travail à l'Université, d'en vérifier le contenu, d'y ajouter des commentaires et d'obtenir une photocopie de ce dossier à ses frais. Le dossier personnel détenu par le Département des ressources humaines et des relations avec le personnel constitue le seul dossier officiel aux fins de la présente convention collective.

22.02

Toute mention d'une mesure disciplinaire doit être retirée du dossier d'une personne salariée après qu'une période de douze (12) mois s'est écoulée sans autre mesure disciplinaire de même nature.

De plus, tout avis disciplinaire ou toute partie d'un tel avis au sujet duquel une personne salariée a eu gain de cause en arbitrage doit être retiré du dossier.

ARTICLE 23 CORRESPONDANCE ET RÉSERVATION DE SALLES

23.01

L'Université permet au Syndicat d'utiliser ses salles de réunions. Les salles doivent être réservées selon les procédures en vigueur de l'Université.

23.02

Une copie de toute la correspondance entre le Syndicat et l'Université doit être transmise au Service des relations avec le personnel et au Syndicat.

23.03

Le service de courrier interne, le courriel, ainsi que des télécopies sont considérés comme des moyens adéquats de communication, sauf indication contraire dans la convention collective.

ARTICLE 24 HEURES ET HORAIRES DE TRAVAIL

24.01

Sauf pour les personnes salariées travaillant selon un horaire particulier aux termes de la clause 24.12, la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, normalement réparties entre 9 h et 17 h, du lundi au vendredi.

24.02 Heures supplémentaires

- a) Aperçu général
 - i) Tout travail effectué par la personne salariée en plus de sa journée normale ou de sa semaine normale de travail, telles que définies à la clause 24.01, est considéré comme des heures supplémentaires à condition d'avoir été préalablement approuvé par le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate.
 - ii) Sauf dans les cas d'urgence, les heures supplémentaires se font sur une base volontaire.
 - iii) Les parties conviennent que les heures supplémentaires doivent être maintenues au minimum.
 - iv) Aucune personne salariée n'est tenue d'effectuer plus de seize (16) heures de travail consécutives.
 - v) Les heures supplémentaires sont réparties aussi équitablement que possible, à tour de rôle, dans le service, le département ou le programme en question, parmi les personnes salariées qui accomplissent normalement le travail nécessitant les heures supplémentaires.
- b) À moins d'être régi par une autre entente en vertu de l'alinéa c), les heures supplémentaires seront rémunérées de la façon suivante :
 - i) Congé autorisé ou rémunération au taux d'une fois et demie (150 %) les heures travaillées par la personne salariée en plus de sa journée normale ou de sa semaine normale de travail ou le premier jour travaillé pendant la fin de semaine.
 - ii) Congé autorisé ou rémunération au taux de deux fois (200 %) les heures travaillées par la personne salariée pendant un jour férié (en plus du report ou de la rémunération du jour férié) ou le deuxième jour travaillé pendant la fin de semaine.
 - iii) La personne salariée qui effectue des heures supplémentaires pour une période de trois (3) heures ou plus a droit à une période rémunérée de repos ou de repas de soixante (60) minutes. Pour chaque tranche de trois (3) heures travaillées en heures supplémentaires, la personne salariée a droit à une pause rémunérée de quinze (15) minutes.
 - iv) Une indemnité de repas de sept dollars (7,00\$). En date du 1 juin 2006, la prime de repas sera augmentée à huit dollars (8,00\$). Par la suite, ce montant sera indexé selon le pourcentage d'augmentation salariale.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

- v) La personne salariée qui effectue des heures supplémentaires pour une période de quatre (4) heures ou plus aura droit, sur présentation d'un reçu, au remboursement de la course en taxi pour rentrer chez elle.
- vi) La personne salariée peut choisir soit le congé autorisé, soit la rémunération.
- c) La personne salariée peut négocier un autre mode de compensation pour les heures supplémentaires sous forme de congé autorisé ou de rémunération :
 - i) Le mode de compensation ainsi négocié doit être approuvé par écrit et signé par la personne salariée et son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate.
 - ii) L'entente doit tenir compte de chacun des éléments suivants :
 - Compensation (nombre d'heures payées ou accordées comme congé autorisé pour chaque heure supplémentaire travaillée) des heures supplémentaires effectuées du lundi au vendredi et des heures supplémentaires effectuées pendant les fins de semaine ou les jours fériés.
 - Indemnité de repas
 - Pauses
 - Frais de taxi
 - iii) Une telle entente ne constitue pas un précédent quant aux ententes subséquentes sur la compensation des heures supplémentaires.
 - iv) L'entente prendra automatiquement fin trois mois après la date de sa signature.
- d) Le paiement des heures supplémentaires est effectué en même temps que celui du salaire régulier de la période de paye suivante. Pendant les vacances et le congé de Noël, ce versement est repoussé d'une période de paye.
- e) Les heures supplémentaires compensées par un congé, selon alinéas b) et c), doivent être prises dans les douze (12) mois qui suivent. Les heures supplémentaires qui n'ont pas été prises dans ce délai doivent être rémunérées au taux applicable au moment du versement.

24.03

Avec l'autorisation de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat, une personne salariée peut choisir de travailler selon un horaire autre que 9 h à 17 h sur une base régulière.

24.04

Après entente entre les parties, l'Université peut, compte tenu des besoins de l'unité administrative, du poste de la personne salariée et des obligations inhérentes à ce poste, déterminer pour une personne salariée donnée, un horaire de travail différent de celui prévu à la clause 24.01.

24.05

Toute personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée normale de travail sans perte de salaire.

24.06

Toute personne salariée a droit à une période de repas d'une (1) heure, non rémunérée, au cours de sa journée normale de travail. Cette période de repas est normalement prise au milieu de sa journée normale de travail.

24.07

Les personnes salariées qui, à l'occasion, désirent changer leur horaire de travail doivent obtenir au préalable l'accord de leur supérieur immédiat ou de leur supérieure immédiate.

24.08 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 et des relations avec le personnel), la semaine normale de travail est réduite de trois (3) heures sans perte de salaire.
- b) Pour faciliter l'application de l'horaire d'été, les horaires individuels de travail doivent être approuvés avant le début de la période dans laquelle ils tombent; une telle approbation ne peut être refusée sans raison valable. Avec la permission du supérieur immédiat ou de la supérieure immédiate, une personne salariée peut, au cours de l'été, modifier son choix. Les choix effectués parmi les options prévues à l'alinéa suivant sont accordés le plus équitablement possible, dans la mesure où les exigences de service le permettent, en tenant compte de :
 - i. l'ancienneté de la personne salariée;
 - ii. la préférence exprimée par la personne salariée.
- c) Les options quant à la réduction de la semaine normale de travail sont :
 - i. Quatre (4) jours de travail de sept (7) heures chacun et un (1) jour de travail de quatre (4) heures, le vendredi matin.
 - ii. Quatre (4) jours de travail de huit (8) heures chacun, du lundi au jeudi.

24.09

Lorsqu'une personne salariée est absente pendant la période de l'horaire d'été, elle ne peut pas « mettre en banque » les heures de congé auxquelles elle aurait eu droit si elle avait été présente, à l'exception des semaines de vacances. Dans ce dernier cas, les heures d'été qui coïncident avec ses semaines de vacances peuvent être reprises n'importe quand pendant la période de l'horaire d'été.

24.10

Les départements qui doivent fonctionner avec un effectif complet durant la période de l'horaire d'été (par exemple le Registrariat) peuvent exiger que, durant cette période, leur personnel conserve l'horaire habituel et prenne les heures de congé avant ou après la période de l'horaire d'été.

24.11

Si une personne salariée ne peut pas bénéficier de l'horaire d'été quand il est en vigueur, les heures non utilisées peuvent être « mises en banque » et prises à une date convenue avec le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate. Les heures ainsi accumulées doivent être prises avant la fin du mois d'août, sauf pour des cas spéciaux où la charge de travail du département ne le permet pas. Dans de tels cas, ces heures peuvent être reportées. Dans tous les cas, ces heures devront être utilisées au complet avant le 31 décembre de l'année en cours.

24.12 Horaires de travail particuliers

- a) L'Université détermine les postes qui requièrent un horaire particulier, étant entendu que l'on doit, sous réserve des exigences de service, limiter autant que possible le nombre d'horaires de travail particuliers.
- b) La personne salariée qui doit travailler selon un horaire particulier doit en être avisée par écrit, avec une copie au Syndicat, au moins un (1) mois à l'avance ou au moment de son embauche, de sa promotion ou de sa mutation.
- c) La semaine normale de travail pour une personne salariée travaillant selon un horaire particulier est de trente-cinq (35) heures.
- d) L'Université n'introduira pas d'horaire particulier qui n'existait pas lors de l'entrée en vigueur de la convention collective sans consulter au préalable les personnes salariées concernées et le Syndicat.

24.13 Primes liées aux horaires de travail particuliers

- a) Toute personne salariée qui travaille, de façon permanente ou temporaire, pendant deux (2) heures ou plus après 17 h a droit à une prime de deux et demi pourcent (2,5 %) de son salaire de base pour tout travail effectué après 17 h.
- b) Une personne salariée n'a pas droit à une telle prime lorsqu'elle reçoit une rémunération au taux prévu pour les heures supplémentaires.
- c) Cette prime ne s'ajoute pas au taux de base dans le calcul de la rémunération des heures supplémentaires travaillées.

24.14 Rappel

- a) Toute personne salariée qui, à la demande de son supérieur immédiat ou de sa supérieure immédiate, revient au travail en dehors des heures normales de travail, a droit au plus avantageux de ce qui suit :

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

- i) Compensation selon les dispositions concernant les heures supplémentaires tel que définies à la clause 24.02;
- ii) Rémunération de trois (3) heures au taux normal applicable.
- b) Toute personne salariée qui est rappelée au travail est rémunérée pour les heures travaillées et son temps de déplacement. De plus, ses frais de déplacement sont remboursés selon la politique universitaire applicable.
- c) Une personne salariée qui peut s'acquitter des tâches requises à distance n'est pas tenue de se présenter au travail. Elle est alors rémunérée uniquement pour les heures de travail effectuées.

24.15 Périodes de disponibilité

- a) Une personne salariée est dite en disponibilité lorsqu'elle doit, à la demande de son supérieur immédiat ou de sa supérieure immédiate, être prête à se présenter, en cas d'urgence, au travail dès un appel par téléavertisseur ou par téléphone.
- b) L'Université doit fournir gratuitement à la personne salariée un téléphone cellulaire ou un téléavertisseur pour la période pendant laquelle elle est en disponibilité.
- c) Les périodes qui requièrent une personne salariée en disponibilité sont comblées sur une base volontaire. Toutefois, si le nombre de volontaires ne suffit pas pour les services exigés, les périodes de disponibilité qui restent sont réparties équitablement parmi toutes les personnes salariées du département qui possèdent les compétences pour effectuer les tâches à tour de rôle, et en tenant compte des préférences exprimées par les personnes salariées concernées et de leur ancienneté. Les personnes salariées sont avisées par écrit de leur quart de disponibilité au moins deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur de celui-ci.
- d) Au besoin, les unités se réunissent tous les trois mois pour s'assurer que, tout en satisfaisant aux exigences de service, aucune personne salariée n'est tenue d'être en disponibilité plus de la moitié du temps, de façon régulière, à moins d'y consentir.
- e) Une personne salariée à laquelle le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate demande d'être en disponibilité recevra une prime d'une (1) heure au taux de salaire régulier pour chaque quart de disponibilité de huit (8) heures ou moins, sauf pendant les jours fériés pour lesquels la personne salariée recevra une prime d'une fois et demie (1,5) le salaire horaire régulier pour chaque quart de disponibilité de huit (8) heures ou moins.

ARTICLE 25 DROITS DE SUCCESSION

25.01

Au cas où l'Université est consolidée ou fusionnée, soit entièrement ou partiellement, avec tout(e) autre division, école, collège, ou composante du système de l'éducation supérieure du Québec pendant la durée de cette convention collective, l'unité de négociation actuelle, telle que définie dans cette convention collective, restera distincte et cette convention collective demeurera en pleine vigueur.

25.02

Au cas où il y aura un successeur ou des successeurs exprimant intérêt, soit entièrement ou partiellement, au Conseil d'administration de l'Université Concordia, de tel(s) successeur(s) seront obligé(s) par, et assumeront tous les droits, devoirs et obligations du Conseil d'administration comme si de tel(s) successeur(s) exprimant intérêt étaient partie(s) nommée(s) et signataire(s) de cette convention collective.

ARTICLE 26 PRIMES

26.01

Lorsque l'Université confie des responsabilités d'un poste d'une classe d'emploi supérieure à une personne salariée, celle-ci doit recevoir une prime.

26.02

Lorsqu'une affectation temporaire comporte des responsabilités relevant d'une classe d'emploi supérieure à celle du poste normalement occupé, l'Université doit verser à la personne salariée une prime proportionnelle à la durée de cette affectation et proportionnelle au pourcentage du travail qui relève de la classe d'emploi supérieure.

26.03

Le montant de la prime à verser est égal à la différence entre le salaire de base de la personne salariée et le salaire auquel elle aurait eu droit si elle avait dû assumer ces responsabilités supplémentaires à titre permanent, sous réserve de la clause 40.11.

26.04

Lorsqu'une situation particulière requiert, selon l'Université, des ajustements de nature monétaire pour une ou plusieurs personne(s) salariée(s), celles-ci recevront une prime. Cette prime sera déterminée par un comité composé de représentants de l'Université et du Syndicat.

ARTICLE 27 JOURS FÉRIÉS

27.01

- a) Au cours de l'exercice financier, les jours suivants sont reconnus comme des jours fériés payés :
- le 24 juin.
 - le 1^{er} juillet.
 - le premier lundi de septembre.
 - le deuxième lundi d'octobre.
 - le 24 décembre.
 - le 25 décembre.
 - le 26 décembre.
 - le 31 décembre.
 - le 1^{er} janvier.
 - le 2 janvier.
 - le vendredi qui précède Pâques.
 - le lundi qui suit Pâques.
 - le lundi précédant le 25 mai.
- b) L'Université est normalement fermée du 24 décembre jusqu'à l'heure normale d'ouverture le 3 janvier. Cette période est considérée comme travaillée et est payée.
- c) L'Université s'engage à reconnaître et à observer comme jour férié payé tout autre jour déclaré jour férié par les gouvernements.

27.02

- a) Si un des jours fériés mentionnés à la clause 27.01 tombe pendant les vacances payées d'une personne salariée, ou coïncide avec un de ses jours de congé hebdomadaire autre que le samedi ou le dimanche, la personne salariée en question a le droit de reporter ce jour férié à une date ultérieure convenue entre elle et son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate.
- b) Si un des jours fériés mentionnés à la clause 27.01 coïncide avec un samedi ou un dimanche, ce jour férié est remplacé par le jour ouvrable qui le précède ou par celui qui le suit.

27.03

L'Université respectera les congés religieux reconnus non mentionnés à la clause 27.01.

ARTICLE 28 CONGÉS SOCIAUX, CONGÉS POUR AFFAIRES PERSONNELLES ET CONGÉS À SALAIRE DIFFÉRÉ

28.01

Toute personne salariée a droit aux congés stipulés ci-dessous, sans perte de salaire, pourvu que ces congés coïncident avec un jour où la personne salariée aurait normalement travaillé. Lorsqu'une personne salariée doit s'absenter pour une des raisons énoncées dans le présent article, elle doit en informer son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate dès que possible.

28.02 Congé de décès

Lorsqu'un décès survient dans la parenté ou dans la famille d'une personne salariée, celle-ci peut demander à s'absenter de l'Université pour une période limitée. Dans la mesure du possible, les raisons et la notification d'une telle absence doivent être données avant le départ au supérieur immédiat ou à la supérieure immédiate. La durée d'un congé de décès ne doit pas excéder cinq (5) jours ouvrables. L'autorisation d'un tel congé ne peut être refusée sans motif valable.

La personne salariée peut ajouter à un congé de décès des vacances accumulées ou un congé sans solde.

28.03 Congé de mariage

Dans le cas du mariage,

- a) de la personne salariée, celle-ci a droit à cinq (5) jours ouvrables de congé.
- b) du fils ou de la fille de la personne salariée, celle-ci a droit à un (1) jour ouvrable de congé.
- c) du père, de la mère, des grands-parents, du frère, de la sœur ou des petits-enfants de la personne salariée, celle-ci a le droit d'être absente le jour du mariage.

La personne salariée peut ajouter, aux jours de congé prévus aux alinéas a) et b) ci-dessus, ses jours de vacances accumulés ou un congé sans solde.

28.04 Congé de déménagement

Lorsqu'une personne salariée change de domicile, elle a droit à un (1) jour ouvrable de congé pour le déménagement. Toutefois, elle n'a pas droit à plus d'une journée par exercice financier. Cette restriction ne s'applique pas si la personne salariée doit déménager pour des raisons indépendantes de sa volonté; il lui incombe d'en fournir la preuve.

28.05 Congé pour fonctions judiciaires

- a) Lorsqu'une personne salariée est appelée à agir comme membre d'un jury ou comme témoin dans une instance à laquelle elle n'est pas partie, elle ne subit aucune perte de salaire quant au temps qu'elle doit consacrer à l'exercice de telles fonctions. Cependant, la personne salariée doit remettre à l'Université l'équivalent de la somme reçue pour l'exercice des fonctions en question. Si la personne salariée a reçu une somme plus élevée que son salaire, l'Université lui rendra la différence.

- b) La personne salariée appelée à témoigner dans une instance à laquelle l'Université participe continue de recevoir son salaire normal.
- c) Lorsqu'une personne salariée doit se présenter devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une instance à laquelle elle est partie, elle a le droit de prendre un congé sans solde ou elle peut utiliser ses jours de vacances accumulés.

28.06 Congé pour affaires personnelles

Les personnes salariées à temps complet qui ont terminé leur période de probation ont le droit de prendre annuellement, sans perte de salaire, l'équivalent d'un maximum de deux (2) jours ouvrables de congé pour affaires personnelles. Ces deux jours peuvent être pris par tranches horaires.

Les personnes salariées à temps partiel qui ont terminé leur période de probation ont droit à ce congé pour affaires personnelles au prorata des heures travaillées.

De tels congés ne doivent pas servir à prolonger les vacances ou à prolonger tout autre congé prévu dans la présente convention collective, sauf en ce qui concerne le congé de décès.

Normalement, la personne salariée avisera sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat du besoin d'un tel congé deux (2) jours à l'avance.

Les congés pour affaires personnelles ne s'accumulent pas d'année en année (l'année étant calculée à partir du 1^{er} juin).

Tout congé pour affaires personnelles pris en sus des deux (2) jours mentionnés ci-dessus sera sans solde.

28.07 Congé pour raisons familiales

Toute personne salariée peut se prévaloir des dispositions sur les congés pour obligations familiales prévues dans la Loi sur les normes du travail.

28.08 Congé pour cas urgents

- a) La présente clause a pour but de permettre à la personne salariée de s'absenter lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille immédiate ou auprès de toute personne qui habite en permanence avec elle; de telles absences ne doivent pas excéder trente-cinq (35) heures par année.
- b) La personne salariée qui prend le congé prévu au présent paragraphe doit, aussitôt que possible mais au plus tard trente (30) minutes après le début de sa journée normale de travail, informer son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate de la durée et des raisons de ce congé.
- c) L'Université doit informer la personne salariée quand celle-ci a épuisé les trente-cinq (35) heures prévues ci-dessus.

- d) Il est entendu que la personne salariée effectuera par la suite des heures de travail compensatoires convenues entre elle et son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate.

28.09 Congé à salaire différé

- a) Le congé à salaire différé a pour but de permettre à la personne salariée permanente de bénéficier d'un congé avec salaire. Les parties considèrent que le congé à salaire différé est avantageux pour la personne salariée et pour l'Université.
- b) Les demandes de congé à salaire différé seront acceptées à condition que les départements concernés soient en mesure d'accorder un tel congé. Toutefois, ces demandes ne seront rejetées que dans des circonstances exceptionnelles. La priorité sera donnée aux personnes salariées qui n'ont jamais bénéficié de ce congé.
- c) La durée minimale du congé à salaire différé est de six (6) mois consécutifs et sa durée maximale est de douze (12) mois consécutifs, à moins que les parties n'en conviennent autrement tout en respectant les lois et règlements applicables en vigueur.

Les personnes salariées qui bénéficient d'un congé à salaire différé doivent retourner au service de l'Université et y demeurer pour une période égale à celle du congé, à moins que les parties n'en conviennent autrement tout en respectant les lois et règlements applicables en vigueur.

- d) La personne salariée qui désire participer au Régime de congé à salaire différé (RCSD) adresse une demande écrite à son supérieur immédiat ou à sa supérieure immédiate, et en transmet une copie au Département des ressources humaines et des relations avec le personnel au moins trois (3) mois avant la date à laquelle elle désire commencer à participer au RCSD.
- e) L'Université transmettra à la personne salariée l'approbation ou le rejet de la demande de congé à salaire différé dans les cinq (5) semaines qui suivent la date de réception de la demande. Si l'Université refuse d'accorder le congé, elle avisera la personne salariée des raisons de son refus et fera parvenir une copie de cet avis au Syndicat.
- f) Pour qu'une personne salariée puisse participer au RCSD, elle doit signer le contrat présenté à l'annexe D.
- g) Ce contrat doit être signé par la personne salariée et retourné au Service des relations avec le personnel quatre (4) semaines avant la date à laquelle doit commencer la période du congé à salaire différé.

Le Service des relations avec le personnel transmet un exemplaire du contrat signé au supérieur immédiat ou à la supérieure immédiate concerné et au Syndicat. En signant le contrat, la personne salariée devient une personne salariée participante. La personne salariée qui ne signe pas le contrat est réputée avoir retiré sa demande de participation au RCSD.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

- h) La durée du congé et le pourcentage du salaire versé durant la participation au régime (en vertu du contrat) peuvent être choisis parmi les options suivantes :

Durée du congé	Durée de la participation au régime (contrat)			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75 %	83,33 %	87,5 %	90 %
7 mois	70,8 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois	<u>S.O.</u>	75 %	81,25 %	85 %
10 mois	<u>S.O.</u>	72,22 %	79,15 %	83,33 %
11 mois	<u>S.O.</u>	69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois	<u>S.O.</u>	66,67 %	75 %	80 %

- i) Certaines modalités et conditions relatives au congé à salaire différé sont aussi définies à l'annexe D de la présente Convention.

ARTICLE 29 VACANCES

29.01

Toutes les personnes salariées ont droit, en fonction de leur ancienneté, à des vacances payées dont la durée est déterminée par rapport au 1^{er} juin de chaque année.

29.02

Pendant les douze (12) mois qui suivent le 1^{er} juin de l'année en cours, toutes les personnes salariées ont droit à des vacances dont la durée est déterminée comme suit :

- a) la personne salariée qui a accumulé moins d'un (1) an d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année en cours a droit à un jour ouvrable et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) pour chaque mois travaillé à l'Université depuis la date de son entrée en service, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables;
- b) la personne salariée qui a accumulé un (1) an mais moins de vingt-et-un (21) ans d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année en cours a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables;
- c) la personne salariée qui a accumulé vingt-et-un (21) ans ou plus d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année en cours a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables.

29.03

Aux fins de l'alinéa 29.02 a), si la personne salariée a été embauchée avant le seizième jour du mois, le mois en question est considéré comme un (1) mois complet de service.

29.04

Dans les cas de cessation d'emploi, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) La personne salariée qui n'avait pas pris la totalité de ses vacances au cours de l'exercice financier antérieur au 1^{er} juin reçoit une indemnité équivalente au nombre de jours de vacances auxquels elle aurait eu droit.
- b) La personne salariée a droit à une indemnité de vacances égale à huit virgule huit pourcent (8,8 %) du salaire gagné du 1^{er} juin de l'année en cours jusqu'à la date de son départ, moins les jours de vacances déjà pris.
- c) La personne salariée qui bénéficie de vingt-cinq (25) jours de vacances a droit à une indemnité de vacances égale à dix pourcent (10 %) du salaire gagné du 1^{er} juin de l'année en cours jusqu'à la date de son départ, moins les jours de vacances déjà pris.

29.05

La personne salariée qui, au cours d'une année, a été absente du travail pour l'une ou l'autre des raisons énoncées ci-dessous accumule des vacances comme suit :

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

Maladie	la personne salariée absente du travail aux termes de l'article 36 accumule des crédits de vacances durant les quatre (4) premiers mois consécutifs de son absence.
Accident du travail	la personne salariée absente du travail aux termes de l'article 35 accumule des crédits de vacances durant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.
Maternité et adoption	la personne salariée accumule des crédits de vacances durant les congés de maternité et d'adoption proprement dits.
Mise à pied	la personne salariée a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.
Congé sans solde de plus d'un (1) mois	la personne salariée a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés

29.06

Avant de partir en vacances, après entente avec son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate, la personne salariée reçoit, pour la période de vacances payées à laquelle elle a droit, une rémunération équivalente à son salaire habituel, au taux en vigueur au moment où elle prend ses vacances payées, à condition toutefois qu'elle en fasse la demande au moins dix (10) jours avant de partir.

29.07

Dans le cas du décès d'une personne salariée, l'Université doit verser son indemnité de vacances accumulées aux bénéficiaires ou aux héritiers légaux.

29.08

- a) La personne salariée qui ne peut prendre ses vacances payées au moment prévu en raison d'une maladie, d'un accident ou d'un accident du travail, survenus avant le début de la période de ses vacances payées, peut reporter ses vacances payées à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate le plus tôt possible avant la date à laquelle ses vacances payées devaient commencer. Lors de son retour au travail, la personne salariée doit convenir d'une nouvelle période de vacances avec son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate.
- b) La personne salariée hospitalisée en raison d'une maladie ou d'un accident survenus pendant ses vacances peut, après entente avec son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate, reporter le reste de ses vacances payées soit à la fin de son invalidité, soit à une date ultérieure convenue avec son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate. Le terme hospitalisé comprend aussi les cas de soins de cliniques externes qui restreignent la personne salariée à son domicile pendant la période de traitement.

- c) La personne salariée qui, au 1^{er} juin d'une année donnée, est incapable de travailler depuis moins de douze (12) mois et qui, en raison de cette invalidité, n'a pas pris toutes ses vacances payées de l'année précédente peut, après entente avec son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate, reporter le reste de ses vacances payées soit à la fin de son invalidité, soit à une date ultérieure convenue avec son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate.
- d) La personne salariée qui, au 1^{er} juin d'une année donnée, est incapable de travailler depuis douze (12) mois ou plus reçoit une indemnité de vacances équivalente au nombre de jours de vacances payées auxquels elle a droit.
- e) Toute personne salariée qui doit, à la demande de son supérieur immédiat ou de sa supérieure immédiate, travailler pendant ses vacances payées, se voit rembourser les dépenses encourues pour l'annulation ou le report, sur présentation de pièces justificatives.

29.09

La personne salariée doit prendre ses vacances payées au cours de l'exercice financier où elles sont dues, à moins qu'elle n'obtienne de son supérieur immédiat ou de sa supérieure immédiate la permission de les prendre à un autre moment.

En outre, avec la permission de son supérieur immédiat ou de sa supérieure immédiate, une personne salariée peut reporter deux (2) semaines de vacances d'une année à l'autre, et ce pendant deux (2) années consécutives pour un total de quatre (4) semaines de vacances reportées.

Les vacances payées ainsi accumulées doivent être prises, au plus tard, durant la troisième année.

Cependant, la durée totale des vacances payées (prises de façon consécutive ou non) ne doit pas, au cours d'un même exercice financier, dépasser neuf (9) semaines.

29.10

La personne salariée peut prendre ses vacances payées de façon consécutive ou non. Elle peut les fractionner en autant de semaines qu'elle le désire. Elle peut également fractionner deux (2) semaines en dix (10) jours de vacances payées.

29.11

Après entente avec son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate quant aux dates, la personne salariée peut prolonger ses vacances payées par un congé sans solde, pourvu que les exigences de service soient respectées.

Toutefois, la durée totale des vacances payées (prises de façon consécutive ou non) et de leur prolongation ne doit pas, au cours d'un même exercice financier, dépasser neuf (9) semaines.

29.12

L'Université doit établir les dates des vacances des personnes salariées en tenant compte de ce qui suit :

- l'ancienneté de la personne salariée
- la préférence exprimée par la personne salariée.
- les exigences de service.

Une personne salariée peut, avec l'autorisation de son supérieur immédiat ou de sa supérieure immédiate, changer la date de ses vacances payées pourvu que la période de vacances des autres personnes salariées, ainsi que les exigences de service, soient respectées.

ARTICLE 30 CONGÉS PARENTAUX

Section I - Dispositions générales

30.01

Les indemnités de congé de maternité prévues à la Section II ne sont versées qu'à titre de compléments aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas stipulés ci-dessous, à titre de paiements pendant une période de chômage occasionnée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.

30.02

Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, la restriction est applicable à condition que l'autre conjoint soit également un employé ou une employée des secteurs public, parapublic ou universitaire.

30.03

L'Université ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.), en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la personne salariée excède d'une fois et demie (1 1/2) le montant maximum assurable.

30.04

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

Section II - Congé de maternité

30.05

- a) La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve à la clause 30.07, doivent être consécutives;
- b) La personne salariée qui devient enceinte pendant un congé autorisé ou pendant un congé autorisé à temps partiel prévus par le présent article a également droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 30.09 et 30.10, selon le cas;
- c) La personne salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement a également droit au congé de maternité;
- d) La personne salariée, dont la conjointe décède, se voit accorder le reste des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie de tous les droits et avantages rattachés à ce congé.

30.06

La personne salariée décide de la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement; le congé comprend le jour de l'accouchement. Cependant, le congé de maternité commence au plus tôt huit (8) semaines avant la semaine de la date présumée de l'accouchement ou au plus tard la semaine au cours de laquelle l'accouchement a lieu. Il se termine au plus tard vingt (20) semaines après la semaine au cours de laquelle il a commencé.

30.07 Interruption d'un congé de maternité

La personne salariée qui est suffisamment rétablie de son accouchement, mais dont l'enfant doit demeurer dans un établissement de santé, peut interrompre son congé de maternité en retournant au travail.

La personne salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours qui suivent la naissance a également le droit d'interrompre son congé de maternité en retournant au travail.

Le congé ne peut être interrompu qu'une seule fois. Le reste du congé est pris lorsque l'enfant est amené à la maison. Toutefois, une telle interruption n'a pas pour effet d'augmenter le nombre de semaines pour lesquelles la personne salariée a droit aux indemnités prévues aux clauses 30.09 et 30.10.

30.08

Pour obtenir un congé de maternité, la personne salariée doit aviser l'Université par écrit au moins deux (2) semaines avant la date de son départ. L'avis doit être accompagné d'un certificat médical qui atteste la grossesse et indique la date prévue pour l'accouchement.

Le délai relatif à la présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne salariée doit quitter son travail plus tôt que prévu. Si un événement inattendu survient, la personne salariée est exemptée de la formalité de l'avis pourvu qu'elle fournisse à l'Université un certificat médical déclarant qu'elle devait quitter son travail sans délai.

30.09 Cas admissibles à l'assurance-emploi

Sous réserve des critères d'admissibilité de l'assurance-emploi, la personne salariée qui a accumulé six cents (600) heures ou plus de travail avant le début de son congé de maternité et qui, suite à une demande de prestations d'assurance-emploi, reçoit de telles prestations, à l'exception des alinéas a) et c) ci-dessous, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 30.12 :

- a) Pour chaque semaine du délai de carence prévu par le régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pourcent (93%) de son salaire hebdomadaire normal. (Ce pourcentage a été établi pour rendre compte du fait que la personne salariée retire un avantage de la situation en étant exemptée de payer les cotisations des régimes de retraite et d'assurance-emploi, qui représentent sept pourcent (7 %) de son salaire, en moyenne).
- b) Pour chacune des semaines au cours desquelles elle reçoit des prestations d'assurance-emploi et jusqu'à concurrence d'un maximum de quinze (15) semaines, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son salaire hebdomadaire régulier et la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit; cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison de remboursements de prestations, d'intérêts, de pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.

- c) Pour chacune des semaines au-delà des semaines mentionnées à l'alinéa b) au cours desquelles elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son salaire hebdomadaire régulier et le montant de la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit, et ce jusqu'à concurrence de la vingtième (20^e) semaine de son congé de maternité prévu à la clause 30.05. Cette indemnité est calculée conformément à l'alinéa b) qui précède.
- d) Lorsque la personne salariée reprend son congé de maternité interrompu en vertu de la clause 30.07, l'Université lui verse l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit n'eût été de l'interruption en question.
- e) L'Université peut ne pas compenser, au moyen de l'indemnité qu'elle verse à la personne salariée qui est en congé de maternité, la réduction des prestations d'assurance-emploi qui résulte du salaire gagné par la personne salariée lorsqu'elle était au service d'une autre université.
Cependant, l'Université verse l'indemnité relative à cette réduction si la personne salariée prouve que le salaire qu'elle a gagné au service d'une autre université est un salaire normal, au moyen d'une lettre à cet effet délivrée par l'université qui paie un tel salaire. Si la personne salariée prouve que seulement une portion de ce salaire est normale, l'indemnité est restreinte à cette portion. L'autre université qui paie normalement un tel salaire doit, à la demande de la personne salariée, délivrer la lettre en question

La somme totale reçue par une personne salariée pendant son congé de maternité, à titre de prestations d'assurance-emploi, d'indemnités et de salaire ne peut pas, cependant, être supérieure à quatre-vingt-treize pourcent (93 %) du salaire de base hebdomadaire normal versé par l'Université et, le cas échéant, par d'autres universités.

30.10 Cas non admissibles à l'assurance-emploi

La personne salariée à qui on refuse les prestations d'assurance-emploi, ou qui est déclarée inadmissible à ces prestations, se voit également refuser toute autre indemnité.

Cependant, les dispositions suivantes s'appliquent.

- a) La personne salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit, pendant dix (10) semaines, à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son salaire hebdomadaire normal si elle n'est pas admissible à l'assurance-emploi parce qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins six cents (600) heures au cours de la période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi.
- b) La personne salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit, pendant dix (10) semaines, à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pourcent (95 %) de son salaire hebdomadaire normal si elle n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi pour une des raisons suivantes :

- 1) elle n'a pas versé de cotisations au régime d'assurance-emploi;
- ou
- 2) elle a versé des cotisations au régime mais n'a pas occupé un emploi assurable d'une durée d'au six cents (600) heures au cours de la période de référence.

Si la personne salariée à temps partiel est exemptée de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, l'indemnité est établie à quatre-vingt-treize pourcent (93 %).

30.11 Cas prévus aux clauses 30.09 et 30.10

- a) Aucune indemnité n'est versée au cours d'une période de vacances pour laquelle la personne salariée est rémunérée;
- b) L'indemnité payable relativement aux deux (2) premières semaines est versée par l'Université au cours des deux (2) semaines qui suivent le début du congé; l'indemnité payable après cette date est versée à toutes les deux (2) semaines. Dans le cas de la personne salariée admissible aux prestations d'assurance-emploi, le premier versement peut n'être effectué que quinze (15) jours après que l'Université a reçu la preuve que la personne salariée reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent alinéa, un état des prestations, un talon de chèque, ou des renseignements transmis à l'Université par le D.R.H.C. sous forme de relevé informatisé sont considérés comme des preuves;
- c) Les heures de travail ou le service sont calculés en fonction de l'emploi dans les secteurs universitaire, public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), ainsi que dans les organismes suivants :
 - Agence métropolitaine de transport;
 - Bureau d'accréditation des pêcheurs et des aides-pêcheurs du Québec;
 - Caisse de dépôt et placement du Québec;
 - Centres d'aide juridique;
 - Commission de la capitale nationale;
 - Commission de la construction du Québec;
 - Commission de développement de la métropole;
 - Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs;
 - Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
 - Commission des services juridiques;
 - Commission des valeurs mobilières du Québec;
 - Conseil des arts et des lettres du Québec;
 - Conseil des services essentiels;
 - Corporation d'hébergement du Québec;
 - Corporation d'urgence-santé de la région de Montréal Métropolitain;
 - Financement-Québec;
 - Fondation de la faune du Québec;

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

- Fonds de la recherche en santé du Québec;
- Fonds d'indemnisation du courtage immobilier;
- Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche;
- Grande bibliothèque du Québec;
- Héma-Québec;
- Institut de police du Québec;
- Institut national de la santé publique;
- Investissement Québec;
- Musée d'art contemporain de Montréal;
- Musée de la civilisation;
- Musée du Québec;
- Office de la Sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris;
- Protecteur du citoyen;
- Régie de l'énergie;
- Régie des installations olympiques;
- Société de développement de la zone de commerce international de Montréal à Mirabel;
- Société de développement des entreprises culturelles;
- Société de la Place des Arts de Montréal;
- Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec);
- Société des alcools du Québec;
- Société des établissements de plein air du Québec;
- Société des loteries du Québec;
- Société du Centre des congrès de Québec;
- Société du Grand théâtre de Québec;
- Société du Palais des congrès de Montréal;
- Société du parc industriel et portuaire de Bécancour;
- Société immobilière du Québec;
- Société Innovatech de Régions Ressources;
- Société Innovatech du Grand Montréal;
- Société Innovatech du Québec et Chaudières Appalaches;
- Société Innovatech du sud du Québec;
- Société québécoise d'assainissement des eaux;
- Société québécoise d'information juridique;
- Société québécoise de récupération et de recyclage;
- Les Régies régionales de la santé et des services sociaux;
- Les Corporations d'aide juridique;
- L'Office Franco-Québécois pour la jeunesse;
- La Société des traversiers du Québec;
- La Société québécoise de développement de la main-d'œuvre;
- La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires.

De même que tous les organismes dont les noms apparaissent à l'Annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chap. R-8.2).

De plus, les exigences stipulées aux clauses 30.09 et 30.10 sont réputés satisfaits lorsque la personne salariée a travaillé le nombre d'heures ou de semaines requises à l'une ou l'autre des universités du Québec.

- d) Le salaire hebdomadaire régulier de la salariée permanente à temps partiel est la moyenne de son salaire hebdomadaire régulier au cours de la période correspondant au nombre d'heures ou de semaines requises précédant son congé de maternité. Si pendant cette période, la 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, durant son congé de maternité, on réfère au salaire régulier à partir duquel de telles prestations ont été établies.

Si durant la période correspondant au nombre d'heures ou de semaines requises 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.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 30.18 ne reçoit aucune indemnité de la CSST (Commission de la santé et de la sécurité du travail) est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base.

30.12

L'allocation de congé de maternité (c'est-à-dire l'allocation actuellement établie à trois cent soixante dollars (360 \$) qui est versée par le Centre de la Main-d'oeuvre du Québec est déduite des indemnités versées en vertu de la clause 30.09.

La disposition qui précède ne s'applique pas lorsque la demande faite par la personne salariée pour obtenir l'allocation en question a été rejetée et qu'une preuve écrite de ce rejet est fournie.

30.13

- a) Au cours du congé de maternité la personne salariée a droit aux avantages suivants, dans la mesure où elle y a normalement droit :
- assurance-salaire;
 - assurance-vie;
 - assurance-vie supplémentaire;
 - assurance-maladie;
 - accumulation des vacances;
 - accumulation des congés de maladie;
 - accumulation de l'ancienneté;
 - accumulation de l'expérience;
 - le droit de poser sa candidature à un poste affiché et d'obtenir ce poste conformément aux dispositions de la convention collective, tout comme si elle était au travail.

- b) La personne salariée peut reporter un maximum de quatre (4) semaines de vacances payées si ces vacances tombent pendant son congé de maternité et si elle avise l'Université par écrit, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration du congé de maternité, de la date à laquelle elle reporte les vacances en question.

30.14 Prolongation d'un congé de maternité

Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité initial égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance. Toutefois, la durée maximale de la période pour laquelle l'indemnité complémentaire prévue aux clauses 30.09 et 30.25 est payable ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

La salariée peut en outre prolonger son congé de maternité initial de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige. Toutefois, la durée maximale de la période pour laquelle l'indemnité complémentaire prévue aux clauses 30.09 et 30.25 est payable ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Durant les prolongations de son congé de maternité initial mentionnées dans les deux paragraphes précédents, la salariée a droit aux avantages mentionnés à la clause 30.13 dans la mesure où elle y a normalement droit.

30.15

Le congé de maternité peut durer moins de vingt (20) semaines. Si la personne salariée retourne au travail dans les deux (2) semaines qui suivent la naissance, elle doit, sur demande de l'Université, produire un certificat médical confirmant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.

30.16

Au cours de la quatrième (4e) semaine qui précède l'expiration du congé de maternité, l'Université doit faire parvenir à la personne salariée un avis indiquant la date prévue pour la fin du congé.

La personne salariée à qui l'Université a fait parvenir un tel avis doit retourner au travail à l'expiration du congé de maternité à moins que ce congé n'ait été prolongé selon les dispositions de la clause 30.25.

La personne salariée qui ne respecte pas les dispositions du paragraphe précédent est réputée être en congé sans solde pour une période maximale de quatre (4) semaines. À la fin de cette période, la personne salariée qui n'est pas retournée au travail est réputée avoir démissionné.

30.17

Lors de son retour au travail, la personne salariée reprend son poste ou est affectée à un poste qui avait été affiché et qu'elle a réussi à obtenir pendant son congé. Si son poste a été aboli par suite de l'application des articles 14 ou 15, la personne salariée peut se prévaloir, au moment de son retour, de tous les droits et privilèges que lui confère la convention collective.

De même, au retour du congé de maternité, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

Section III - Congés spéciaux

30.18

a) Affectation provisoire et congé spécial

Une personne salariée peut demander d'être affectée à titre provisoire à un autre poste de la même classe, ou à un poste d'une classe différente, dans les cas suivants :

- 1) elle est enceinte et ses conditions de travail l'expose ou expose son enfant à naître à des maladies contagieuses ou à des dangers physiques;
- 2) ses conditions de travail représentent un danger pour l'enfant qu'elle allaite.

La personne salariée doit alors présenter un certificat médical à cet effet dès que possible. La personne salariée qui bénéficie d'une telle affectation provisoire conserve les droits et privilèges rattachés à son poste ordinaire.

Si l'affectation provisoire ne peut être mise immédiatement à exécution, la personne salariée a droit à un congé spécial qui commence aussitôt. À moins qu'une affectation provisoire ne se présente par la suite et ne vienne ainsi annuler ce congé spécial, celui-ci se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de la naissance, et, pour la personne salariée qui allaite son enfant, à la fin de la période d'allaitement.

Durant le congé spécial prévu ci-dessus, la personne salariée est régie, en matière d'indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives aux mesures de prévention applicables aux personnes salariées enceintes ou qui allaitent.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'Université verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements prévisibles. Si la CSST verse l'indemnité prévue, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Toutefois, dans le cas où la personne salariée exerce son droit d'en appeler de la décision de la CSST, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision du bureau de révision de la CSST ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, l'Université doit, à la demande de la personne salariée qui travaille normalement avec un terminal à rayons cathodiques, ou avec tout autre matériel dont on doute régulièrement du caractère sécuritaire, étudier la possibilité de modifier temporairement, sans aucune perte de droits, les obligations de cette personne afin de réduire les tâches qu'elle doit accomplir avec ce matériel à un maximum de deux (2) heures par demi-journée de travail et de l'affecter, le reste du temps, à d'autres fonctions qu'elle est raisonnablement en mesure de remplir.

Dès que l'Université reçoit une demande d'affectation provisoire préventive, elle doit en informer immédiatement le Syndicat en lui indiquant le nom de la personne salariée et les raisons de la demande.

Si une personne salariée, autre que la personne salariée enceinte qui a fait la demande d'affectation provisoire, accepte d'échanger son poste contre celui de cette dernière pour la durée de l'affectation, cet échange peut être fait sous réserve de l'approbation de l'Université. Cette disposition ne peut s'appliquer que lorsque les deux personnes salariées satisfont aux exigences normales des postes.

La personne salariée qui bénéficie de l'affectation provisoire et celle qui accepte de combler le poste de cette personne conservent tous les droits et privilèges rattachés à leur poste ordinaire respectif.

b) Autres congés spéciaux

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

1. lorsque des complications pendant la grossesse ou un risque de fausse couche requièrent un arrêt de travail pour une certaine période prescrite par un certificat médical; un tel congé spécial ne peut être prolongé au-delà du début de la huitième (8^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement; le début de cette huitième (8^e) semaine marque le début du congé de maternité;
2. sur présentation d'un certificat médical prescrivant la durée d'un tel congé, lorsqu'une fausse couche naturelle, ou provoquée légalement, survient avant le début de la vingtième (20^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement;
3. lors des visites, reliées à sa grossesse, faites à un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

30.19

En ce qui concerne les visites mentionnées au sous-alinéa 30.18 b) (3), la personne salariée a droit à un maximum de quatre (4) jours de congés spéciaux, sans perte de salaire. Ces congés peuvent être pris une demi-journée à la fois.

Durant les congés spéciaux accordés en vertu de la présente Section III, la personne salariée a droit aux avantages prévus à la clause 30.13, dans la mesure où elle y a normalement droit, et à la clause 30.17 de la Section II. La personne salariée visée par l'alinéa 30.18 b) peut également se prévaloir des avantages du régime du congé de maladie ou du régime de l'assurance-salaire, selon le cas. Dans le cas d'un congé aux termes du sous-alinéa 30.18 b) 3), la personne salariée bénéficie d'un congé pendant ses heures de travail, sans perte de salaire.

Section IV - Autres congés parentaux

30.20 Congé de paternité

La personne salariée dont la conjointe a donné naissance à un enfant a droit à un congé sans perte de salaire pendant une période maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être non consécutif et doit être pris entre le début du travail de l'accouchement et le

quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un de ces cinq (5) jours peut être réservé pour le baptême ou l'enregistrement civil.

La personne salariée dont la conjointe a donné naissance à un enfant peut reporter une (1) semaine de vacances si la naissance a eu lieu pendant ses vacances payées. Il doit en informer l'Université par écrit.

Un congé prolongé d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au salarié en sus du congé prévu au premier paragraphe.

Sous réserve des critères d'admissibilité à l'assurance-emploi et dans les cas où, suite à une demande d'assurance-emploi, le salarié reçoit de telles prestations, il a droit de recevoir durant son congé prolongé pour chacune des semaines au cours desquelles il reçoit des prestations d'assurance-emploi et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de trente-cinq (35) semaines consécutives, une indemnité complémentaire calculée tel que prévu à la clause 30.09 qui précède. L'indemnité complémentaire n'est payable que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université d'une preuve que le salarié reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuve un relevé de prestations, un talon ou des renseignements fournis par le D.R.H.C. à l'Université au moyen d'un relevé mécanique.

Au cours de cette période maximale de deux (2) ans et une fois que la période au cours de laquelle le salarié recevait l'indemnité complémentaire est terminée, le salarié peut, suite à une demande écrite, présentée au moins trente (30) jours à l'avance, modifier à une (1) reprise son congé prolongé en un congé prolongé à temps partiel.

30.21 Congé pour adoption

- a) Une personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa personne conjointe, a droit à un congé d'une durée maximale de deux (2) ans.

Le congé commence quand l'enfant est effectivement placé sous la charge de la personne salariée et se termine deux (2) ans après la semaine au cours de laquelle l'enfant a été placé sous sa responsabilité.

- b) Sous réserve des critères d'admissibilité à l'assurance-emploi et dans les cas où, suite à une demande d'assurance-emploi, la personne salariée reçoit de telles prestations, elle a droit de recevoir durant son congé pour chacune des semaines pour lesquelles elle reçoit des prestations d'assurance-emploi et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de trente-cinq (35) semaines consécutives une indemnité complémentaire calculée tel que prévu à l'alinéa 30.09 b) qui précède. Si la personne salariée n'est pas admissible à l'assurance-emploi, elle reçoit l'indemnité prévue à la clause 30.10 pour une période de dix (10) semaines. L'indemnité complémentaire n'est payable que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université d'une preuve que la personne salariée reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuve un relevé de prestations, un talon ou des renseignements fournis par le D.R.H.C. à l'Université au moyen d'un relevé mécanique.
- c) Dans les cas cités à l'alinéa précédent, les dispositions relatives au congé de maternité prévues à la clause 30.11 s'appliquent. La personne salariée bénéficie des avantages

mentionnés à la clause 30.13 pour les dix-sept (17) premières semaines de son congé d'adoption dans la mesure où elle y a normalement droit.

- d) Au cours de cette période maximale de deux (2) ans et une fois que la période au cours de laquelle la personne salariée recevait l'indemnité complémentaire est terminée, la personne salariée peut, suite à une demande écrite, présentée au moins trente (30) jours à l'avance, modifier à une (1) reprise son congé prolongé en un congé prolongé à temps partiel.

30.22

- a) La personne salariée qui adopte juridiquement un enfant et qui ne bénéficie pas par le congé d'adoption prévu à la clause 30.21 a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables; seuls les deux (2) premiers jours de ce congé sont rémunérés;
- b) Ce congé peut être non consécutif mais ne peut pas être pris après la période de quinze (15) jours qui suit l'arrivée de l'enfant à la maison. La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe n'a droit qu'à un congé de deux (2) jours.

30.23 Congé sans solde en vue d'adoption

La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, d'un congé sans solde d'une durée maximale de quinze (15) semaines commençant lorsque l'enfant est placé sous la garde de la personne salariée.

De plus, la personne salariée qui va hors du Québec en vue d'adopter un enfant a droit, sur demande écrite à l'Université, si possible deux (2) semaines à l'avance, à un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

30.24

Durant le congé sans solde en vue d'une adoption prévu à la clause précédente, la personne salariée bénéficie des avantages mentionnés à la clause 30.26.

Si, à la suite d'un congé sans solde en vue d'adoption, il en résulte une adoption légale de l'enfant, la personne salariée bénéficie, sous réserve des critères d'admissibilité de l'assurance-emploi, de l'indemnité prévue à l'alinéa 30.21 b).

30.25 Congé de maternité prolongé et congé de maternité prolongé à temps partiel

Un congé prolongé d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité. Ce congé prolongé doit suivre de façon immédiate le congé de maternité prévu à la clause 30.09.

Sous réserve des critères d'admissibilité de l'assurance-emploi et dans les cas où, suite à une demande de prestations d'assurance-emploi, la personne salariée reçoit de telles prestations, elle a droit de recevoir durant son congé prolongé pour chacune des semaines pour lesquelles elle reçoit des prestations d'assurance-emploi et jusqu'à concurrence d'un maximum de trente-deux (32) semaines consécutives une indemnité complémentaire calculée tel que prévu à l'alinéa 30.09 b) qui précède. L'indemnité complémentaire n'est payable que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université d'une preuve que la personne salariée reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuve un relevé de prestations, un talon ou des renseignements fournis par le D.R.H.C. à l'Université au moyen d'un relevé mécanographique.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

Au cours de cette période maximale de deux (2) ans et une fois que la période au cours de laquelle la personne salariée recevait l'indemnité complémentaire est terminée, la personne salariée peut, suite à une demande écrite, présentée au moins trente (30) jours à l'avance, modifier à une (1) reprise son congé prolongé en un congé prolongé à temps partiel.

30.26

- a) La personne salariée qui désire se prévaloir d'un congé prévu aux clauses 30.20, 30.21, 30.23 et 30.25, doit aviser l'Université quinze (15) jours à l'avance.
- b) Une personne salariée peut prolonger la période de son congé prévu aux clauses 30.20, 30.21, 30.23 et 30.25. Toutefois, la durée totale d'un tel congé ne peut excéder la durée maximale prévue à cet article. La personne salariée doit soumettre à l'Université une demande écrite à cet effet au moins quatre (4) semaines avant la date de retour au travail prévue à la demande initiale de congé de la personne salariée.
- c) Durant les congés prolongés prévus aux clauses 30.20, 30.21, 30.23 et 30.25, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes de bénéficiaires auxquels elle a droit en faisant la demande au début du congé et en défrayant la totalité des primes.
- d) Durant les congés prolongés à temps partiel prévus aux clauses 30.20, 30.21, 30.23 et 30.25, la personne salariée accumule son ancienneté. Quand elle est au travail, elle est régie par les règles applicables aux personnes salariées à temps partiel.
- e) Durant les congés prolongés prévus aux clauses 30.20, 30.21, 30.23 et 30.25, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, la personne salariée accumule son expérience aux fins de détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des trente-cinq (35) premières semaines de son congé.

30.27

La personne salariée peut reporter ses vacances payées à la semaine qui suit immédiatement la dernière semaine au cours de laquelle des prestations d'assurance-emploi sont payables selon la Loi sur l'assurance-emploi.

Aux fins de la présente clause, tous les congés accumulés conformément à l'article 29 avant le début ou à la suite des congés prévus aux clauses 30.05, 30.14, 30.20, 30.21 et 30.25 sont ajoutés aux vacances payées reportées.

Au retour d'un congé prolongé ou d'un congé prolongé à temps partiel prévus aux clauses 30.20, 30.21 et 30.25, la personne salariée est réintégrée dans son poste. Advenant que le poste a été aboli la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

De même, au retour du congé sans solde ou du congé sans solde à temps partiel, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

Un congé sans solde ou un congé sans solde à temps partiel d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur souffre de problèmes de développement, émotifs ou sociaux, est handicapé ou est atteint d'une maladie à long terme, et dont l'état requiert la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à un tel congé seront établies aux termes d'une entente entre la personne salariée et l'Université et comprendront, entre autres, les modalités prévues aux clauses 30.26, 30.28 et 30.30. L'Université transmettra au Syndicat un exemplaire de cette entente.

30.28 Autres dispositions

Dans le cas d'un congé prolongé à temps partiel, prévu aux clauses 30.20, 30.21 et 30.25, la demande doit faire état des arrangements relatifs à ce congé.

Dans le cas d'une mésentente entre l'Université et la personne salariée quant au nombre de jours, cette dernière a droit à un maximum de 2 jours et demi (2½) de congé par semaine, ou l'équivalent. À défaut d'entente sur la répartition de ces jours, l'Université établit l'horaire.

La personne salariée et l'Université peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé sans solde à temps partiel.

30.29

Durant la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration d'un congé prolongé ou d'un congé prolongé à temps partiel prévu aux clauses 30.20, 30.21 et 30.25, l'Université doit faire parvenir un avis à la personne salariée, indiquant la date d'expiration dudit congé.

La personne salariée à qui l'Université a fait parvenir l'avis ci-haut mentionné doit se présenter au travail à l'expiration d'un tel congé.

La personne salariée qui ne se conforme pas aux dispositions de l'alinéa précédent est réputée être en congé sans solde pour une période maximale de quatre (4) semaines. Si, à la fin de cette période, la personne salariée ne retourne pas au travail, elle est réputée avoir démissionné.

30.30

La personne salariée à qui l'Université a fait parvenir un préavis de quatre (4) semaines spécifiant la date d'expiration d'un congé prolongé ou d'un congé prolongé à temps partiel doit aviser l'Université de son retour au travail au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui désire mettre fin à son congé prolongé ou à congé prolongé à temps partiel 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-cinq (35) semaines, au moins trente (30) jours avant son retour au travail.

30.31

Les sommes payables relativement au salaire annuel garanti, au salaire différé ou aux indemnités de cessation d'emploi ne seront ni diminuées ni augmentées par suite des paiements reçus en vertu du régime.

ARTICLE 31 CONGÉ SANS SOLDE

31.01

La personne salariée qui possède l'équivalent d'un (1) an de service à temps complet et qui, pour une raison valable, désire obtenir un congé sans solde doit présenter une demande écrite à son supérieur immédiat ou à sa supérieure immédiate.

L'Université ne rejettera pas une demande pour un tel congé sans motif valable. La personne salariée utilisera ce congé pour les raisons indiquées dans sa demande.

31.02

La durée d'un congé sans solde n'est généralement pas supérieure à douze (12) mois. Le congé sans solde peut être prolongé avec le consentement de l'Université.

31.03

La demande écrite du congé sans solde doit normalement être transmise au supérieur immédiat ou à la supérieure immédiate 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.

31.04

Si la personne salariée néglige de retourner au travail à la fin du congé sans avoir obtenu l'autorisation de prolonger le congé en question, exception faite des situations indépendantes de sa volonté, elle est réputée avoir démissionné et sa démission est réputée rétroactive à la date du début du congé.

31.05

Après entente entre les parties, la personne salariée peut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue pour son retour. L'Université ne rejettera pas une telle demande sans motif valable.

31.06

Lorsque la personne salariée retourne au travail, l'Université la réintègre, avec tous ses droits, dans le poste qu'elle occupait juste avant le début du congé, ou si ce poste a été aboli, les procédures prévues aux articles 14 et 15 s'appliquent.

31.07

À moins d'une entente ou d'une disposition contraire, la personne salariée qui est en congé sans solde n'a pas droit aux avantages prévus dans la présente Convention, sauf pour l'accumulation d'ancienneté jusqu'à un maximum de douze (12) mois, tel que prévu à la clause 13.03. Cependant, elle continue de participer aux régimes de retraite et d'assurance si ces régimes le permettent, pourvu qu'elle assume entièrement le coût de sa participation.

31.08 Congé à temps partiel

- a) Les congés sans solde prévus à la clause 31.01 peuvent être des congés à temps partiel et ce, selon les mêmes modalités. Dans ce cas, les dispositions relatives aux conditions de travail de la personne salariée s'appliquent au prorata du nombre d'heures rémunérées, exception faite de l'ancienneté qui s'accumule tout comme si la personne salariée travaillait à temps complet.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

- b) L'Université et la personne salariée doivent s'entendre sur les arrangements du congé à temps partiel qui ne doit pas dépasser trois (3) jours par semaine.
- c) La personne salariée permanente à temps partiel n'a pas droit au congé sans solde à temps partiel.
- d) Durant un congé à temps partiel, le salaire de la personne salariée est calculé au prorata des heures travaillées. En ce qui a trait aux avantages sociaux, l'Université et la personne salariée conviennent de verser des cotisations comme si cette dernière travaillait à temps complet. Aux fins du calcul des avantages sociaux, la personne salariée qui bénéficie d'un congé à temps partiel est réputée travailler à temps complet.

31.09

La personne salariée qui obtient un congé sans solde a droit, sur demande, au paiement des vacances accumulées.

ARTICLE 32 CONGÉ D'ÉTUDES

32.01 Congé d'études

- a) Le congé d'études a pour but de donner à la personne salariée l'occasion de poursuivre des études de premier, deuxième ou troisième cycle, ou de suivre une formation professionnelle afin d'augmenter ou d'élargir ses compétences.
- b) Les personnes salariées qui ont complété deux (2) ans de service dans un poste permanent à l'Université sont admissibles au congé d'études.
- c) Les parties considèrent que les congés d'études sont avantageux pour les personnes salariées et pour l'Université. Par conséquent, ils ne seront pas refusés sans motif raisonnable. Néanmoins, les congés d'études seront accordés à condition que les départements concernés soient en mesure d'accorder de tels congés.

32.02

- a) La demande pour l'obtention d'un congé d'études doit être présentée par écrit au supérieur immédiat ou à la supérieure immédiate, et une copie doit être transmise au Service des ressources humaines et des relations avec le personnel, normalement deux (2) mois avant la date à laquelle le congé doit commencer.
- b) Les demandes de congé d'études doivent indiquer ce qui suit :
 - i. la raison précise du congé, y compris la preuve de l'admission de la personne salariée, si disponible, à un programme d'études accrédité ou reconnu;
 - ii. la période exacte du congé;
 - iii. le pourcentage de réduction du travail demandée.

32.03

De façon générale, le congé d'études ne doit pas dépasser vingt-quatre (24) mois. Toutefois, le congé d'études peut être divisé en parties coïncidant avec les sessions universitaires comprises dans trois (3) années civiles au plus.

32.04

Normalement, un congé d'études ne requiert pas qu'une personne salariée s'absente de façon continue de ses fonctions et de ses responsabilités normales durant plus de cinquante pourcent (50 %) du temps.

32.05

Pendant un congé d'études, le salaire de la personne salariée est calculé selon la formule suivante :

Pourcentage du travail	Pourcentage du salaire
50 %	60 %
60 %	67,5 %
70 %	75 %
80 %	82,5 %
90 %	90 %

32.06

Le salaire de la personne salariée qui est en congé d'études est calculé en fonction des heures normales de travail de cette personne. Tous les ajustements de salaire applicables sont faits à partir de ce salaire.

32.07

Les personnes salariées admissibles qui participent aux régimes d'avantages sociaux de l'Université continuent de ce faire pendant leur congé. Les prestations de retraite, d'assurance-vie et d'assurance en cas d'invalidité prolongée, de même que les cotisations versées par l'Université et par la personne salariée, sont calculées en fonction du salaire de base annuel de la personne salariée.

32.08

Les vacances de la personne salariée qui est en congé d'études sont calculées au prorata des heures travaillées.

32.09

Le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate doit informer la personne salariée, par écrit, de l'approbation ou du rejet de sa demande de congé d'études, avec copie au Service des ressources humaines et relations avec le personnel dans les six (6) semaines suivant la réception de la demande. La lettre d'approbation doit mentionner toutes les modalités approuvées. La lettre de refus doit indiquer les raisons de ce refus.

32.10

L'Université doit fournir au Syndicat, en janvier, en avril et en août de chaque année, des statistiques sur les demandes de congé d'études.

32.11

La personne salariée qui a complété un premier congé d'études totalisant vingt-quatre (24) mois doit accumuler trois (3) ans de service dans un poste permanent avant d'être de nouveau admissible à un tel congé.

32.12

La personne salariée peut, avec l'autorisation de son supérieur immédiat ou de sa supérieure immédiate, demander qu'une partie de son congé d'études consiste en une absence à temps complet continue d'une durée maximale de six (6) mois. La période de travail doit précéder la période d'étude. Pendant un tel congé, le salaire de la personne salariée est calculé comme suit :

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

Période du travail	Période d'études	% du travail	% du salaire
6 mois	6 mois	50 %	60 %
7 mois 6 jours	4 mois 24 jours	60 %	67,5 %
8 mois 12 jours	3 mois 18 jours	70 %	75 %
9 mois 18 jours	2 mois 12 jours	80 %	82,5 %
10 mois 24 jours	1 mois 6 jours	90 %	90 %

La période du travail est déterminée en fonction d'une année de douze (12) mois et d'un mois de trente (30) jours.

ARTICLE 33 EXEMPTION DES FRAIS DE SCOLARITÉ

33.01

Les personnes salariées permanentes et les personnes salariées temporaires qui ont une assignation d'une durée d'un an ou plus, ainsi que leurs personnes à charge, admises et inscrites à des cours donnés par l'Université ont droit à une exemption des frais de scolarité pour les cours assortis de crédits, calculée au taux établi pour les étudiants qui résident au Québec. En ce qui concerne les personnes salariées permanentes à temps partiel, l'exemption est calculée au prorata des heures travaillées.

33.02

L'expression « cours donnés par l'Université » se rapporte à tous les cours assortis de crédits.

33.03

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.
- b) l'enfant ou les enfants, c'est-à-dire les enfants de la personne salariée, ou de son conjoint ou de sa conjointe, ou les enfants à la fois de la personne salariée et de son conjoint ou de sa conjointe, que ces enfants dépendent financièrement ou non de la personne salariée.

33.04

Les personnes suivantes ont également droit à une exemption des frais de scolarité:

- a) le conjoint ou la conjointe et les enfants de la personne salariée qui est décédée tandis qu'elle était au service de l'Université, à la condition que ceux-ci dépendent financièrement des produits de la succession de la personne décédée.
- b) la personne salariée qui a pris sa retraite de l'Université.
- c) le conjoint ou la conjointe, ainsi que les enfants à charge de la personne salariée qui a pris sa retraite de l'Université.

33.05

Sauf dans les cas prévus à la clause 33.04, l'exemption des frais de scolarité accordée à la personne salariée et aux personnes à sa charge n'est applicable que durant la période où la personne salariée comble un emploi permanent à l'Université. Le droit à cette exemption prend fin au moment où la personne salariée quitte le service de l'Université et, dans un tel cas, la personne salariée devient responsable, à compter de la date de cessation d'emploi, d'une partie, calculée au prorata, des frais de scolarité dont elle avait été exemptée. Lorsque la personne salariée est mise à pied, l'exemption des frais de scolarité demeure en vigueur pour la durée de la session en cours.

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

33.06

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

33.07

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

33.08

- a) L'Université reconnaît qu'il est souhaitable que les personnes salariées connaissent le français et l'anglais, et elle s'engage à les aider à acquérir cette connaissance.
- b) Toute personne salariée peut suivre, sans perte de salaire, un cours de français ou d'anglais assorti de crédits, offert par l'Université pendant les heures normales de travail, à condition de présenter à l'avance une demande à cet effet à son supérieur immédiat ou à sa supérieure immédiate. Une telle demande ne sera pas refusée sans motif valable.
- c) Toute personne salariée peut suivre, sans perte de salaire, un cours de français ou d'anglais non assorti de crédits, offert par le Centre de l'éducation permanente. Dans un tel cas, la personne salariée paie les frais de scolarité et l'Université les lui remboursera sur présentation d'une preuve d'avoir complété le cours. Une telle demande ne sera pas refusée sans motif valable.
- d) L'Université consent à ce que les personnes salariées bénéficient de toute politique générale, relative aux cours de français ou d'anglais offerts par l'Université, qui présente des avantages supérieurs à ceux conférés par la présente clause.

ARTICLE 34 CONGÉ POUR FONCTIONS PUBLIQUES

34.01

Toute personne salariée qui se présente aux élections d'un conseil municipal, d'une commission scolaire, d'un conseil d'administration d'un hôpital ou d'un centre local de services communautaires (CLSC) a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de trente-cinq (35) jours ouvrables. La personne salariée peut prendre les vacances payées auxquelles elle a droit pendant cette période de trente-cinq (35) jours.

34.02

Toute personne salariée élue lors d'une élection municipale (mandat à temps plein), provinciale ou fédérale, a droit à un congé sans solde pour la durée de son premier mandat. L'Université s'engage à réintégrer cette personne salariée dès son retour au travail dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ. Si ce poste est aboli, les procédures prévues aux articles 14 et 15 s'appliquent.

34.03

La personne salariée qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale peut, après entente avec l'Université, utiliser à cette fin les vacances auxquelles elle a droit ou un congé sans solde.

34.04

La personne salariée élue à un conseil municipal, à une commission scolaire, au conseil d'administration d'un hôpital ou à un centre local de services communautaires (CLSC) a droit à un congé sans solde pour participer aux réunions ou aux activités officielles qui s'inscrivent dans le cadre de son mandat.

Dans ces cas, la personne salariée doit présenter à son supérieur immédiat ou à sa supérieure immédiate, en règle générale au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date du début du congé, une demande écrite indiquant la nature et la durée probable de l'absence.

34.05

Lors du retour au travail de la personne salariée, l'Université la réintègre dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ. Si ce poste est aboli, les procédures prévues aux articles 14 et 15 s'appliquent.

ARTICLE 35 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES
35.01

La personne salariée qui est victime d'un accident du travail ou qui a contracté une maladie professionnelle doit le signaler à son supérieur immédiat ou à sa supérieure immédiate dès que possible après l'accident ou l'apparition de la maladie, et doit remplir et signer le formulaire de l'Université relatif aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, dans les plus brefs délais.

35.02

Lorsqu'une personne salariée permanente est absente du travail par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, aux termes des dispositions législatives applicables, l'Université doit lui verser son salaire hebdomadaire normal pendant une période de quatre (4) mois civils à compter de la date du début de l'absence. La personne salariée doit remettre à l'Université les prestations qu'elle reçoit de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Si l'absence dure plus de quatre (4) mois, l'Université doit continuer de verser à la personne salariée l'équivalent des prestations versées par la CSST jusqu'à l'expiration d'une période de deux (2) ans à compter de la date du début de l'absence. Par la suite, la CSST se charge seule des prestations. Les dispositions de la présente clause s'appliquent jusqu'à ce que la CSST détermine soit que la personne salariée est capable de retourner au travail, soit qu'elle est atteinte d'une invalidité permanente, totale ou partielle, l'empêchant de retourner au travail.

La personne salariée bénéficiera également des augmentations de salaire auxquelles elle a droit, y compris des avancements d'échelon selon les dates et les périodes prévues dans la convention collective.

L'Université verse à la personne salariée temporaire qui est absente du travail en raison d'un accident du travail, aux termes des dispositions législatives applicables, quatre-vingt-dix pourcent (90 %) de son salaire net pendant les quatorze (14) premiers jours civils qui suivent le premier jour de l'absence. Par la suite, la CSST rembourse directement la personne salariée.

35.03

- a) La personne salariée qui demeure incapable d'effectuer son travail par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, mais qui est considérée capable d'accomplir d'autres tâches, a le droit d'obtenir le premier poste disponible qui lui permettra d'accomplir ces autres tâches.
- b) Si un tel poste n'est pas disponible, le Syndicat, l'Université et la CSST se rencontreront afin de discuter d'un programme de recyclage pour la personne salariée concernée, conformément aux dispositions législatives applicables.
- c) La personne salariée qui est réintégrée dans son poste, ou dans un poste équivalent, a droit à un salaire et aux avantages sociaux calculés au même taux et selon les mêmes modalités qui auraient été applicables si cette personne ne s'était pas absentée.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

La personne salariée qui accepte un autre poste a droit au salaire et aux avantages reliés à cet autre poste, compte tenu de son ancienneté et de son service accumulés.

35.04

Lors du retour au travail de la personne salariée, l'Université doit la réintégrer dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou dans un poste équivalent si son poste a été aboli ou affiché. Toutefois, les postes qui demeurent inoccupés pour une période de vingt-quatre (24) mois ou moins, en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ne sont pas considérés comme des postes vacants.

35.05

Lorsque la personne salariée qui a eu un accident du travail ou qui a souffert d'une maladie professionnelle reprend son service, l'Université doit lui verser son salaire net pour chaque journée ou chaque partie de journée durant laquelle cette personne doit s'absenter du travail pour recevoir des soins ou pour subir un examen médical relié à son accident ou à sa maladie, ou encore pour s'adonner à une activité dans le cadre d'un programme de réadaptation individualisé.

Sur demande, la CSST rembourse à l'Université le salaire que celle-ci a versé en vertu de l'alinéa ci-dessus, sauf dans les cas où la personne salariée s'absente du travail pour subir un examen médical requis par l'Université.

35.06

En ce qui concerne les autres modalités, les parties sont régies par les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

35.07

L'Université doit aviser le Syndicat sans délai lorsqu'une personne salariée est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle à moins que celle-ci ne s'y objecte.

ARTICLE 36 CONGÉ DE MALADIE

36.01

Le but du programme offert par l'Université en matière de congé de maladie est de compenser la perte de revenu subie par toute personne salariée qui n'est pas en mesure d'accomplir ses tâches normales en raison d'une maladie ou d'un accident non reliés au travail. Le coût de ce programme est assumé entièrement par l'Université.

36.02

Les personnes salariées qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie ou de blessures ont droit à des congés de maladie, pour des périodes maximales de quatre (4) mois, rémunérés au même taux de salaire que celui auquel elles auraient eu droit si elles étaient restées au travail.

36.03

Lorsque l'invalidité dure plus de quatre (4) mois, les personnes salariées sont protégées par les dispositions du Régime d'assurance en cas d'invalidité prolongée.

36.04

Les périodes successives d'invalidité dues aux mêmes causes ou à des causes connexes, et séparées par un retour au travail de trois (3) mois ou moins, sont réputées faire partie de la même période d'invalidité, c'est-à-dire que les prestations ne sont versées que pendant quatre (4) mois au maximum.

36.05

Les périodes successives d'invalidité dont les causes n'ont aucun lien entre elles sont également réputées faire partie de la même période d'invalidité si elles sont séparées par un retour au travail d'un (1) mois ou moins.

36.06

Les personnes salariées qui bénéficient d'un congé de maladie rémunéré devront, sur demande, fournir une preuve médicale satisfaisante de leur invalidité.

36.07

Les périodes d'invalidité de quatre (4) mois ou moins n'ont aucune conséquence sur la participation ou l'admissibilité des personnes salariées aux avantages prévus à l'article 37 de la présente Convention.

36.08

Tous les droits et privilèges conférés par la présente Convention demeurent applicables durant les périodes de congé de maladie prévues à la clause 36.02.

36.09

Pour toute absence, la personne salariée a la responsabilité d'informer son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate le plus tôt possible.

36.10

Sur réception d'un certificat médical du médecin traitant, attestant que la personne salariée est apte à reprendre son travail normal, l'Université réintègre la personne salariée dans le

poste qu'elle occupait au début de son congé de maladie. Le poste qui devient inoccupé en raison d'un congé de maladie ou accident prévu au présent article n'est pas considéré comme un poste vacant.

36.11

- a) Si une personne salariée détentrice d'un poste permanent est en congé de maladie pendant plus de trois ans, les parties conviennent d'afficher le poste, sauf si un médecin atteste de la possibilité d'une rémission.
- b) Dans ce cas, si la personne salariée en congé de maladie reprend son travail, elle est traitée comme si son poste avait été aboli et les procédures prévues aux articles 14 et 15 s'appliquent.
- c) La personne salariée qui effectue un remplacement sur un poste visé par l'alinéa 36.11 a) peut se voir accorder le poste sans affichage à condition de satisfaire à toutes les exigences du poste, sinon le poste est affiché et la personne salariée est mise-à-pied.

36.12 Mesures d'accommodement

L'Université s'engage à mettre en place des mesures d'accommodement raisonnable pour toute personne salariée qui subit une invalidité, temporaire ou permanente, en raison d'une blessure ou d'une maladie dans la mesure où cela n'impose pas de contrainte excessive. Tout d'abord, l'on envisagera de modifier son poste, si les tâches du poste s'y prêtent pour permettre à la personne salariée de s'acquitter des fonctions en question.

Toutefois, si le poste d'une personne salariée ne peut se modifier aux termes mentionnés ci-dessus, l'Université devra, dans la mesure du possible, placer la personne salariée à un autre poste dans l'unité de négociation, si un tel poste est vacant et ce, sans perte de salaire, ni d'avantages sociaux.

Si dans l'unité de négociation aucun poste convenable n'est disponible, l'Université doit placer la personne salariée à un autre poste vacant dans l'Université, sans perte de salaire, ni d'avantages sociaux.

En ce qui a trait à une personne salariée temporaire, l'obligation d'accommodement cesse à la date à laquelle l'affectation prend fin, sous réserve du droit de la personne salariée d'être inscrite sur la liste de rappel ou d'obtenir un poste en vertu de la convention collective.

ARTICLE 37 ASSURANCES COLLECTIVES ET RÉGIME DE RETRAITE
37.01

- a) Les personnes salariées permanentes visées par la présente Convention ont le droit de participer au programme d'avantages sociaux de l'Université, selon les modalités qui y sont stipulées, et ont droit notamment de participer aux régimes suivants:
- i. Régime de retraite des employés.
 - ii. Assurance des soins de santé.
 - iii. Assurance en cas d'invalidité prolongée.
 - iv. Assurance-vie de base.
 - v. Assurance en cas de décès ou de mutilation par accident.
 - vi. Assurance-vie facultative.
 - vii. Assurance-vie facultative pour les personnes à charge.
 - viii. Régime enregistré d'épargne-retraite.
 - ix. Régime d'assurance-dentaire, à partir du 1^{er} janvier 2006.
 - x. Régime de soins de la vue, à partir du 1^{er} janvier 2006.

Toute personne salariée embauchée avant le 1^{er} janvier 2006 peut décider de se soustraire aux régimes d'assurance-dentaire et de soins de la vue. Cette décision est irrévocable. Les personnes salariées embauchées le 1^{er} janvier 2006 ou après sont obligées de souscrire à ces régimes.

Nonobstant ce qui précède, une personne salariée peut être exemptée des régimes d'assurance-dentaire ou de soins de la vue, si elle peut fournir une preuve de couverture équivalente. Lorsque la personne salariée cesse de bénéficier de cette couverture, sa participation aux régimes de l'Université devient obligatoire.

- b) Les personnes salariées temporaires ont le droit de participer à certains régimes d'avantages sociaux de l'Université Concordia, soit les suivants :
- i. Régime de retraite des employés après une (1) année de service ou huit mille dollars (8 000 \$) de revenus;
 - ii. À partir du 1^{er} janvier 2006, assurance des soins de santé, après une (1) année de service;
 - iii. Régime enregistré d'épargne-retraite

En outre, les personnes salariées temporaires sont protégées par le régime d'assurance-salaire selon les dispositions prévues à l'article 41. À partir du 1^{er} janvier 2006, l'Université assume entièrement le coût de cette couverture.

- c) Les personnes salariées retraitées bénéficient des avantages suivants :
- i. le droit de continuer à participer au Régime d'assurance des soins de santé de l'Université Concordia.
 - ii. privilèges quant aux bibliothèques universitaires.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

- iii. accès aux services de santé et aux installations sportives au même titre que les personnes salariées.
- iv. exemption des frais de scolarité selon les dispositions de l'article 33.

ARTICLE 38 RETRAITE

38.01

Une personne salariée a droit à la rente intégrale de retraite de l'Université à compter du premier jour du mois qui coïncide avec son soixante-cinquième (65^e) anniversaire de naissance, ou qui le suit.

38.02 Retraite Anticipée

Nonobstant les dispositions de la clause 38.01, la personne salariée qui est âgée de cinquante- cinq (55) ans ou plus a droit à une retraite anticipée à compter du premier jour du mois qui coïncide avec son anniversaire de naissance, ou qui le suit, sous réserve d'un préavis d'au moins trois (3) mois.

38.03

En plus de la rente de retraite anticipée, la personne salariée qui a complété quinze (15) ans de service a droit à une somme forfaitaire calculée en fonction de son âge à la date de départ à sa retraite anticipée. Le montant est déterminé de la façon suivante:

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

38.04 Retraite graduelle

Une personne salariée qui est âgée d'au moins soixante (60) ans, et qui a complété dix (10) ans de service, peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de trois (3) ans, de manière à ce que la retraite complète soit prise au plus tard le premier jour du mois qui suit la date où elle atteindra l'âge soixante-cinq (65) ans.

38.05

La demande de retraite graduelle doit être présentée par écrit au supérieur immédiat ou à la supérieure immédiate au moins trois (3) mois avant la date du début de la retraite graduelle. Cette demande doit être accompagnée d'un document signé par la personne salariée dans lequel elle reconnaît que sa retraite commencera à l'expiration de la période de retraite graduelle et, dans tous les cas, au plus tard le premier jour du mois qui suit la date où elle atteindra soixante-cinq (65) ans.

38.06

À partir de la date du début de sa retraite graduelle, l'Université réduit la charge de travail de la personne salariée de quarante pourcent (40 %) pour la période de trois (3) ans.

38.07

Pendant la période de retraite graduelle, la personne salariée recevra soixante-quinze pourcent (75 %) du traitement qu'elle aurait eu reçu si sa charge de travail n'avait pas été

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

réduite. Les autres conditions de travail prévues à la convention collective demeurent inchangées.

38.08

La personne salariée qui termine une période de retraite graduelle ne peut se prévaloir de la clause 38.03.

Cependant, si elle prend une retraite anticipée au cours ou au terme de sa première ou de sa deuxième année de retraite graduelle, la clause 38.03 s'applique à cinquante pourcent (50 %).

ARTICLE 39 SALAIRES

39.01

Les échelles salariales en vigueur au 1^{er} juin 2002 sont celles qui apparaissent à l'annexe 1.

39.02

Le 1^{er} septembre 2002, les échelles salariales et les salaires sont indexés d'un et demi pourcent (1,5 %). (Annexe 2)

39.03

Le 1^{er} juin de chacune des années 2003, 2004, 2005 et 2006, les échelles salariales et les salaires sont indexés de quatre pourcent (4 %). (Annexes 3, 4, 5 et 6 respectivement)

39.04

Le 1^{er} juin 2007, les échelles salariales et les salaires sont indexés selon le pourcentage d'augmentation accordé au secteur public pour cette même période.

39.05

La personne salariée dont le salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et des échelles salariales, est supérieur au maximum de l'échelle de sa classification le jour de la majoration, ne reçoit pas d'augmentation intégrée. Cependant, elle reçoit un montant forfaitaire calculé sur la base du pourcentage d'augmentation des échelles salariales multiplié par son salaire. Ce montant forfaitaire est réparti sur les paies qui couvrent la période du 1^{er} juin au 31 mai suivant.

Lorsque le salaire maximum de l'échelle rattrape le salaire de la personne salariée hors échelle, celle-ci reçoit le nouveau salaire maximum de sa classification. Cependant, si la majoration salariale qu'elle reçoit est inférieure au pourcentage d'augmentation des échelles multiplié par le salaire qu'elle recevait le jour précédant la majoration, elle reçoit la différence sous forme de montant forfaitaire réparti sur les paies qui couvrent la période du 1^{er} juin au 31 mai suivant.

Les montants forfaitaires constituent des gains au sens du régime de retraite de l'Université Concordia.

ARTICLE 40 VERSEMENT DES SALAIRES ET CLASSIFICATION

40.01

Les personnes salariées sont payées le vendredi, toutes les deux (2) semaines. Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, le jour de paie est devancé au jour ouvrable qui précède.

40.02

Dans le cas d'une cessation d'emploi définitive, l'Université remet à la personne salariée, au moment de son départ, tous les salaires et toutes les indemnités de vacances qui lui sont dus, pourvu que la personne salariée en ait fait la demande suffisamment à l'avance pour accorder au moins onze (11) jours ouvrables à l'Université pour traiter la cessation d'emploi, et à condition que la date réelle du départ coïncide avec la fin de la période habituelle de paie. Des options de règlement, relatives aux prestations de cessation en vertu du régime de retraite, sont envoyées à la personne salariée dans les soixante (60) jours qui suivent la date de la cessation d'emploi.

40.03

Les parties conviennent que les salaires prévus à l'article 39, ainsi que les mécanismes prévus au présent article s'appliquent à toutes les personnes salariées.

40.04 Détermination de la classe d'emploi

- a) Lors de son embauche, la personne salariée est affectée à un poste et rémunérée en fonction de la classe d'emploi à laquelle ce poste appartient.
- b) Dans tous les cas, la classe d'emploi du poste est déterminée selon la nature du travail, les caractéristiques ainsi que les exigences de la tâche telles que décrites dans la description du poste (voir le modèle à l'annexe E) et le questionnaire d'évaluation.
- c) À l'embauche, l'Université confirme par écrit à la personne salariée, avec copie au Syndicat, le poste auquel elle est affectée, la classe d'emploi du poste, la scolarité et l'expérience pertinente qui lui sont reconnues et l'échelon auquel la personne salariée est placée. L'Université fournit à la personne salariée et au Syndicat la description du poste dans les vingt (20) jours de travail qui suivent l'embauche.
- d) Lorsqu'une personne salariée change de poste, l'Université lui remet, ainsi qu'au Syndicat une description du poste auquel elle a été affectée dans les vingt (20) jours de travail qui suivent ledit changement.
- e) Lorsqu'une description de poste est modifiée, l'Université remet à la personne salariée et au Syndicat la nouvelle description de poste dans les vingt (20) jours qui suivent ledit changement.

40.05 Positionnement dans les nouvelles échelles

Le positionnement de la personne salariée dans l'échelle salariale de sa classe d'emploi est déterminé comme suit :

- a) La personne salariée au service de l'Université le 1^{er} juin 2002 est située à l'échelon dont le salaire est immédiatement supérieur au salaire qu'elle recevait le 1^{er} juin 2002 en

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

vertu de la convention collective précédente.

- b) La personne salariée qui comptait à cette date au moins trois (3) années de service dans l'unité de négociation professionnelle se voit accorder un avancement d'échelon supplémentaire par tranche de trois (3) années de service dans l'unité, jusqu'à un maximum de trois (3) échelons.
- c) Nonobstant l'alinéa b) précédent, dans le cas de la personne salariée dont le salaire au 1^{er} juin 2002 est inférieur au salaire minimum de sa classe d'emploi selon les nouvelles échelles en vigueur, les dispositions qui s'appliquent sont les suivantes :
 - i. La personne salariée est située au 1^{er} échelon de l'échelle applicable à sa classification;
 - ii. Si la personne salariée comptait, à cette date, au moins trois (3) années de service dans l'unité de négociation professionnelle et que la différence entre le salaire qu'elle recevait le 1^{er} juin 2002 en vertu de la convention collective précédente et le salaire du premier échelon est inférieure à deux pourcent (2 %) de ce dernier, elle se voit accorder un avancement d'échelon supplémentaire par tranche de trois (3) années de service dans l'unité de négociation, jusqu'à un maximum de trois (3) échelons.
 - iii. Si la personne salariée comptait, à cette date, au moins trois (3) années de service dans l'unité de négociation professionnelle et que la différence entre le salaire qu'elle recevait le 1^{er} juin 2002 en vertu de la convention collective précédente et le salaire du premier échelon est d'au moins deux pourcent (2 %) mais inférieure à quatre pourcent (4 %) de ce dernier, elle se voit accorder un avancement d'échelon supplémentaire par tranche de trois (3) années de service dans l'unité de négociation, jusqu'à un maximum de deux (2) échelons.
 - iv. Si la personne salariée comptait, à cette date, au moins trois années de service dans l'unité de négociation professionnelle et que la différence entre le salaire qu'elle recevait le 1^{er} juin 2002 en vertu de la convention collective précédente et le salaire de ce premier échelon est d'au moins quatre pourcent (4 %) mais inférieure à six pourcent (6 %) de ce dernier, elle se voit accorder un avancement d'échelon supplémentaire.
- d) La personne salariée dont le salaire, le 1^{er} juin 2002, est supérieur au maximum de sa classe d'emploi conserve son salaire.
- e) La personne salariée embauchée après le 1^{er} juin 2002 est située dans l'échelle salariale qui s'applique à son année d'embauche et à sa classe d'emploi, à l'échelon dont le salaire correspondant est immédiatement supérieur au salaire qu'elle reçoit.

40.06

La personne salariée embauchée après la signature de la présente Convention est positionnée dans l'échelle salariale au premier échelon de sa classe d'emploi, sauf si elle possède des qualifications (scolarité ou expérience) supérieures aux exigences du poste, auquel cas elle se voit accorder un échelon supplémentaire pour chaque année d'expérience pertinente en

sus du minimum requis, ainsi que des échelons supplémentaires pour la scolarité en sus de celle qui est requise et ce, conformément à la clause 40.08.

40.07

Au 1^{er} juin 2002 et par la suite au premier juin de chaque année, la personne salariée bénéficie d'un avancement d'échelon sauf, si elle a été embauchée le ou après le 1^{er} mars de l'année en cours.

40.08

La personne salariée qui a terminé une année de scolarité (30 crédits) pertinente, en sus de la scolarité requise pour son poste se voit accorder un échelon supplémentaire. Elle se voit accorder deux (2) échelons dans le cas d'une maîtrise et trois (3) dans le cas d'un doctorat.

La scolarité additionnelle qui a été compensée en vertu des dispositions des conventions collectives précédentes ne donne pas droit à des échelons supplémentaires en vertu de la présente clause.

40.09 Promotion, mutation ou rétrogradation

Un changement de classe d'emploi, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'affecte pas la date d'avancement d'échelon.

40.10

La personne salariée qui change de poste à l'intérieur de la même classe d'emploi, reste au même échelon.

40.11

La personne salariée qui est promue à un poste dans une classe d'emploi supérieure ou dont le poste est reclassé dans une classe d'emploi supérieure se voit appliquer, à partir de la date de la promotion ou de la reclassification de poste, la plus avantageuse des options suivantes :

- le premier (1^{er}) échelon de la classe d'emploi supérieure,

ou

- l'échelon de la classe d'emploi supérieure qui correspond à deux (2) échelons de moins que celui où il était situé, et ce pour chaque classe d'emploi additionnelle.

40.12

Lorsqu'une personne salariée décide volontairement d'être mutée à un poste d'une classe d'emploi inférieure, son salaire est réduit d'un montant correspondant à la différence entre les deux (2) premiers échelons de l'échelle applicable à son nouveau poste. Si le salaire résultant se situe entre deux (2) échelons de la nouvelle échelle, elle reçoit le salaire de l'échelon immédiatement inférieur.

Cependant, lorsqu'un poste est reclassé dans une classe d'emploi inférieure, la personne salariée titulaire du poste continue d'être rémunérée selon l'échelle salariale qui s'appliquait au poste avant le reclassement et elle bénéficie de tous les avancements d'échelon et augmentations de salaires dont elle aurait bénéficié si le poste n'avait pas été reclassé. Ceci s'applique tant et aussi longtemps que cette personne demeure titulaire du poste.

40.13

Une personne salariée qui est affectée à un poste d'une classe d'emploi inférieure par suite de l'application de l'article 15 ne subit aucune réduction de salaire. Toutefois, si son salaire est supérieur au maximum du poste auquel elle a été affectée, il est réduit au salaire maximum de la classe d'emploi du nouveau poste, après un délai de six (6) mois.

40.14 Rétroactivité

L'Université effectue les ajustements de salaire dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de la convention collective.

Dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de la convention collective, l'Université verse aux personnes salariées toujours à son service les augmentations salariales rétroactivement au 1er juin 2002.

Les personnes salariées qui ont quitté l'Université ou l'unité de négociation depuis le 1er juin 2002 ont également droit à cette rétroactivité salariale à condition d'en faire la demande par écrit au Service des relations avec le personnel dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la signature de la convention collective. Le cas échéant, l'Université effectue le paiement dans les soixante (60) jours qui suivent la réception de la demande.

ARTICLE 41 PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES

41.01

Les postes temporaires qui existent depuis trente-six (36) mois ou plus sont automatiquement transformés en postes permanents. Si ce poste est comblé par la même personne salariée temporaire depuis trente-six (36) mois ou plus, celle-ci se voit accorder le poste sans affichage, à condition de satisfaire aux exigences du poste et elle acquiert le statut de personne salariée permanente. Autrement, le poste est affiché conformément aux dispositions énoncées à l'article 17.

La présente disposition ne limite aucunement les recours dont disposent la personne salariée et le Syndicat relativement aux postes temporaires en vertu du certificat d'accréditation et de la convention collective.

41.02

La présente convention collective s'applique aux personnes salariées temporaires de la façon suivante :

Article 1 But de la Convention

L'article s'applique en entier.

Article 2 Définition des termes

L'article s'applique en entier.

Article 3 Pratique et responsabilité professionnelle, propriété intellectuelle

L'article s'applique en entier.

Article 4 Reconnaissance syndicale

L'article s'applique en entier.

Article 5 Droits et obligations de la direction

L'article s'applique en entier.

Article 6 Non-discrimination

L'article s'applique en entier.

Article 7 Harcèlement et harcèlement sexuel

L'article s'applique en entier.

Article 8 Droit à l'information

L'article s'applique en entier.

Article 9 Régime syndical

L'article s'applique en entier.

Article 10 Perfectionnement professionnel et formation

L'article s'applique en entier, à l'exception de la section C.

Article 11 Congés pour activités syndicales et organisation du bureau syndical

L'article s'applique en entier, à l'exception de la clause 11.11.

Article 12 Procédure de grief et d'arbitrage

L'article s'applique en entier.

Article 13 Ancienneté

L'article s'applique en entier.

Article 14 Sécurité d'emploi

L'article ne s'applique pas.

Article 15 Mise à pied et rappel au travail

L'article s'applique en entier

Article 16 Changements technologiques ou administratifs et réductions budgétaires majeures

L'article s'applique en entier.

Article 17 Affichage, sélection et mouvement du personnel

L'article s'applique en entier.

Article 18 Santé et sécurité

L'article s'applique en entier.

Article 19 Sous-traitance

L'article s'applique en entier.

Article 20 Fermeture de l'Université

L'article s'applique en entier.

Article 21 Mesures disciplinaires

L'article s'applique en entier.

Article 22 Dossiers personnels

L'article s'applique en entier.

Article 23 Correspondance et réservations de salles

L'article s'applique en entier.

Article 24 Heures et horaires de travail

L'article s'applique en entier.

Article 25 Droits du succession

L'article s'applique en entier.

Article 26 Primes

L'article s'applique en entier.

Article 27 Jours fériés

L'article s'applique en entier.

Article 28 Congés sociaux, congés pour affaires personnelles et congés à salaire différé

L'article s'applique en entier, à l'exception des clauses 28.06 et 28.09

Article 29 Vacances

L'article s'applique en entier.

Article 30 Congés parentaux

L'article s'applique en entier. Toutefois, une personne salariée temporaire ne peut pas recevoir d'indemnité après sa mise à pied. Le fait d'être en congé parental ne devrait pas empêcher la personne salariée de poser sa candidature sur un affichage et d'obtenir un poste ou de s'inscrire sur la liste de rappel si elle est mise-à-pied et d'obtenir une assignation. Si la personne salariée accepte le poste, le congé prend fin.

Article 31 Congé sans solde

L'article ne s'applique pas.

Article 32 Congé d'études

L'article ne s'applique pas.

Article 33 Exemption des frais de scolarité

L'article s'applique à la personne salariée temporaire qui obtient un poste d'une durée d'un (1) an et plus.

Article 34 Congé pour fonctions publiques

L'article ne s'applique pas.

Article 35 Accidents du travail et maladies professionnelles

L'Université verse à la personne salariée temporaire qui est absente de travail en raison d'un accident du travail, aux termes des dispositions législatives applicables, quatre-vingt-dix pourcent (90 %) de son salaire net pendant les quatorze (14) premiers jours civils qui suivent le premier jour de l'absence. Par la suite, la CSST rembourse directement la personne salariée.

Le reste de l'article s'applique.

Article 36 Congé de maladie

- a) Les personnes salariées temporaires sont protégées par un programme d'assurance-salaire.
- b) Le but du programme d'assurance-salaire est de compenser pour la perte de revenu que subit une personne salariée temporaire qui est incapable d'accomplir des tâches normales en raison d'une maladie ou d'un accident autres qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

- c) Le coût du programme est réparti également entre la personne salariée temporaire et l'Université jusqu'au 31 décembre 2005. L'Université prélève la part de la personne salariée à la source en répartissant la somme sur les paies en montants égaux. À partir du 1^{er} janvier 2006, le coût est assumé entièrement par l'Université.
- d) La personne salariée temporaire qui devient invalide en raison d'une maladie ou d'une blessure, à n'importe quel moment pendant la durée de son contrat, a droit à un congé de maladie rémunéré, pour une période maximale d'un (1) mois, au taux équivalent à celui auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.
- e) Les personnes salariées à qui on accorde un congé de maladie rémunéré peuvent être tenues de fournir un certificat médical attestant leur incapacité au travail.
- f) Lorsque l'invalidité se poursuit pour plus d'un (1) mois, la personne salariée temporaire est protégée par les dispositions du programme d'assurance-salaire.
- g) Les versements provenant de l'assurance-salaire sont équivalents à soixante-six et deux tiers pourcent ($66 \frac{2}{3} \%$) du taux auquel la personne salariée aurait eu droit si elle était restée au travail.
- h) Les versements provenant de l'assurance-salaire sont effectués pendant toute la durée du contrat en vigueur au moment où l'invalidité est survenue, ou jusqu'à ce que la personne salariée temporaire reprenne le travail, selon ce qui se produit en premier.
- i) Pour que le programme d'assurance-salaire s'applique, l'invalidité ne doit pas commencer plus tôt que la date d'entrée en vigueur du contrat de la personne salariée temporaire.
- j) La personne salariée temporaire qui doit s'absenter en raison d'une maladie ou d'une blessure doit, dès que possible, en informer son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate, ou son ou sa représentante.
- k) L'Université transmettra au Syndicat un exemplaire de la politique d'assurance-salaire.

Article 37 Assurances collectives et régime de retraite

- a) Les personnes salariées temporaires ont droit de participer au régime de retraite conformément aux modalités stipulées dans la Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec. Elles peuvent également participer au Régime enregistré d'épargne-retraite.
- b) À partir du 1er janvier 2006, les personnes salariées temporaires qui ont terminé une année de service ont le droit de participer au régime d'assurance collective pour les soins de santé.

Article 38 Retraite

L'article ne s'applique pas, à l'exception des clauses 38.01 et 38.02.

Article 39 Salaires

L'article s'applique en entier.

Article 40 Versement des salaires et classification

L'article s'applique en entier.

Article 41 Personnes salariées temporaires

L'article s'applique en entier.

Article 42 Modifications de la convention collective

L'article s'applique en entier.

Article 43 Annexes et lettres d'entente

L'article s'applique en entier. Cependant l'annexe D et la lettre d'entente no.3 ne s'appliquent pas.

Article 44 Durée du contrat

L'article s'applique en entier.

ARTICLE 42 MODIFICATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Dans le cas où les parties s'entendent mutuellement pour modifier certaines dispositions de la présente Convention, ces modifications seront stipulées dans une lettre d'entente et déposées conformément à l'article 72 du Code du travail.

ARTICLE 43 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

ARTICLE 44 DURÉE DU CONTRAT

44.01

La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mai 2008.

44.02

Nonobstant la clause 44.01, la présente Convention demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal Province de Québec, ce 28^e jour d'octobre, 2005.

Pour l'Université :		Pour le Syndicat :
Dr. Claude Lajeunesse		Geoff Selig
Recteur		Président
Michael Di Grappa		Charles Brown
Vice-recteur, Services		Vice-président, négociations
Gilles Bourgeois		Eugenia Xenos
Vice-recteur adjoint, RHRP		Membre du comité de négociation
Loni Cornax		John Raso
Directeur adjoint, IITS		Vice-président, griefs
Andrée-Anne Bouchard		Anna Barrafato
Conseillère, relations avec le personnel		Membre du comité de mobilisation
Ariane Tennant		Adriana Volpato
Conseillère, relations avec le personnel		Conseillère syndicale, FP-CSN
		Serge Lavergne
		Conseiller syndical, FP-CSN

Annexe 1 Échelles salariales du 1^{er} juin 2002 au 31 août 2002

Classe d'emploi	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Minimum									Maximum
9	34 801,84	35 497,88	36 207,84	36 932,00	37 670,64	38 424,05	39 192,53	39 976,38	40 775,91	41 591,43
10	37 588,43	38 340,20	39 107,00	39 889,14	40 686,92	41 500,66	42 330,67	43 177,29	44 040,83	44 921,65
11	40 940,22	41 759,02	42 594,20	43 446,09	44 315,01	45 201,31	46 105,33	47 027,44	47 967,99	48 927,35
12	44 216,53	45 100,86	46 002,88	46 922,94	47 861,40	48 818,63	49 795,00	50 790,90	51 806,72	52 842,85
13	47 973,15	48 932,61	49 911,26	50 909,49	51 927,68	52 966,23	54 025,55	55 106,06	56 208,19	57 332,35
14	52 492,23	53 542,08	54 612,92	55 705,18	56 819,28	57 955,66	59 114,78	60 297,07	61 503,01	62 733,08

Annexe 2 Échelles salariales du 1^{er} septembre 2002 au 31 mai 2003

Classe d'emploi	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Minimum									Maximum
9	35 323,87	36 030,35	36 750,96	37 485,98	38 235,69	39 000,41	39 780,42	40 576,02	41 387,55	42 215,30
10	38 152,25	38 915,30	39 693,60	40 487,48	41 297,23	42 123,17	42 965,63	43 824,95	44 701,45	45 595,47
11	41 554,32	42 385,41	43 233,12	44 097,78	44 979,73	45 879,33	46 796,91	47 732,85	48 687,51	49 661,26
12	44 879,78	45 777,38	46 692,92	47 626,78	48 579,32	49 550,90	50 541,92	51 552,76	52 583,82	53 635,49
13	48 692,74	49 666,60	50 659,93	51 673,13	52 706,59	53 760,72	54 835,94	55 932,66	57 051,31	58 192,34
14	53 279,61	54 345,21	55 432,11	56 540,75	57 671,57	58 825,00	60 001,50	61 201,53	62 425,56	63 674,07

Annexe 3 Échelles salariales du 1^{er} juin 2003 au 31 mai 2004

Classe d'emploi	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Minimum									Maximum
9	36 736,83	37 471,56	38 220,99	38 985,41	39 765,12	40 560,42	41 371,63	42 199,07	43 043,05	43 903,91
10	39 678,34	40 471,91	41 281,35	42 106,98	42 949,12	43 808,10	44 684,26	45 577,94	46 489,50	47 419,29
11	43 216,49	44 080,82	44 962,44	45 861,69	46 778,92	47 714,50	48 668,79	49 642,17	50 635,01	51 647,71
12	46 674,97	47 608,47	48 560,64	49 531,85	50 522,49	51 532,94	52 563,60	53 614,87	54 687,17	55 780,91
13	50 640,45	51 653,26	52 686,33	53 740,05	54 814,85	55 911,15	57 029,37	58 169,96	59 333,36	60 520,03
14	55 410,80	56 519,01	57 649,40	58 802,38	59 978,43	61 178,00	62 401,56	63 649,59	64 922,58	66 221,03

Annexe 4 Échelles salariales du 1^{er} juin 2004 au 31 mai 2005

Classe d'emploi	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Minimum									Maximum
9	38 206,30	38 970,43	39 749,83	40 544,83	41 355,73	42 182,84	43 026,50	43 887,03	44 764,77	45 660,06
10	41 265,48	42 090,79	42 932,60	43 791,25	44 667,08	45 560,42	46 471,63	47 401,06	48 349,08	49 316,07
11	44 945,15	45 844,06	46 760,94	47 696,16	48 650,08	49 623,08	50 615,54	51 627,85	52 660,41	53 713,62
12	48 541,97	49 512,81	50 503,07	51 513,13	52 543,39	53 594,26	54 666,14	55 759,47	56 874,66	58 012,15
13	52 666,07	53 719,39	54 793,78	55 889,66	57 007,45	58 147,60	59 310,55	60 496,76	61 706,70	62 940,83
14	57 627,23	58 779,78	59 955,37	61 154,48	62 377,57	63 625,12	64 897,62	66 195,57	67 519,49	68 869,88

Annexe 5 Échelles salariales du 1^{er} juin 2005 au 31 mai 2006

Classe d'emploi	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Minimum									Maximum
9	39 734,55	40 529,24	41 339,83	42 166,62	43 009,96	43 870,16	44 747,56	45 642,51	46 555,36	47 486,47
10	42 916,10	43 774,42	44 649,91	45 542,91	46 453,76	47 382,84	48 330,50	49 297,11	50 283,05	51 288,71
11	46 742,96	47 677,82	48 631,38	49 604,00	50 596,08	51 608,00	52 640,16	53 692,97	54 766,83	55 862,16
12	50 483,65	51 493,32	52 523,19	53 573,65	54 645,13	55 738,03	56 852,79	57 989,85	59 149,64	60 332,63
13	54 772,71	55 868,17	56 985,53	58 125,24	59 287,75	60 473,50	61 682,97	62 916,63	64 174,96	65 458,46
14	59 932,32	61 130,97	62 353,59	63 600,66	64 872,67	66 170,12	67 493,53	68 843,40	70 220,27	71 624,67

Annexe 6 Échelles salariales du 1^{er} juin 2006 au 31 mai 2007

Classe d'emploi	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Minimum									Maximum
9	41 323,93	42 150,41	42 993,42	43 853,29	44 730,35	45 624,96	46 537,46	47 468,21	48 417,57	49 385,93
10	44 632,74	45 525,40	46 435,90	47 364,62	48 311,91	49 278,15	50 263,71	51 268,99	52 294,37	53 340,26
11	48 612,68	49 584,93	50 576,63	51 588,16	52 619,93	53 672,32	54 745,77	55 840,69	56 957,50	58 096,65
12	52 503,00	53 553,06	54 624,12	55 716,60	56 830,93	57 967,55	59 126,90	60 309,44	61 515,63	62 745,94
13	56 963,62	58 102,89	59 264,95	60 450,25	61 659,26	62 892,44	64 150,29	65 433,30	66 741,96	68 076,80
14	62 329,61	63 576,21	64 847,73	66 144,68	67 467,58	68 816,93	70 193,27	71 597,13	73 029,08	74 489,66

ANNEXE A Liste des postes permanents

Qualifications professionnelles requises

Les qualifications professionnelles requises pour occuper un poste professionnel sont généralement fondées sur la scolarité. Un diplôme universitaire de premier cycle dans une discipline appropriée constitue normalement le niveau d'instruction requis pour exercer adéquatement les fonctions reliées à un poste professionnel.

Les postes suivants sont normalement considérés comme des postes professionnels permanents de l'Université Concordia :

CODE	TITLE	DEPARTMENT	GRADE
P2685	ASSISTANT, RESEARCH GRANTS	RESEARCH SERVICES	G09
P2686	ASSISTANT, RESEARCH GRANTS	RESEARCH SERVICES	G09
P2689	ASSISTANT, INDUST & PARTNERSHIP	RESEARCH SERVICES	G09
P2181A	LABORATORY INSTRUCTOR	EXERCISE SCIENCE	G10
P2183A	LABORATORY INSTRUCTOR	EXERCISE SCIENCE	G10
P2344	LAB INSTRUCTOR	ELECTRICAL & COMPUTER ENG	G10
P2345	LABORATORY INSTRUCTOR	ELECTRICAL & COMPUTER ENG	G10
P2372	INSTRUCTOR, LABORATORY	MECHANICAL ENGINEERING	G10
P2417	COORDINATOR, LABORATORY	COMPUTER SCIENCE	G10
P2707	LABORATORY INSTRUCTOR	BLDG., CIVIL & ENV. ENG.	G10
P2771	COMMUNICATIONS COORDINATOR	ENGINEERING & COMPUTER SC	G10
P2790	INSTRUCTOR LABORATORY	BLDG., CIVIL & ENV. ENG.	G10
P2874	SYSTEMS CONSULTANT	RESEARCH SERVICES	G10
P2892	JUNIOR ADVISOR, INDUSTRY & PAR	RESEARCH SERVICES	G10
P2892	JUNIOR ADVISOR, INDUSTRY & PAR	RESEARCH SERVICES	G10
P2941	ADVISOR, STATISTICS & SPEC.PR.	ENGINEERING & COMPUTER SC	G10
P2965	COORDINATOR, PROJECT	RESEARCH SERVICES	G10
P3311A	CONSULTANT, SYSTEMS AV RESOUR.	I.I.T.S.	G10
P4218	OFFICER, FINANCIAL AID	FINANCIAL AID & AWARDS	G10
P4219	OFFICER, FINANCIAL AID	FINANCIAL AID & AWARDS	G10
P4323A	ANALYST WEB PUBLICATIONS	REGISTRAR	G10
P4350	PROGRAMMER-ANALYST	I.I.T.S.	G10
P4352	PROGRAMMER-ANALYST	I.I.T.S.	G10
P4353	PROGRAMMER ANALYST	I.I.T.S.	G10
P4378	OFFICER, PLACEMENT	COUNSELLING & DEVELOPMENT	G10
P4455	COORD., FIXED ASSETS & INSUR.	FINANCIAL SERVICES	G10
P4486	ADMISSIONS INTERVIEWER	REGISTRAR	G10
P4504	FINANCIAL AID OFFICER	FINANCIAL AID & AWARDS	G10
P4505	FINANCIAL AID OFFICER	FINANCIAL AID & AWARDS	G10
P4513	WEB DESIGNER	I.I.T.S.	G10
P4527	ADMISSION INTERVIEWER	ENROLMENT SERVICES	G10
P4528	ADMISSION INTERVIEWER	ENROLMENT SERVICES	G10
P4567	ADVISOR, CAREER PLACEMENT	COUNSELLING & DEVELOPMENT	G10
P5334	OFFICER, ADVANCEMENT SERVICES	ADVANCEMENT	G10

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

P1544B	EXEC. ASSIST TO EXEC. DIRECTOR	RECTOR'S OFFICE	G11
P2182A	LAB. INST. ATHLETIC THERAPY	EXERCISE SCIENCE	G11
P2218	SUPERVISOR, PHYSICS LABORATORY	PHYSICS	G11
P2406	PROGRAMMER ANALYST	COMPUTER SCIENCE	G11
P2631A	COORDINATOR, MARKETING	EXECUTIVE MBA PROGRAM	G11
P2720	ADVISOR, STUDENT AFFAIRS (SGW)	HUMAN RESOURCES	G11
P2721	ADVISOR, ACADEMIC	ARTS & SCIENCE	G11
P2733A	LAB.INST.,ATHLETIC THERAPY	EXERCISE SCIENCE	G11
P2825	GRADUATE PROGRAM ADVISOR	COMPUTER SCIENCE	G11
P2834	BUDGET ANALYST	JOHN MOLSON SCH. OF BUS.	G11
P2850	SERVICE DESK SYSTEMS CONSUL	ELECTRICAL & COMPUTER ENG	G11
P2851	SERVICE DESK SYS CONSULTANT	ELECTRICAL & COMPUTER ENG	G11
P2871	INTERMED DIGITAL SYS CONSUL	I.I.T.S.	G11
P2877	ADVISOR, INDUSTRY&PARTNERSHIP	RESEARCH SERVICES	G11
P2887	FILM POST PRODUCTION COORIND	CINEMA	G11
P2888	DIGITAL COORDINATOR	CINEMA	G11
P2894	IT LABORATORY SUPPORT	ENGINEERING & COMPUTER SC	G11
P2938	DESIGNER, GRAPHIC	JOHN MOLSON SCH. OF BUS.	G11
P3283A	CONSULTANT INTERMEDIATE	I.I.T.S.	G11
P4108A	OFFICE TECHNOLOGY ANALYST	REGISTRAR	G11
P4196	HEAD COACH, MEN'S HOCKEY	ATHLETICS	G11
P4200	HEAD COACH, MEN'S BASKETBALL	RECREATION	G11
P4206	HEAD FOOTBALL COACH	RECREATION	G11
P4229A	ADVISOR, STUDENT WITH DISABILI	SVCS. FOR DIS. STUDENTS	G11
P4230A	ADVISOR, STUDENT DISABILITIES	SVCS. FOR DIS. STUDENTS	G11
P4321	COORDINATOR, ADMIN & PROJECT	I.I.T.S.	G11
P4331	NETWORK ADMIN/SYSTEM ANALYST	LIBRARY	G11
P4351A	PROGRAMMER ANALYST	I.I.T.S.	G11
P4354	SENIOR PROGRAMMER	I.I.T.S.	G11
P4355	WEB DATABASE DEVELOPER	I.I.T.S.	G11
P4475	WEBMASTER/COMMUNICATIONS ASST.	ATHLETICS	G11
P4529	COORD TRAININ &PROCESS/POLICY	ENROLMENT SERVICES	G11
P4560	ADMINISTRATOR, SYSTEM,INTERMED	FACILITIES MANAGEMENT	G11
P1449	STUDENT RECRUITMENT OFFICER	UNIVERSITY ADVANCEMENT	G12
P2116	OFFICER, TECHNICAL	PSYCHOLOGY	G12
P2260C	MBA ADMISSIONS OFFICIER	JOHN MOLSON SCH. OF BUS.	G12
P2331A	ANALYST SYSTEMS	ENGINEERING & COMPUTER SC	G12
P2352A	TECHNICAL OFFICER	MECHANICAL ENGINEERING	G12
P2402A	ANALYST SYSTEMS	COMPUTER SCIENCE	G12
P2418A	ANALYST SYSTEM	COMPUTER SCIENCE	G12
P2439A	ACADEMIC & ADM. COUNSELLOR	FINE ARTS, STUDENT AFF.	G12
P2442A	ACADEMIC RETENTION COUNSELLOR	FINE ARTS, STUDENT AFF.	G12
P2517	DEPUTY DIRECTOR, CIAC	CTR INTL ACAD COOP	G12
P2522B	ADVISOR MATURE STUDENTS	CTR FOR MATURE STUDENTS	G12
P2533	COORDINATOR, CO-OP PROGRAMME	INST FOR CO-OP EDUCATION	G12
P2583B	ADVISOR MATURE STUDENTS	CTR FOR MATURE STUDENTS	G12

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

P2600A	SYSTEMS ANALYST	COMPUTER SCIENCE	G12
P2601A	ANALYST, SYSTEMS	MECHANICAL ENGINEERING	G12
P2610C	COORDINATOR, UNDERGRADUATE	APPLIED HUMAN SCIENCES	G12
P2626A	ANALYST SYSTEMS	ELECTRICAL & COMPUTER ENG	G12
P2653A	ANALYST, SYSTEMS	COMMERCE, CIT	G12
P2653A	ANALYST, SYSTEMS	COMMERCE, CIT	G12
P2660A	OFFICER,RECRUITMENT&RETENTION	JOHN MOLSON SCH. OF BUS.	G12
P2662	ANALYST, SYSTEMS	ENGINEERING & COMPUTER SC	G12
P2687	ANALYST, SYSTEMS	MECHANICAL ENGINEERING	G12
P2725	ANALYST SYSTEMS	BLDG., CIVIL & ENV. ENG.	G12
P2736	COORDINATOR, CO-OP PROGRAMME	CO-OP CONCORDIA	G12
P2742	COORDINATOR, INTERNSHIP	POLITICAL SCIENCE	G12
P2783	CO-OP COORDINATOR	INST FOR CO-OP EDUCATION	G12
P2785	ADVISOR(OSA)	ARTS & SCIENCE	G12
P2786	ADVISOR(OSA)	ARTS & SCIENCE	G12
P2793	RECRUITMENT OFFICER	FINE ARTS	G12
P2802	MGR, MULTI MEDIA PRODUCTION	I.I.T.S.	G12
P2808	DOCUMENT MANGEMENT COORDINATOR	ARTS & SCIENCE	G12
P2810	COORDINATOR, COMPUTER SYSTEMS	COMMUNICATION STUDIES	G12
P2818	MGR.,COMP.NETWORK & ACA. TECH.	GEOGRAPHY	G12
P2819	OFFICER, RESEARCH	ENGINEERING & COMPUTER SC	G12
P2819	OFFICER, RESEARCH	ENGINEERING & COMPUTER SC	G12
P2837	ADVISOR, ENROLMENT & RETENTION	ENGINEERING & COMPUTER SC	G12
P2842	SYSTEMS ADMINISTRATOR DESKTOP	ENGINEERING & COMPUTER SC	G12
P2843	SYSTEMS ADMINISTRATOR WEB APPL	COMPUTER SCIENCE	G12
P2853	WINDOWS DESKTOP AND APPLIC.	ENGINEERING & COMPUTER SC	G12
P2855	SOFTWARE DEVELOPER	ENGINEERING & COMPUTER SC	G12
P2857	SYS.ADMIN/ WIND.DESKTOP&APPLIC	ELECTRICAL & COMPUTER ENG	G12
P2862	SENIOR ADVISOR GRAD ADMISSIONS	SCHOOL OF GRAD. STUDIES	G12
P2866	COOR ACADEMIC PROG/CURRICULUM	SCHOOL OF COMM & PUB AFF	G12
P2881	RESEARCH FACILITATOR,ENC	INSTITUTIONAL RESEARCH	G12
P2882	RESEARCH FACILITATOR ENCS	RESEARCH SERVICES	G12
P2901	ACADEMIC COUNSELLOR	ARTS & SCIENCE	G12
P2918	PROGRAM OFFICER	DIPLOMA IN ACCOUNTANCY	G12
P2920	COMMUNICATION OFFICER	ARTS & SCIENCE	G12
P2921	MATURE STUDENT ADVISOR	CTR FOR MATURE STUDENTS	G12
P2930	MGR/EDITOR PROJECT DEVELOPMENT	ACADEMIC TECHNOLOGY	G12
P2931	COUNSELOR, ACAD & ADMISSION	FINE ARTS	G12
P2935	COORDINATOR, INTERN. EDUC TECH	EDUCATION	G12
P2943	ADVISOR, ENROLMENT& RETENTION	ENGINEERING & COMPUTER SC	G12
P2944	ADVISOR, ENROLMENT & RETENTION	ENGINEERING & COMPUTER SC	G12
P3256	SYSTEMS ANALYST	I.I.T.S.	G12
P3264D	SENIOR SYSTEMS ANALYST	I.I.T.S.	G12
P3265B	SYSTEMS ANALYST	I.I.T.S.	G12
P3310B	COORDINATOR CLASSROOM TECH	I.I.T.S.	G12
P3482B	OFFICER, FIRE & PUBLIC SAFETY	ENVIR. HEALTH & SAFETY	G12

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

P3818	NURSE	HEALTH SERVICES	G12
P3822	NURSE	HEALTH SERVICES	G12
P3825	NURSE	HEALTH SERVICES	G12
P3829	CHAPLAIN	MULTI-FAITH CHAPLAINCY	G12
P3835	CHAPLAIN	MULTI-FAITH CHAPLAINCY	G12
P3992B	SENIOR ADVISOR, CAPS	COUNSELLING & DEVELOPMENT	G12
P4071	ADMISSIONS COUNSELLOR	ARTS & SCIENCE	G12
P4072A	OFFICER, ADMISSIONS	ENROLMENT SERVICES	G12
P4073	ADMISSIONS COUNSELLOR	ARTS & SCIENCE	G12
P4075	ADMISSIONS COUNSELLOR	REGISTRAR	G12
P4076	ADMISSIONS COUNSELLOR	ARTS & SCIENCE	G12
P4090	ADMISSIONS COUNSELLOR JMSB	RECRUITMENT	G12
P4101	ADMISSIONS COUNSELLOR	REGISTRAR	G12
P4110	ADMISSIONS COUNSELLOR	ARTS & SCIENCE	G12
P4111	ADMISSIONS COUNSELLOR	ARTS & SCIENCE	G12
P4122	COUNSELLOR, INT'L ADMISSIONS	REGISTRAR	G12
P4160	SYS ADMIN/WEB APPLICATION PROG	I.I.T.S.	G12
P4168A	COORDINATOR, IITS TRAINING	I.I.T.S.	G12
P4174A	CONSULTANT SENIOR	I.I.T.S.	G12
P4205	HEAD THERAPIST, ATHLETIC	EXERCISE SCIENCE	G12
P4284	INTERMEDIATE ANALYST, S/S	I.I.T.S.	G12
P4300	CONSULTANT SENIOR	I.I.T.S.	G12
P4326	COORDINATOR, SENIOR PROJECT	FACILITIES MANAGEMENT	G12
P4358B	SENIOR CONSULTANT	I.I.T.S.	G12
P4410A	STUDENT AFFAIRS COORD. MBA	MBA PROGRAMME	G12
P4462	FACILITIES PLANNER	FACILITIES MANAGEMENT	G12
P4472	INTERNATIONAL STUDENT ADVISOR	INT'L STUDENTS OFFICE	G12
P4477	SYSTEMS ANALYST	BOOKSTORE	G12
P4482	ADMISSIONS COUNSELLOR	REGISTRAR	G12
P4491	INTERNATIONAL STUDENT ADVISOR	INT'L STUDENTS OFFICE	G12
P4546	STUDENT RECRUITMENT OFFICER	STUDENT RECRUITMENT	G12
P5052A	SENIOR GRAPHIC DESIGNER	MARKETING COMMUNICATIONS	G12
P5240A	BUDGET ANALYST	FINANCIAL SERVICES	G12
P5301	INFO.DEV'T OFFICER,SR.	I.I.T.S.	G12
P5350	UNIVERSITY WEBSITE COORDINATOR	INTERNAL REL. & COMMS.	G12
P5350	UNIVERSITY WEBSITE COORDINATOR	INTERNAL REL. & COMMS.	G12
P5369	WEB DESIGNER, SENIOR	INTERNAL REL. & COMMS.	G12
P1443A	FINANCIAL ANALYST	FINANCIAL SERVICES	G13
P1522A	OFFICER, ARCHIVES/RECORDS	ARCHIVES	G13
P2130	PSYCHOLOGIST, CLINICAL	PSYCHOLOGY	G13
P2270A	OFFICER, BUDGET & FACILITIES	COMMERCE & ADMINISTRATION	G13
P2285B	ASSISTANT, DIR ADMIS/ADMIN AFF	COMMERCE & ADMINISTRATION	G13
P2330A	ANALYST SR. SYSTEMS	ELECTRICAL & COMPUTER ENG	G13
P2351	SENIOR ENGINEER, DESIGN	MECHANICAL ENGINEERING	G13
P2404A	SENIOR ANALYST SYSTEMS	COMPUTER SCIENCE	G13
P2643	AGENT DE RECHERCHE	RECTOR'S OFFICE	G13

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

P2753	REAL TIME SYSTEMS ANALYST	ENGINEERING & COMPUTER SC	G13
P2764	MANAGER (OSA)	ARTS & SCIENCE	G13
P2782A	COORDINATOR, SENIOR	INST FOR CO-OP EDUCATION	G13
P2841	SYSTEMS ADMINISTRATOR NET SEC.	ENGINEERING & COMPUTER SC	G13
P2847A	ANALYST, SENIOR SYSTEMS	ENGINEERING & COMPUTER SC	G13
P2856	DATA BASE ANALYST	ENGINEERING & COMPUTER SC	G13
P2886	TEACHING CONSULTANT	CTR, TEACH. & LEARN. SERV	G13
P2919	EDUCATIONAL TECHN COORDINATOR	COMMERCE, CIT	G13
P3261B	SENIOR SYSTEMS ANALYST	I.I.T.S.	G13
P3486B	COORD.INDUST'L HYG.& PREVEN.	ENVIR. HEALTH & SAFETY	G13
P4049B	SENIOR BUYER	PURCHASING SERVICES	G13
P4172A	ANALYST, SENIOR SYSTEMS	I.I.T.S.	G13
P4277B	COORDINATOR, CLASSROOM TECH	I.I.T.S.	G13
P4282	SR.ANALYST, SYSTEMS/SOFTWARE	I.I.T.S.	G13
P4285A	SR. SYSTEMS SOFTWARE ANALYST	I.I.T.S.	G13
P4304	COORDINATOR,RES/DEVELOPMENT	I.I.T.S.	G13
P4384A	NURSE, BACHELOR	HEALTH SERVICES	G13
P4421A	NURSE, BACHELOR	HEALTH SERVICES	G13
P4421A	NURSE, BACHELOR	HEALTH SERVICES	G13
P4422	NURSE	HEALTH SERVICES	G13
P4458	NURSE, BACHELOR	HEALTH SERVICES	G13
P5212	ANALYST, ACCT'G POLICIES/PROC.	FINANCIAL SERVICES	G13
P5213	ANALYST, SYSTEMS	FINANCIAL SERVICES	G13
P5330	COORD.MARKETING & SPONSORSHIP	ADVANCEMENT	G13
P5359	FUNDING & REPORTING SR.ANALYST	FINANCIAL SERVICES	G13
P2347A	SR. TECH OFFICER	ELECTRICAL & COMPUTER ENG	G14
P2405B	SENIOR SYSTEMS ANALYST	COMPUTER SCIENCE	G14
P2624	ENGINEER	ELECTRICAL & COMPUTER ENG	G14
P2659	SPECIALIST, VLSI/CAD	ELECTRICAL & COMPUTER ENG	G14
P3796	SPECIALIST, LEARNING SKILLS	COUNSELLING & DEVELOPMENT	G14
P3797	COUNSELLOR	COUNSELLING & DEVELOPMENT	G14
P3801	COUNSELLOR	COUNSELLING & DEVELOPMENT	G14
P3801	COUNSELLOR	COUNSELLING & DEVELOPMENT	G14
P3807	COUNSELLOR	COUNSELLING & DEVELOPMENT	G14
P3809	COUNSELLOR	COUNSELLING & DEVELOPMENT	G14
P3810	COUNSELLOR	COUNSELLING & DEVELOPMENT	G14
P3815B	HEALTH EDUCATOR	HEALTH SERVICES	G14
P3820	PSYCHOTHERAPIST	HEALTH SERVICES	G14
P3877A	ACADEMIC COORD., LANGUAGES	CONTINUING EDUCATION	G14
P4052A	ADMINISTRATOR SENIOR, DATABASE	I.I.T.S.	G14
P4183A	SR. ENGINEER	FACILITIES MANAGEMENT	G14
P4286	ANALYST SOFTWARE	I.I.T.S.	G14
P4376	COUNSELLOR	COUNSELLING & DEVELOPMENT	G14
P4377	COUNSELLOR	COUNSELLING & DEVELOPMENT	G14
P4380	COUNSELLOR	COUNSELLING & DEVELOPMENT	G14
P4405	COUNSELLOR	COUNSELLING & DEVELOPMENT	G14

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

P4405	COUNSELLOR	COUNSELLING & DEVELOPMENT	G14
P4463A	PROJECT MANAGER	FACILITIES MANAGEMENT	G14
P4490	SR. HEALTH AND SAFETY ADVISOR	ENVIR. HEALTH & SAFETY	G14
P4510	CAREER COUNSELLOR	COUNSELLING & DEVELOPMENT	G14
P4511	LEARNING & STUDY SKILLS SPEC	COUNSELLING & DEVELOPMENT	G14
P4550	PROJECT MANAGER	FACILITIES MANAGEMENT	G14
P4551	HEALTH EDUCATOR	HEALTH SERVICES	G14
P4568	ADMINISTRATOR, SENIOR DATABASE	I.I.T.S.	G14
P5021B	PUBLIC RELATIONS OFFICER-ENG	PUBLIC AFFAIRS & GOVT.REL	G14
P5022B	EDITOR, CTR	INTERNAL REL. & COMMS.	G14

ANNEXE B Extrait du certificat d'accréditation

Toutes les personnes, salariées au sens du Code du travail, qui exercent des fonctions de professionnels, dont le salaire émerge au budget de fonctionnement de l'Université, à l'exclusion de :

- celles déjà assujetties à une autre unité de négociation.
- celles rattachées au Rectorat (Cabinets du recteur, des vice-recteurs et du secrétaire général).
- celles travaillant au service du personnel enseignant et des ressources humaines.
- celles occupant un emploi à caractère temporaire surnuméraire ou occasionnel, n'excédant pas six (6) mois consécutifs.
- les professeur-e-s, les étudiant-e-s et les stagiaires.
- des conseillers juridiques.
- des assistants de recherche.

DE : UNIVERSITÉ CONCORDIA

CONCORDIA UNIVERSITY

1455, boulevard de Maisonneuve Ouest

Montréal (Québec)

H3G 1M8

Établissements visés : Tous ses établissements.

DOSSIER : AM9405S070.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

ANNEXE C LISTE D'ANCIENNETÉ

La liste fait partie intégrante de la présente convention collective.

ANNEXE D Régime De Congé À Salaire Différé (RCSD)

La présente politique s'applique à toutes les personnes salariées permanentes à temps complet visées par la convention collective entre l'Université Concordia et le Syndicat des employé-e-s professionnel-le-s de l'Université Concordia et s'ajoute aux conditions énoncées à la clause 28.09. Elle vient préciser certaines modalités d'application du régime de congé à salaire différé.

Pour qu'une personne salariée puisse participer au RCSD, les parties doivent signer le contrat présenté à la fin de la présente Annexe D.

1. Définitions

- 1.01 Période du différé : période maximale de cinq (5) années consécutives au cours de laquelle la personne salariée admissible participe au régime sans bénéficier du congé.
- 1.02 Salaire différé : pourcentage du revenu annuel que la personne salariée participante et l'Université ont convenu de différer pendant chacune des années de la période du différé.
- 1.03 RCSD : régime de congé à salaire différé, y compris tous les changements et toutes les modifications qui pourront y être apportés.
- 1.04 Revenu : salaire annuel brut que verse l'Université à la personne salariée participante au cours d'une année de participation au régime, avant toutes les retenues relatives à l'impôt sur le revenu, à l'assurance-chômage, au régime de retraite et aux avantages sociaux.
- 1.05 Personne salariée admissible : toute personne salariée permanente à temps complet visée par la convention collective entre l'Université Concordia et le Syndicat des employé-e-s professionnel-le-s de l'Université Concordia (CSN).
- 1.06 Fonds : fonds en fiducie établi dans le cadre de l'entente de fiducie intervenue avec le fiduciaire, dans lequel l'Université verse le salaire différé et à partir duquel sont effectués les paiements à la personne salariée participante conformément aux modalités du RCSD.
- 1.07 Congé : période qui suit la période du différé et durant laquelle la personne salariée participante est en congé autorisé par l'Université.
- 1.08 Personne salariée participante : personne salariée admissible dont la demande de participation au RCSD a été acceptée.
- 1.09 Année de participation au régime : année durant laquelle le congé est pris.

- 1.10 Fiduciaire : société de fiducie constituée en vertu des lois du Canada ou d'une province canadienne.

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

2. Participation

- 2.01 Toute personne salariée admissible qui désire participer au RCSD adresse une demande écrite à son supérieur immédiat ou à sa supérieure immédiate, et en transmet une copie au Département des ressources humaines et des relations avec le personnel, au moins trois (3) mois avant la date à laquelle désire commencer participer au RCSD.
- 2.02 L'Université transmettra à la personne salariée l'approbation ou le rejet de la demande de congé à salaire différé dans les cinq (5) semaines qui suivent la date de réception de la demande. Si l'Université refuse d'accorder le congé, elle avisera la personne salariée des raisons de son refus et fera parvenir une copie de cet avis au Syndicat.
- 2.03 La personne salariée admissible dont la demande de participation a été acceptée doit transmettre son consentement par écrit, en précisant ce qui suit :
- a) l'acceptation des modalités du RCSD.
 - b) la période du différé et l'année de participation au régime.
 - c) la méthode de retenue du salaire différé.
 - d) le montant du salaire différé, calculé en pourcentage du revenu.
 - e) l'engagement de retourner au service de l'Université et d'y demeurer pour une période égale à celle du congé, ou tout autre arrangement convenu entre les parties.

La personne salariée admissible doit signer ce consentement et le retourner au Département des ressources humaines et des relations avec le personnel, et en transmettre une copie à son supérieur immédiat ou à sa supérieure immédiate, quatre (4) semaines avant le début de la période du différé. La personne salariée admissible devient alors participante au régime. À défaut de présenter un tel consentement, la personne salariée admissible sera réputée avoir retiré sa demande de participation au RCSD.

3. Salaire Différé

- 3.01 Tout au long des années du régime précédant le congé, l'Université retient le salaire différé du revenu de la personne salariée participante et en verse le montant au fiduciaire qui gère le fonds. Cette retenue s'étale sur toute la période du différé, au prorata du revenu versé périodiquement à la personne salariée participante. Le salaire différé ne doit en aucun cas dépasser trente-trois et un tiers pourcent (33 1/3 %) du revenu de la personne salariée participante. Le produit de la période du différé multiplié par le pourcentage de retenue ne doit pas dépasser cent pourcent (100 %).
- 3.02 Le fiduciaire doit ouvrir et tenir à jour, dans ses livres relatifs au fonds, un compte distinct pour chaque personne salariée participante. Il doit garder et placer le salaire différé conformément aux dispositions de l'entente de fiducie. Les placements doivent être effectués dans le [type d'investissement] du fiduciaire et porter intérêt au taux courant pour ce genre de compte.
- 3.03 Toute personne salariée participante a l'option de recevoir, avant la fin de chaque année civile, les intérêts gagnés sur le montant global du salaire différé, que le fiduciaire détient en fiducie dans le compte de la personne salariée participante, ou de laisser accumuler ces intérêts dans le fonds.
- 3.04 Le fiduciaire doit transmettre à chaque personne salariée participante un relevé annuel indiquant le montant global du salaire différé qu'il détient en fidéicommissaires dans le compte de cette personne, et indiquant les intérêts gagnés, ainsi que les versements, s'il y a lieu, tirés de ce compte.
- 3.05 Toutes les sommes détenues pour la personne salariée doivent lui être versées au plus tard à la fin de la première année d'imposition qui commence à l'expiration de la période du différé.

4. IMPÔT SUR LE REVENU

- 4.01 L'Université effectue les retenues nécessaires sur le revenu de la personne salariée participante durant la période du différé, calculées en fonction du revenu de cette personne pour l'année civile visée, soustraction faite du salaire différé au cours de cette même année.
- 4.02 Les sommes versées à la personne salariée participante pendant le congé sont imposables, et les retenues prescrites sont effectuées sur celles-ci tout comme si ces sommes faisaient partie du revenu de la personne salariée participante pour l'année civile au cours de laquelle elles sont versées.

5. SALAIRE ET AVANTAGES SOCIAUX PENDANT LE CONGÉ

- 5.01 La personne salariée participante reçoit son salaire différé toutes les deux semaines, tiré de son compte en fidéicommissaires.

- 5.02 Au cours du congé, la personne salariée participante
- a) continue d'accumuler le temps de service.
 - b) demeure admissible à tous les programmes d'avantages sociaux de l'Université, conformément aux dispositions qui y les régissent.
- 5.03 La personne salariée participante est soumise à toutes les dispositions de la présente convention collective lorsque applicable.

6. Retrait

- 6.01 La personne salariée participante qui, pendant sa participation au RCSD,
- a) cesse d'être employée par l'Université,
 - b) ne travaille pas en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou parce qu'elle est atteinte d'une invalidité prolongée, ou encore parce qu'elle a prolongé son congé de maternité ou qu'elle bénéficie d'une autre absence autorisée sans solde,
 - c) prend sa retraite ou décède,
- est réputée avoir mis un terme à sa participation au RCSD à compter du moment de la cessation d'emploi, du début du congé, de la retraite ou du décès.
- 6.02 Les personnes salariées participantes peuvent se retirer du RCSD à tout moment au cours de la période du différé, en avisant l'Université par écrit un (1) mois à l'avance.
- 6.03 À la suite d'un retrait, en vertu des clauses 6.01 ou 6.02, la personne salariée participante, ou sa succession, reçoit le montant global du salaire différé, en une somme forfaitaire ou par versements échelonnés sur une période de douze (12) mois, ainsi que les intérêts accumulés dans son compte en fidéicommiss s'il y a lieu, dans les trente (30) jours qui suivent le retrait ou la réception de l'avis de retrait, selon le cas, si elle a opté pour une somme forfaitaire, ou à compter de l'expiration de la période de trente (30) jours qui suit le retrait ou la réception de l'avis de retrait, selon le cas, si elle a opté pour des versement échelonnés. Cette somme ou ces versements sont assujettis aux déductions fiscales.

7. Report de Congé

- 7.01 Si nécessaire, l'Université peut demander à une personne salariée participante, qui a droit au congé à salaire différé, de reporter ce congé. L'Université doit

alors en aviser la personne salariée participante au moins six (6) mois avant le début du congé. Dans le cas d'un tel report, l'Université devra défrayer la personne salariée participante de tout paiement ou de tout acompte non remboursable versé par cette dernière en vue de s'inscrire dans un établissement d'enseignement, ou de tous autres frais qu'elle a encourus à cette fin. Pour obtenir un tel remboursement, la personne salariée doit présenter à l'Université les reçus officiels provenant des établissements d'enseignement en question ou d'ailleurs.

- 7.02 La personne salariée participante peut demander à l'Université de reporter son congé à salaire différé. Cette demande doit être présentée au moins six (6) mois avant la date à laquelle le congé devait commencer. L'Université peut, à sa discrétion, accepter ou rejeter les demandes présentées dans un délai plus court.
- 7.03 Tout report de congé effectué en vertu du présent article 7
- a) ne peut être que pour un (1) an seulement.
 - b) ne peut être demandé à une personne salariée participante, ou demandé par celle-ci, qu'une seule fois.
- 7.04 Dans le cas d'un congé de maternité pendant la période du différé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines.

CONTRAT RELATIF AU RÉGIME DE CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ

Contrat intervenu entre

l'Université Concordia

ci-après appelée «l'Université»

et

Nom	Prénom
Adresse	

ci-après appelé(e) « la personne salariée »

DURÉE DU CONTRAT

Le présent contrat en vigueur le _____ et expire le _____

La durée du congé est de _____, soit du _____ au _____

Pendant le congé, la personne salariée ne recevra aucun salaire, sauf la partie de son salaire qui avait été différée.

SALAIRE

Au cours de chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée recevra _____% de son salaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, province de Québec, le jour de _____, 20__.

Pour l'Université		La personne salariée

ANNEXE E Modèle De Description De Poste

À la signature de la convention collective, les descriptions de postes contiennent les informations suivantes :

Titre du poste :
Service :
Code du service :
Code du poste:
Date d'entrée en vigueur :
Unité de négociation :

A. OBJECTIF GÉNÉRAL DU POSTE

Objectif :

Lien hiérarchique :

Imputabilité :

Portée du poste :

Jugement et autonomie :

Conditions de travail et milieu physique :

B. RESPONSABILITÉS PRINCIPALES DU POSTE

Responsabilités principales	Importance	Fréquence

C. PRISES DE DÉCISION

D. FORMATION ET EXPÉRIENCE REQUISES

Lettre d'entente n° 1

relative aux droits acquis des animateurs et animatrices de pastorale

Les animateurs et animatrices de pastorale ont acquis le droit de prendre jusqu'à cinq (5) jours de congé payé par année pour une retraite religieuse ou spirituelle. Ces congés s'ajoutent aux autres congés prévus à la convention collective.

**Lettre d'entente n° 2
relative à la procédure en cas de plainte de harcèlement**

Les parties conviennent de suspendre temporairement l'application de la clause 7.07 et de la remplacer par la procédure suivante :

Preamble

Si, de l'avis d'une personne salariée, il y a eu harcèlement, la procédure qui suit ne doit pas l'empêcher de quitter temporairement son lieu de travail et de chercher immédiatement conseil auprès de son représentant syndical ou sa représentante syndicale ou de discuter de la situation avec son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate.

Procédure

- a) La personne salariée qui estime subir du harcèlement peut déposer un grief en vertu de la convention collective ou, si elle le désire, déposer une plainte au facilitateur de l'Université, qui relève directement du Cabinet du recteur. Selon qu'elle opte pour le grief ou la plainte, l'Université ou le facilitateur peut décider de retirer cette personne salariée de son poste ou de la réaffecter sans perte de salaire ou de privilèges, jusqu'à ce que l'enquête soit terminée et qu'une solution soit proposée et mise en œuvre.
- b) Les plaintes devraient être déposées aussitôt que possible, mais au plus tard neuf (9) mois à compter du présumé incident ou de sa découverte.
- c) L'alinéa 11.01 j) s'applique pour les rencontres avec le facilitateur ou les assesseurs.
- d) Si la personne salariée choisit de s'adresser au facilitateur, celui-ci doit, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent le dépôt de la plainte, assigner un assesseur, c'est-à-dire une personne de l'externe, formée dans le domaine, pour enquêter sur la plainte et rédiger un rapport et, le cas échéant, des recommandations pour remédier à la situation. La personne salariée et le Syndicat sont avisés par écrit de l'assignation de l'assesseur. Ce dernier remet son rapport au facilitateur, avec copie à la personne salariée, au Syndicat et à l'Université, dans les dix (10) jours ouvrables de son assignation, à moins que les parties et la personne plaignante ne conviennent de prolonger le délai.
- e) Si les recommandations sont acceptées par la personne salariée, le Syndicat et l'Université, elles sont mises en application.
- f) Si la personne salariée n'est pas satisfaite des recommandations ou si l'Université refuse de mettre en application les recommandations par ailleurs acceptées par la personne salariée et le Syndicat, elle peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 12.

- g) La personne salariée peut, si elle le désire, se faire accompagner d'une personne représentant le Syndicat à chaque étape de la procédure. Si la personne salariée dépose sa plainte directement auprès du facilitateur, le Syndicat est informé de la plainte à moins que la personne salariée ne s'y oppose.
- h) Dans les cas de conflits entre les membres du Syndicat, le Syndicat peut nommer une autre personne qui agit pour le compte de la personne salariée contre qui la plainte a été portée.
- i) En tout temps, la personne salariée peut se retirer de la procédure ci-dessus décrite et opter pour la procédure de grief et d'arbitrage.

Dénonciation de l'entente

Advenant qu'une des parties décide de mettre fin à la présente entente, elle doit en aviser l'autre partie par écrit quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Les parties tentent alors de convenir d'une nouvelle procédure pour le traitement des plaintes de harcèlement. À défaut d'entente, la clause 7.07 de la convention collective prend effet à l'expiration du délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

Lettre d'entente n° 3

relative aux équivalences académiques

1. Cette entente modifie l'application de la clause 17.04 lorsqu'une personne candidate à un poste ne possède pas les exigences académiques décrites dans l'affichage du poste.
2. La personne salariée qui est permanente au 1^{er} septembre 2002 peut présenter sa candidature à un poste nécessitant un niveau de scolarité supérieur à celui qu'elle possède, à condition d'être à deux (2) ans ou moins (à temps complet) d'obtenir le diplôme exigé.
3. Si la personne salariée obtient le poste, l'octroi de celui-ci sera conditionnel à la réussite des cours suivants dans un délai de sept ans :

Formation professionnelle pertinente de cinq (5) cours, pouvant atteindre deux cent trente (230) heures, liés aux responsabilités du poste selon l'entente intervenue entre la personne salariée, le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate et le Service des ressources humaines et des relations avec le personnel. Si la personne salariée possède l'équivalent d'un ou de plusieurs de ces cours, tel que défini par le Service des ressources humaines et des relations avec le personnel, elle n'aura pas besoin de suivre ces cours-là.

4. Au moment de l'octroi du poste, la personne salariée et le Syndicat signent une entente qui confirme la nature conditionnelle de cette affectation et stipule que, si les conditions ne sont pas remplies, l'augmentation salariale sera réduite proportionnellement au nombre de cours non réussis. De plus, la personne salariée ne pourra se prévaloir de cette lettre d'entente que lorsque qu'elle aura réussi tous les cours exigés.
5. Nonobstant le point 2 de la présente entente, la personne salariée ayant la sécurité d'emploi dont le poste est aboli est réputée détenir le niveau de scolarité normalement requis pour le poste aboli.
6. La personne salariée qui pose sa candidature à un poste de la même classe d'emploi est réputée satisfaire aux exigences académiques normalement requises pour cette classe d'emploi.
7. La présente entente ne s'applique ni pour les diplômes de maîtrise (ou de niveau supérieur), ni pour les diplômes techniques spécialisés, ni pour les diplômes à finalité professionnelle (par ex. : génie, droit, architecture).
8. Cette entente ne s'applique pas aux autres exigences telles que les niveaux de langue et de compétences en informatique.
9. L'Université libère la personne salariée pour le nombre d'heures de cours.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

10. La personne salariée qui répond aux critères de cette entente peut, dans l'optique de poser sa candidature à un poste à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation, obtenir du temps de libération pour le nombre d'heures de cours exigés pour l'octroi conditionnel du poste.
11. Les diplômes, certificats ou grades obtenus avant l'établissement des cégeps au Québec (1967), les cours non crédités dans des écoles professionnelles, les diplômes professionnels, ainsi que les diplômes obtenus en dehors du Québec ou du Canada continueront d'être examinés par le Service des ressources humaines et des relations avec le personnel et de faire l'objet d'équivalences académiques.

Lettre d'entente n° 4

relative à la rémunération des entraîneurs en chef

1. Les postes d'entraîneurs en chef continueront à être des postes permanents comblés par des titulaires temporaires engagés en vertu de contrats. La durée des contrats peut s'étaler sur un (1), trois (3) ou cinq (5) ans.
2. John Dore constitue l'exception à ce qui précède, car il continuera à titre d'employé permanent occupant un poste permanent avec tous les droits, avantages et obligations qui s'y rattachent.
3. Les entraîneurs en chef ne seront pas admissibles à la conversion prévue à la clause 41.01.
4. En plus du maximum de leur échelle salariale, les entraîneurs en chef recevront une prime de marché en vertu de la clause 26.04, de telle sorte que le maximum rajusté pour les entraîneurs en chef est le suivant :

 Juin 2002 : 58 425\$

 Sept. 2002 : 59 301\$

 Juin 2003 : 61 673\$

 Juin 2004 : 64 140\$

 Juin 2005 : 66 705\$

 Juin 2006 : 69 374\$

5. L'entraîneur en chef dont le salaire se situe au-dessous du maximum rajusté pour une année donnée recevra un rajustement de deux pourcent (2%) pour chaque avancement d'échelon auquel il ou elle aurait été admissible aux termes de l'article 40 et ce jusqu'à ce qu'il ou elle atteigne le maximum rajusté.
6. L'entraîneur en chef dont le salaire se situe au-dessus du maximum rajusté pour une année donnée maintiendra son taux salarial et recevra l'augmentation sous forme de montant forfaitaire conformément à la clause 39.05 jusqu'à ce que le maximum rajusté égale son salaire.
7. L'entraîneur en chef n'est pas rémunéré pour les heures supplémentaires. En contrepartie, il ou elle reçoit un montant forfaitaire équivalent à quinze pourcent (15 %) du maximum rajusté pour l'année en question. Ce montant forfaitaire est réparti sur les périodes de paye entre le 1er juin et le 31 mai de l'année suivante.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

L'entraîneur en chef peut négocier un autre mode de compensation pour les heures supplémentaires sous forme de congé autorisée.

8. La cotisation au régime de retraite est calculée sur le salaire, la prime de marché et le montant forfaitaire versé au lieu de l'augmentation annuelle. Ce sont également l'ensemble de ces éléments qui constituent la base de calcul des prestations et des avantages sociaux.
9. À partir du 1er janvier 2006, les entraîneurs en chef peuvent souscrire à tous les régimes d'avantages sociaux, à l'exception de celui de l'invalidité de longue durée. Leurs congés de maladie continuent à être régis par les dispositions de l'article 41.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

Lettre d'entente n° 5

Relative à l'horaire d'été

Nonobstant le fait que la convention collective entre en vigueur le jour de sa signature, les parties conviennent que la clause 24.09 rétroagit à la semaine débutant le 13 juin 2005.

Lettre d'entente n° 6

Clause remorque

Les parties conviennent que le Syndicat a la possibilité de modifier la convention collective par suite d'un règlement de convention collective entre l'Université et une autre unité de négociation ou par suite d'une entente entre l'Université et ACUMAE.

Le Syndicat peut, s'il le désire, aviser l'Université dans les quatre-vingt-dix (90) jours du dernier renouvellement de convention collective qu'il choisit de modifier la convention collective afin d'y intégrer l'ensemble des dispositions convenues avec une autre unité de négociation ou avec ACUMAE concernant l'ensemble des quatre (4) sujets suivants :

- Augmentation salariale annuelle
- Sécurité d'emploi
- Indemnité de départ
- Développement professionnel.

Les nouvelles dispositions de la convention collective entrent en vigueur suite au dépôt au ministère du Travail de la convention collective modifiée que l'Université a l'obligation de signer dans les trente (30) jours de l'avis du Syndicat mentionné plus haut.

Lettre d'entente n° 7

relative à l'accumulation de vacances pendant le congé parental

Advenant que l'Université convienne avec une autre unité de négociation que les personnes salariées accumulent des vacances pendant le congé parental qui suit le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, il est entendu que cette disposition s'appliquera également aux personnes salariées couvertes par la présente convention collective et ce, à partir de la même date.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

Lettre d'entente n° 8

La lettre d'entente entre l'Université, le Syndicat et M. John Dore en date d'août 2000 est reconduite.

Convention Collective SEPUC (juin 1, 2002 jusqu'au mai 31, 2008)

Lettre d'entente n° 9

La lettre d'entente entre l'Université, le Syndicat et M. James Gregson en date du 21 février 2005 est reconduite.

Lettre d'entente n° 10

Relative aux affichages de poste

Les parties conviennent que, pour les fins d'application de l'article 17, l'affichage de poste comprend :

- L'affichage électronique sur le site Internet du Services des ressources humaines et des relations avec le personnel,
- L'affichage électronique sur le portail réservé au personnel.