

NOM

NO

04580-7

C.A.E. 8063 NO.CONV. 45807
AFFIL. 7 NB.EMPL. 6
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 65260 63
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M02936021
DATE ENR.840829

045807
8 4 0 6 0 2 5

présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2936-21
Date	Signature 84-03-27	Réception 84-05-18	Durée	Du 84-03-27	Au 86-11-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 0

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> L'Union des Employés de Service Local 258 P.Y.Q. Att: M. Aimé Gohier Président 1665 est rue Rachel Montréal, Québec H2J 2K6	<input type="checkbox"/> Déposant McGill University 845 Ouest rue Sherbrooke Montréal, Québec H3A 2T5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>26-06</u> Activité <u>8033(10)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: University Mc Gill
Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature Odette McMillan	Date 7/11 84-06-11
------------------------------	--------------------------

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970

665, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

003 (113)

RECHERCHE

Expiration: 30 novembre 1986

45 00-2

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

McGILL UNIVERSITY

Certificat d'accréditation no: M-2936-21

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298, FTQ

Expiration: 30 novembre 1986

24 MAY 18 15:42

mt

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 3	DISPOSITIONS GENERALES	1
ARTICLE 4	ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION	2
ARTICLE 5	DEFINITIONS	3
ARTICLE 6	SECURITE SYNDICALE	7
ARTICLE 7	RETENUES SYNDICALES	8
ARTICLE 8	ACTIVITES SYNDICALES	9
ARTICLE 9	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET MESENTENTES	13
ARTICLE 10	ARBITRAGE	16
ARTICLE 11	MESURES DISCIPLINAIRES	18
ARTICLE 12	PERIODE DE PROBATION	20
ARTICLE 13	ANCIENNETE	21
ARTICLE 14	MOUVEMENT DE PERSONNEL	24
ARTICLE 15	AFFECTATIONS TEMPORAIRES	26
ARTICLE 16	SECURITE D'EMPLOI	27
ARTICLE 17	MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	34
ARTICLE 18	DUREE ET HORAIRE DE TRAVAIL	35
ARTICLE 19	TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	39
ARTICLE 20	HORAIRE VARIABLE	41
ARTICLE 21	VACANCES	44
ARTICLE 22	JOURS FERIES	51
ARTICLE 23	CONGES SOCIAUX	53
ARTICLE 24	CONGES PARENTAUX	57

ARTICLE 25	ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC	76
ARTICLE 26	CONGE SANS TRAITEMENT	77
ARTICLE 27	TAUX DE SALAIRE	79
ARTICLE 28	POLITIQUE SALARIALE	80
ARTICLE 29	MECANISMES DE REMUNERATION	84
ARTICLE 30	PAIEMENT DES SALAIRES	93
ARTICLE 31	PRIMES	94
ARTICLE 32	REMUNERATION MINIMALE DE RAPPEL	97
ARTICLE 33	FERMETURE DE L'ETABLISSEMENT	98
ARTICLE 34	HYGIENE , SANTE ET SECURITE	99
ARTICLE 35	ASSURANCE-SALAIRE ET REGIME D'INVALIDITE A LONG TERME	100
ARTICLE 36	ACCIDENTS DU TRAVAIL	102
ARTICLE 37	REGIMES COLLECTIFS ET POLITIQUES INSTITUTIONNELLES	102
ARTICLE 38	MISE A LA RETRAITE	103
ARTICLE 39	UNIFORMES	104
ARTICLE 40	DROITS ACQUIS	104
ARTICLE 41	SOUS-CONTRATS	104
ARTICLE 42	CHARGE DE TRAVAIL	105
ARTICLE 43	DISPOSITIONS PARTICULIERES	105
ARTICLE 44	SALARIES TEMPORAIRES	105
ARTICLE 45	IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	108
ARTICLE 46	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	108
ARTICLE 47	RETROACTIVITE	109
ARTICLE 48	DUREE DE LA CONVENTION	110

ANNEXE A	ACCREDITATION	112
ANNEXE B	REDUCTION DES FRAIS DE SCOLARITE	113
ANNEXE C	LETTRE D'ENTENTE	115

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail pour les salariés, visés par le certificat d'accréditation ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'Université et les salariés.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE
ET DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Université reconnaît le Syndicat comme étant le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariés couverts par la présente convention.
- 2.02 L'Université possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses obligations, le tout sujet aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS GENERALES

- 3.01 L'Université traite ses salariés avec justice.
- 3.02 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Université ni le Syndicat ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi, le tout sujet à leurs obligations contractées par la présente convention et la loi.
- 3.03 La présente convention collective s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément au Code du Travail.

- 3.04 Après avoir pris rendez-vous avec le Service des Ressources Humaines, le salarié peut consulter son dossier en présence d'un représentant de ce service et, s'il le désire, accompagné d'un représentant syndical.

ARTICLE 4 ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

- 4.01 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Université n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.
- 4.02 Si pendant la durée de la convention, l'Université est d'opinion qu'un salarié doit être exclu de l'unité d'accréditation parce qu'il n'est plus un salarié au sens du Code du Travail, l'Université doit alors procéder selon les dispositions prévues à l'article 39 du Code du Travail du Québec, le fardeau de la preuve lui incombant.
- Dans un tel cas, les dispositions de la présente convention continuent à s'appliquer au salarié jusqu'à ce que les autorités compétentes du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre rendent une décision finale sur la requête.
- 4.03 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du Travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 4.04 L'Université avise par écrit le Syndicat dans les dix (10) jours, de la promotion ou de la mutation d'un salarié à un poste exclu de l'unité d'accréditation en indiquant le titre du poste auquel le salarié est promu ou muté et l'endroit où il travaille.

4.05 Normalement, les personnes exclues de l'unité de négociation ne font pas le travail normalement exécuté par les différentes catégories de salariés régis par la présente convention, ou tout autre travail qui, de par sa nature, pourrait y être intégré, sauf dans les cas suivants:

- cas d'urgence;
- entraînement des salariés;
- travail d'entraînement pratique pour les étudiants.
- travail effectué par des salariés assujettis ou non à une autre accréditation et faisant normalement le même genre de travail en autant que l'Université respecte le texte du certificat d'accréditation.

ARTICLE 5 DEFINITIONS

5.01 "Affichage"

désigne la procédure par laquelle l'Université offre un poste vacant ou nouveau, sujet aux dispositions de l'article 14.

5.02 "Ancienneté"

désigne la durée du service accumulé par un salarié exprimée en années, en mois et en jours d'emploi à partir de la date de son dernier embauchage à l'Université, à l'intérieur de l'unité de négociation.

5.03 "Année financière"

désigne la période correspondant à l'exercice financier de l'Université, soit du 1er juin de l'année courante au 31 mai de l'année suivante.

5.04 "Conjoint"

Conjoint désigne celui ou celle qui l'est devenu:

- a) par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec.
- b) par le fait pour une personne non-mariée ou séparée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans avec une personne non-mariée ou séparée de sexe opposé qu'elle représente publiquement comme son conjoint. Si un enfant est issu d'une telle union, la période de cohabitation est réduite à une (1) année.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation ou la séparation dans le cas de couples non-mariés fait perdre ce statut de conjoint.

Aux fins d'application des régimes d'assurances et de retraite, la définition de conjoint qui fait partie de chaque régime prévaut.

5.05 "Grief"

désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

5.06 "Liste de rappel"

désigne la liste des salariés qui ont été mis à pied pendant les douze (12) mois précédents et qui ont exprimé leur disponibilité à travailler par écrit.

5.07 "Mésentente"

désigne tout désaccord autre qu'un grief.

- 5.08 "Mutation"
désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste, dont le taux de salaire est identique.
- 5.09 "Parties (les)"
désigne l'Université et le Syndicat.
- 5.10 "Poste"
désigne l'ensemble des tâches assignées à un salarié, à temps complet ou à temps partiel, compte tenu de sa description de fonctions.
- 5.11 "Poste vacant"
désigne, sous réserve des dispositions sur l'affichage, un poste qui est ou qui devient inoccupé par le départ définitif de son titulaire, ou tout nouveau poste à une fonction existante ou nouvelle et que l'Université désire combler. Advenant que le poste n'est pas comblé, l'Université avise le Syndicat par écrit des motifs.
- 5.12 "Promotion"
désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est supérieur.
- 5.13 "Rappel au travail"
désigne l'offre de retour au travail à une personne qui est sur la liste de rappel.
- 5.14 "Représentant syndical"
désigne tout salarié qui est désigné par le Syndicat pour exercer des fonctions syndicales sous réserve des dispositions de l'article 8.
- 5.15 "Rétrogradation"
désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est inférieur.

5.16 "Salarié"

désigne tout salarié au sens du Code du Travail régi par les présentes. Le salarié absent du travail demeure un salarié, sous réserve des autres dispositions de la convention collective de travail.

5.17 "Salarié à temps complet"

désigne tout salarié qui travaille d'une façon régulière le nombre d'heures prévu à l'article 18.

5.18 "Salarié à temps partiel"

désigne un salarié qui travaille d'une façon régulière un nombre d'heures déterminé mais inférieur à celui prévu à l'article 18.

5.19 "Salarié en période de probation"

désigne tout nouveau salarié qui n'a pas encore complété sa période de probation de soixante (60) jours ouvrables travaillés au service de l'Université.

5.20 "Salarié régulier"

désigne tout salarié qui a complété sa période de probation.

5.21 "Salarié temporaire":

Un salarié temporaire est un salarié embauché pour une période limitée conformément aux dispositions qui suivent et comprends les salariés remplaçants et les salariés surnuméraires: ces salariés peuvent être à temps complet ou à temps partiel, conformément aux clauses 5.17 et 5.18.

a) salarié remplaçant:

désigne tout salarié embauché pour occuper un poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens de l'article 15. Ce salarié est licencié lorsque le poste vacant est comblé ou lorsque le titulaire réintègre son poste.

b) salarié surnuméraire:

désigne tout salarié embauché pour parer à un surcroît de travail pour une période n'excédant pas six (6) mois. Ce salarié est licencié lorsque le travail pour lequel il a été embauché est terminé.

5.22 "Syndicat"

désigne l'Union des Employés de Service, local 298, F.T.Q.

5.23 "Université"

désigne McGill University.

ARTICLE 6 SECURITE SYNDICALE

6.01 L'Université fournit, dans un délai de trente (30) jours de la signature de la présente convention, une liste des supérieurs, des directeurs ou de toutes autres personnes en autorité dans les divers départements ou services, et tient cette liste à jour en tout temps.

- 6.02 Tout salarié, membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi, sujet aux dispositions de la clause 6.05.
- 6.03 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat en signant une carte d'adhésion et en payant le droit d'entrée fixé par le Syndicat.
- 6.04 Aux fins d'application de la clause 6.03, l'Université permet une rencontre, pendant les heures de travail, entre le nouveau salarié et son représentant syndical. La durée d'une telle rencontre ne doit pas excéder trente (30) minutes. Le moment de cette rencontre doit être convenu avec le supérieur immédiat exclu de l'unité de négociation.
- 6.05 L'Université n'est pas tenue de congédier ou muter un salarié parce que le Syndicat l'a expulsé de ses rangs. Cependant, le dit salarié est assujetti aux dispositions prévues à l'article 7.

ARTICLE 7 RETENUES SYNDICALES

- 7.01 L'Université retient, pour la durée de la présente convention, sur la paye de chaque salarié couvert par l'accréditation, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au trésorier du Syndicat.
- 7.02 L'Université perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en fait la remise au Syndicat avec les cotisations mensuelles.

- 7.03 Dans le cas d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives ou techniques, l'Université s'engage sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat dans les quinze (15) jours dudit avis.
- 7.04 L'Université identifie sur les formules T4 et TP4, le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque salarié.
- 7.05 L'Université fournit au Syndicat, une (1) fois par mois, avec la remise des cotisations syndicales, en double exemplaire, une liste détaillée mentionnant:
- a) les noms des salariés cotisés, le numéro d'assurance-sociale et les montants ainsi retenus;
 - b) les noms des nouveaux salariés incluant leur date d'embauchage, leur adresse, classification, salaire, statut et numéro d'assurance-sociale;
 - c) les noms et les dates de départ des salariés qui ont quitté l'emploi.

ARTICLE 8 ACTIVITES SYNDICALES

- 8.01 Le Syndicat fournit à l'Université, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les noms de ses officiers locaux, de ses délégués et de ses représentants syndicaux. Il communique également à l'Université toute modification à cette liste dans les quinze (15) jours de la nomination ou de l'élection de ses membres aux différents postes.
- 8.02 Aucun salarié ne fera l'objet de discrimination de la part de l'Université pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.

- 8.03 Si un représentant extérieur du Syndicat désire rencontrer, durant les heures régulières de travail, un salarié régi par la présente convention quant à une affaire découlant de l'application de la convention collective, il en avise le supérieur exclu de l'unité de négociation du salarié.
- 8.04 Le Syndicat convient que chacun de ses représentants et/ou délégués doit d'abord s'acquitter de ses responsabilités de salarié.
- a) S'il devient nécessaire qu'un représentant ou délégué syndical s'absente de son poste de travail durant ses heures régulières de travail, il en convient à l'avance avec son supérieur immédiat exclu de l'unité de négociation.
 - b) Si un représentant ou délégué syndical doit exercer ses fonctions dans une section autre que la sienne, il en convient à l'avance avec le supérieur immédiat exclu de l'unité de négociation de cette section.
 - c) Les représentants du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'Université après avoir obtenu un rendez-vous.
- 8.05 L'Université fournit une salle dans l'Université pour fin d'assemblée syndicale, le temps et lieu ayant été mutuellement convenus entre les deux parties.
- 8.06
- a) i. Les délégués désignés par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement, avantages et privilèges prévus par la présente convention collective, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités syndicales dont les réunions du Conseil Syndical et du Conseil Général de l'Union des Employés de Service Local 298: F.T.Q.

- ii. Le nombre maximum des jours payés en vertu de la présente clause pour l'ensemble des salariés régis par la présente convention est de trente-et-un (31) jours par année financière.
 - iii. Une demande écrite comportant le nom du ou des salariés et les dates d'absence, doit être transmise au Chef de Service, Relations avec les Employés, avec copie au supérieur exclu de l'unité de négociation du ou des salariés concernés et ce au moins deux (2) semaines à l'avance.
 - iv. Lorsque la totalité des jours prévus est utilisée, l'Université facture le Syndicat du coût des absences additionnelles obtenues en vertu de la présente clause.
- b) i. L'Université libère sans perte de traitement régulier, un (1) salarié désigné par le Syndicat pendant un maximum de seize (16) jours ouvrables, dans les douzes (12) mois précédant l'expiration de la présente convention collective, dans le but de préparer les négociations pour son renouvellement.
- ii. Lorsque la totalité des jours prévus est utilisée, l'Université facture le Syndicat du coût des absences additionnelles obtenues en vertu de la présente clause.
 - iii. Une demande écrite comportant le nom du salarié et les dates d'absences, doit être transmise au supérieur exclu de l'unité de négociation du salarié concerné et ce au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, sauf en cas d'urgence.

c) L'Université libère sans perte de traitement régulier, un (1) salarié désigné par le Syndicat pour assister aux séances de négociation et de conciliation. Cette disposition cesse de s'appliquer en période de grève ou de "lock-out".

- 8.07 Les délégués désignés par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, pour assister aux séances de négociation, conciliation, griefs, arbitrages ou aux rencontres patronales-syndicales.
- 8.08 L'Université libère de son travail, sans perte de traitement, tout salarié appelé comme témoin à une séance d'arbitrage ou de griefs. La personne ainsi libérée doit aviser son supérieur immédiat.
- 8.09 Un salarié qui est membre d'un comité conjoint ou qui est appelé à participer à un tel comité formé de représentants désignés par l'Université d'une part, et par le Syndicat d'autre part, ne subit aucune perte de traitement lorsqu'il assiste à des réunions d'un tel comité ou exécute une tâche de tel comité.

CONGE SANS TRAITEMENT POUR FONCTION SYNDICALE

- 8.10 S'il s'agit d'une fonction non élective, le salarié doit faire son choix dans un délai de deux (2) ans à compter de sa libération. Ce délai expiré, il ne peut exiger de revenir au service de l'Université et il est considéré comme ayant donné sa démission.
- 8.11 Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans traitement est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que le salarié continue d'occuper cette fonction.
- 8.12 Au cours des absences prévues aux clauses 8.10 et 8.11, le salarié conserve son ancienneté mais il ne reçoit ni n'acquiert aucun traitement et autres bénéfices.

8.13 Le salarié qui désire revenir à son poste et qui remplit les conditions mentionnées aux clauses 8.10 et 8.11 doit donner à l'Université un préavis d'au moins trente (30) jours.

8.14

- a) Au retour du salarié exerçant une fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, l'Université reprend habituellement ce salarié au poste qu'il occupait au moment du début de son congé.
- b) Si son ancien poste n'existe plus, l'Université l'assigne à un poste similaire dont le taux de salaire est équivalent à celui du poste qu'il occupait au moment d'obtenir sa fonction syndicale.

ARTICLE 9 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET MESENTENTES

9.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief ou toute mésentente.

9.02 Normalement, tout salarié ayant un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief ou une mésentente, doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical. Si une discussion informelle entre le salarié et son supérieur immédiat n'a pas permis de régler le problème, le salarié et/ou le Syndicat peuvent utiliser la procédure de règlement des griefs et mésentes. Cependant, le fait de ne pas suivre cette démarche n'enlève pas le droit à la procédure.

a) Première étape:

Le salarié soumet le grief ou la mésentente, par écrit, au surintendant ou gérant du secteur dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief ou la mésentente découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de ce fait.

A la demande écrite de l'Université ou du Syndicat, les représentants du Syndicat et les représentants de l'Université peuvent se rencontrer pour étudier le grief ou la mésentente dans les dix (10) jours ouvrables de sa réception.

L'Université donne sa réponse par écrit au Syndicat avec copie au salarié dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de la réception du grief ou de la mésentente.

b) Deuxième étape:

Si le grief ou mésentente n'est pas réglé, le Syndicat doit le soumettre par écrit au Vice-Principal à l'administration et aux finances ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables de la réponse prévue en a).

Ce dernier doit donner sa réponse, par écrit, au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'appel du grief ou de la mésentente.

c) Troisième étape:

Un grief ou mésentente non réglé à l'étape b) doit être référé à l'arbitrage dans un délai maximum de vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception de la réponse du Vice-Principal à l'administration et aux finances ou son représentant.

- 9.03 Le Syndicat peut faire et soumettre un grief ou une mésentente au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou l'ensemble des salariés ou pour le Syndicat comme tel. Dans un tel cas, le Syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 9.02.
- 9.04 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite à l'effet contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief ou la mésentente nul, non-valide et illégal aux fins de la présente convention.
- Toutefois, le grief ou la mésentente rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation de la part du Syndicat de la prétention de l'Université et ne peut être invoqué comme précédent.
- 9.05 L'exposé du grief contient sommairement mais clairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé.
- 9.06 Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme: dès que décelée, une erreur technique doit être communiquée à l'autre partie. Le grief peut être amendé à condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si un tel amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition, l'Université obtient sur demande, une remise de la date prévue.
- 9.07 La date du dernier fait dont un grief ou une mésentente découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois prévu en 9.02 a).
- 9.08 Les griefs et les mésententes peuvent être soumis sur la même formule.
- 9.09 Si un grief ou une mésentente collectif ou syndical vise les salariés de plus d'un (1) département ou service, il peut être soumis directement à la deuxième étape prévue en 9.02.

9.10 Pour tout incident survenant entre le vingt-quatre (24) juin et la Fête du Travail pouvant entraîner un grief, une mécontente ou une mesure disciplinaire, les délais prévus aux articles 9 et 11 commencent à partir du lendemain de la Fête du Travail.

ARTICLE 10 ARBITRAGE

10.01 Si le Syndicat désire soumettre un grief ou une mécontente à l'arbitrage, il doit en aviser obligatoirement l'Université par écrit et ce, dans le délai prévu en 9.02 c).

10.02

- a) Règle générale, les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. A défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une des parties demande que l'arbitre soit désigné par le ministère du Travail conformément aux dispositions du Code du Travail.
- b) Exceptionnellement, l'une ou l'autre des parties peut référer le grief ou la mécontente à un tribunal d'arbitrage composé de trois (3) personnes. Les deux (2) parties s'entendent sur le choix du président du tribunal. A défaut d'entente entre les parties quant au choix du président du tribunal, l'une des parties demande que le président soit désigné par le ministère du Travail conformément aux dispositions du Code du Travail.
- c) Chaque partie nomme son arbitre dans les dix (10) jours ouvrables suivant le choix du président. Si l'une des parties néglige de nommer son arbitre, le président procède même en l'absence de l'arbitre de la partie en défaut.

- 10.03 Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage, chaque partie assume les frais et les honoraires de son arbitre. La note des honoraires et des frais du Président du tribunal ou de l'arbitre unique est répartie également entre les parties.
- 10.04 La sentence de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage est "exécutoire" et lie l'Université, le Syndicat et les salariés, et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou par le tribunal d'arbitrage ou si aucune date n'est stipulée, à la date de la sentence.
- 10.05 Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que l'intérêt légal s'ajoute sur le montant réel dû et ce, à compter du dépôt du grief.
- 10.06 Tout congédiement est considéré comme mesure disciplinaire.
- 10.07 En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.
- 10.08 En rendant une décision au sujet de tout grief ou mécontentement qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective et, pour les mécontentements, les principes de justice et d'équité, ainsi que les politiques générales de relations de travail qui se dégagent de la présente convention collective.
- 10.09 Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique, éventuellement chargé d'adjudger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler.
- 10.10 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre unique ou le tribunal d'arbitrage peut apprécier la charge de travail et ordonner à l'Université d'appliquer des mesures correctives.

ARTICLE 11 MESURES DISCIPLINAIRES

11.01 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée.

L'Université ne congédie, suspend ou réprimande pas sans une cause juste et suffisante dont elle a le fardeau de la preuve.

11.02 Tout salarié convoqué par l'Université, pour des raisons disciplinaires, a le droit d'être accompagné de son représentant syndical.

11.03 La décision d'imposer une mesure disciplinaire, après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'Université en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.

11.04

a) Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après douze (12) mois de sa commission. Dans un tel cas, ladite offense est retirée du dossier du salarié.

b) De plus, tout rapport ou avis disciplinaire sur lequel un salarié a eu gain de cause est retiré de son dossier.

c) Le salarié et le Syndicat doivent recevoir copie de tout rapport ou mesure disciplinaire (y compris l'avis de réprimande) déposé à son dossier: à défaut, ces documents ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage.

11.05

Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou de rétrogradation, la procédure suivante doit être suivie:

- a) La suspension, le congédiement ou la rétrogradation doit être précédé(e) d'une rencontre entre l'Université, le Syndicat et le salarié concerné.

Le salarié et le Syndicat sont convoqués, par écrit, à ladite réunion.

- b) Au cours de cette rencontre, l'Université indique au Syndicat et au salarié les motifs qui justifient son intention d'imposer une mesure disciplinaire.
- c) S'il y a accord entre l'Université et le Syndicat, la mise en application de cette entente sera effectuée sans autre modalité.
- d) En cas de désaccord avec le Syndicat, l'Université peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. L'Université fait alors parvenir au salarié, par écrit, à sa dernière adresse connue, dans les trois (3) jours du début de l'application de la mesure disciplinaire, les motifs à l'appui de cette décision. Copie dudit avis est en même temps envoyée au Syndicat. Seuls les motifs invoqués dans cet avis peuvent être mis en preuve devant un tribunal d'arbitrage.
- e) Lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'Université et le Syndicat, le salarié ou le Syndicat peut en appeler de la décision en recourant immédiatement à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 10.

11.06

Toute démission doit être communiquée immédiatement par écrit au Syndicat. Un tribunal d'arbitrage peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement.

11.07 Aucun aveu signé par un salarié ne peut être mis en preuve devant un tribunal d'arbitrage, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du Syndicat.

11.08 A la demande du salarié qui est l'objet de mesures disciplinaires, le Service des ressources humaines doit lui fournir copie attestée de son dossier.

Ce dossier comprend:

- la formule de demande d'emploi;
- la formule d'engagement;
- toute autorisation de déduction;
- tout rapport ou mesure disciplinaire concernant le salarié, exception faite de ceux retirés du dossier en raison de la clause 11.04;
- les rapports devront être numérotés et datés;
- les rapports adressés à la personne responsable du personnel concernant son état de santé.

ARTICLE 12 PERIODE DE PROBATION

12.01 Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation, la durée de laquelle est stipulée à la clause 5.19, et dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque fonction lui sont communiquées lors de son embauchage.

12.02 Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages prévus par la présente convention, à moins de dispositions contraires. Cependant, en cas de congédiement, il n'a pas droit à la procédure de griefs ou de mécontentes.

12.03 Si l'Université reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, ce salarié ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période de probation précédente afin d'atteindre son ancienneté, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) a. Depuis son départ.

12.04 La fin de la période de probation est confirmée par une lettre de l'Université au salarié avec copie au Syndicat.

ARTICLE 13 ANCIENNETE

13.01 Chaque salarié régulier possède une ancienneté en conformité avec la clause 5.02.

13.02 Pour acquérir de l'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter sa période de probation. Lorsque cette période de probation a été complétée, le salarié est considéré comme ayant un service continu avec l'Université rétroactivement à la date de son dernier embauchage.

13.03 L'ancienneté du salarié régulier à temps partiel est calculée au prorata des heures travaillées à l'exclusion des heures supplémentaires.

13.04 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque trimestre, l'Université remet au Syndicat la liste des salariés à temps partiel et le nombre d'heures travaillées par chacun, à l'exclusion des heures supplémentaires.

13.05 Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention et au premier octobre de chaque année, l'Université remet au Syndicat la liste d'ancienneté de tous les salariés couverts par la présente convention. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, date d'entrée en fonction, secteur de travail, salaire, classification, quart de travail, numéro d'assurance-sociale, statut et édifice(s).

13.06 Dans le même délai prévu à la clause 13.05, la liste d'ancienneté est affichée dans tous les édifices concernés pendant une période de trente (30) jours durant laquelle tout salarié intéressé peut demander la correction de la liste. A l'expiration de ce délai, la liste d'ancienneté devient officielle sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si un salarié est absent, durant toute la période d'affichage, l'Université lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les trente (30) jours de la réception de cet avis, le salarié peut contester son ancienneté.

Au premier décembre de chaque année, l'Université remet au Syndicat une liste d'ancienneté révisée.

13.07 Le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- 1) dans le cas d'absence pour maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail jusqu'au moment où la C.S.S.T. détermine l'état d'invalidité totale permanente du salarié.
- 2) Au cours des douze (12) premiers mois d'une absence due à la maladie ou à un accident autre qu'un accident du travail.
- 3) Dans le cas d'absence autorisée pour activités syndicales.
- 4) Dans le cas d'absence au travail par suite de suspension.
- 5) Dans le cas d'absence au travail pour congé de maternité, et les extensions prévues à l'article 24.14.
- 6) Dans le cas d'une mise à pied pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

13.08 Le salarié régulier conserve son ancienneté mais ne l'accumule pas dans les cas suivants:

- 1) dans le cas d'absence au travail pour raison de congé sans traitement;
- 2) dans le cas d'absence au travail prévue ou non par la présente convention et autorisée par l'Université;
- 3) dans le cas d'absence au travail pour service public;
- 4) après les douze (12) mois dans le cas d'une absence due à la maladie ou à un accident du travail.

13.09 Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

- 1) mise à pied pour une durée excédant douze (12) mois;
- 2) abandon volontaire de son emploi;
- 3) congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement des griefs ou par une sentence arbitrale;
- 4) mise à la retraite.
- 5) refus ou négligence du salarié mis à pied d'accepter de revenir au travail à la suite d'un rappel, dans les dix (10) jours du rappel. Le salarié doit se présenter au travail dans les dix (10) jours qui suivent sa réponse à l'Université. Toutefois, l'incapacité physique d'un salarié à revenir au travail est prise en considération. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;
- 6) absence au travail sans donner d'avis ou sans motif valable pour une période excédant cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- 7) après la période de probation prévue à la clause 13.10.

13.10 Tout salarié promu ou muté à un poste exclu de l'unité de négociation conserve l'ancienneté alors acquise et continue de l'accumuler pour la durée de la période de probation. Toutefois, le salarié ne conserve le droit de retourner à son ancien poste que pour la période prévue à l'article 14.03.

ARTICLE 14 MOUVEMENT DE PERSONNEL

14.01

a) Tout poste vacant ou nouveau inclus dans l'unité de négociation doit être affiché à des endroits bien en vue dans tous les édifices pour tous les salariés durant une période de dix (10) jours de calendrier, sujet à l'article 5.11. Simultanément, l'Université envoie une copie de l'affichage au Syndicat.

b) Les informations qui doivent être mentionnées sur l'affichage sont:

1. le titre de la fonction;
2. la description de tâches;
3. le taux de salaire et prime(s) applicable(s);
4. la période d'affichage;
5. le statut (plein temps ou temps partiel).

14.02

Les promotions, mutations et transferts seront déterminés en fonction des capacités et aptitudes. En cas de capacités et aptitudes égales, l'ancienneté sera le facteur déterminant. La priorité sera accordée aux membres de l'unité d'accréditation. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Université.

14.03 Le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours ouvrables travaillés. Si au cours de cette période, le salarié ne désire pas conserver son nouveau poste ou s'il est établi par l'Université qu'il ne satisfait pas aux exigences normales dudit poste, il est alors replacé à son ancien poste.

Si le salarié est maintenu à son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, il est réputé, à ce moment-là, remplir les exigences normales du poste. Au cours de cette période d'essai, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Université, ne subit de ce fait aucun préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'Université de prouver que le salarié n'a pu remplir les exigences normales du poste.

14.04 L'Université affiche toute nomination en indiquant la date d'entrée en poste dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage et ce, pour une durée de dix (10) jours.

14.05 Dans les dix (10) jours ouvrables de la nomination, l'Université transmet au Syndicat le nom du candidat choisi, les noms et candidatures des autres salariés et leur ancienneté.

14.06 Le salarié promu recevra son nouveau taux de salaire rétroactivement à la fin de la période d'affichage et ce, quelle que soit sa date effective d'entrée en fonction.

Le délai d'affectation pour entrer en fonction n'excèdera pas cinq (5) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage.

Cependant, le Syndicat et l'Université peuvent convenir de prolonger ce délai.

ARTICLE 15 AFFECTATIONS TEMPORAIRES

- 15.01 Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque celui-ci est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- activités syndicales;
 - vacances;
 - congé sans traitement;
 - maladie ou accident;
 - congé de maternité;
 - congés sociaux et congé personnel;
 - période d'affichage;
 - congés autorisés.
- 15.02 Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché, mais peut être comblé si les besoins du service le requièrent. Dans le cas où l'Université ne comble pas le poste, elle en avise le Syndicat par écrit en indiquant les motifs.
- 15.03 Avant d'embaucher un salarié remplaçant, l'Université assigne temporairement le salarié du secteur ou du lieu de travail concerné qui a le plus d'ancienneté et pour qui cela représente une promotion, à la condition expresse qu'il soit capable d'exécuter normalement les tâches du poste. Si le salarié le plus ancien n'accepte pas l'affectation temporaire, l'Université procède par ordre décroissant d'ancienneté jusqu'à ce qu'un salarié, capable d'exécuter normalement les tâches du poste, accepte. Il fait ensuite appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel par ordre d'ancienneté.

- 15.04 Pour une affectation temporaire et sous réserve de l'article 15.03, l'Université offre d'abord les tâches au salarié qui est sur la liste de rappel, avant d'embaucher un salarié remplaçant, à la condition expresse qu'il soit capable d'exécuter normalement les tâches du poste.
- 15.05 Lorsque l'Université affecte temporairement un salarié à un poste dont le taux de salaire est supérieur au sien, il est payé à ce nouveau taux de salaire pour la pleine journée, en autant qu'il travaille à son poste temporaire pour la moitié de son quart de travail. Si la durée du travail est inférieure à la moitié du quart de travail, le salarié est rémunéré au taux supérieur seulement pour les heures travaillées.
- 15.06 Lorsque l'Université affecte temporairement un salarié à un poste dont le taux de salaire est inférieur au sien, il est payé à son taux de salaire régulier.
- 15.07 Si un salarié effectue du travail supplémentaire au cours d'une affectation temporaire au sens de la clause 15.05, il est alors rémunéré au taux du temps supplémentaire, en tenant compte du taux de salaire qu'il reçoit pendant sa période d'affectation temporaire.
- 15.08 L'Université transmet au Syndicat copie de la liste de rappel deux (2) fois par année, soit aux mois de mai et décembre. Cette liste doit contenir le nom du salarié, sa classification, son ancienneté et son service.

ARTICLE 16 SECURITE D'EMPLOI

- 16.01 Le salarié ayant moins de douze (12) mois d'ancienneté peut être mis à pied selon les dispositions de l'article 17. (Mise à Pied et Rappel au Travail).

16.02 Aucun salarié ayant douze (12) mois et plus d'ancienneté ne sera congédié, mis à pied, renvoyé ou licencié ni ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion:

- d'améliorations techniques;
- d'améliorations technologiques;
- de changements dans les structures administratives;
- de changements dans les procédés de travail;
- de changements de l'équipement;
- de sous-contrats.

16.03 Sous réserve du droit de l'Université de congédier un salarié pour cause et des règlements relatifs à la retraite, aucun salarié régulier ayant l'équivalent de vingt-quatre (24) mois et plus de service actif à temps complet ne peut être mis à pied, renvoyé ou licencié ni subir de baisse de salaire.

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'Université de mettre à pied un salarié occupant un poste à caractère saisonnier ou cyclique au moment prévu pour cette mise à pied. Cependant, ce salarié bénéficie de la sécurité d'emploi au moment prévu pour la reprise des activités.

Dans le cas d'un salarié à temps partiel, la computation se fait au prorata du temps travaillé par un salarié à temps complet de la même classification.

16.04 Aux fins de la clause 16.03, les vingt-quatre (24) mois accumulés doivent l'être sans interruption du lien d'emploi.

Aux fins du présent article, les heures cumulées sont celles pour lesquelles le salarié régulier a reçu une rémunération effective de l'Université, suite à une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement prévue à la convention.

Cependant, il est convenu que les absences au cours desquelles un salarié reçoit des prestations en vertu du régime d'assurance-salaire ou d'assurance-chômage, ne sont pas considérées comme des absences autorisées avec traitement aux fins du présent article.

Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'un congé de maternité ou d'un accident du travail.

16.05

L'Université informe le Syndicat au moins trois (3) mois à l'avance lorsqu'il effectue des changements prévus à la clause 16.02, susceptibles d'occasionner un surplus de personnel ou de modifier sensiblement les tâches et/ou les conditions de travail des salariés visés. Les parties peuvent, dans certains cas, convenir d'un avis d'une durée moindre. Dans les autres cas prévus au paragraphe 16.03, l'Université informe le Syndicat au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, et dans la mesure du possible, au moins un (1) mois à l'avance. Les parties peuvent convenir d'un avis d'une durée moindre.

16.06

- a) Durant la période prévue au paragraphe 16.05, les parties doivent se rencontrer sans délai pour discuter l'application de cet article afin d'atténuer les inconvénients qui peuvent résulter des changements prévus à 16.02 et, dans le cas des salariés ayant 24 mois et plus de service actif, ceux prévus à 16.03.
- b) Les parties discutent alors:
- de l'application de l'ancienneté;
 - du remplacement ou du recyclage des salariés visés par les changements prévus à 16.02 et, dans le cas des salariés ayant 24 mois et plus de service actif, ceux prévus à 16.03;
 - de toute autre mesure jugée valable par les parties.

- a) Si un poste équivalent est disponible, le salarié y est réplacé sans affichage en autant qu'il satisfasse aux exigences normales du poste. Si plusieurs postes équivalents sont disponibles, le choix du poste appartient au salarié. Le salarié ainsi réplacé est sujet à la période d'essai prévue à la clause 14.03. Si, au cours de cette période d'essai, le salarié ne désire pas conserver le poste auquel il a été réplacé ou s'il est établi qu'il ne satisfait pas aux exigences normales du poste, le salarié est alors réplacé de nouveau selon les modalités ci-haut prévues. Si le salarié refuse d'être réplacé à un poste équivalent, il est réputé avoir démissionné.

Si le poste équivalent implique un quart de travail (jour, soir, nuit) différent, et que le salarié refuse d'y être réplacé, il peut se prévaloir des dispositions de 16.08. Il est alors considéré hors taux à compter de l'expiration du délai prévu à 16.05.

Si le poste équivalent implique un quart de fin de semaine, et le salarié ne travaillait pas sur un quart de fin de semaine dans le poste aboli, le salarié peut refuser, pour une période maximale de douze (12) mois, d'y être réplacé d'une façon permanente. Pendant cette période, les dispositions de 16.08 s'appliquent et le salarié est alors considéré hors taux à compter de l'expiration du délai prévu à 16.05.

- b) Si aucun poste équivalent est disponible pour lequel le salarié répond aux exigences normales, mais il existe un poste équivalent ou un poste dont le taux de salaire est près de celui du poste aboli pour lequel un recyclage du salarié est requis et possible, les dispositions du paragraphe suivant s'appliquent.

Tout salarié qui doit être déplacé selon les dispositions du présent article doit accepter de se soumettre au recyclage qui lui est proposé en autant qu'il ait les aptitudes requises par les parties. Le salarié qui doit être recyclé est libéré sans perte de son salaire régulier. Dans le cas où le recyclage consiste en des cours de formation, le salarié bénéficie d'une exonération complète des frais de scolarité qui y sont reliés.

En cas de plusieurs recyclages requis et possibles, le choix appartient au salarié.

16.08

Si les mesures prévues en 16.06 et 16.07 ne sont pas applicables, et malgré les autres dispositions de la convention collective, la procédure de remplacement provisoire suivante s'applique au salarié pour lui assurer sa sécurité d'emploi. Il est:

- a) soit remplacé à un poste disponible dont le taux de salaire est inférieur et pour lequel il satisfait aux exigences normales. Si plusieurs de ces postes sont disponibles, le choix du poste appartient au salarié. Durant cette période, le salarié ainsi remplacé peut, à sa demande, être remplacé à nouveau sans affichage à un poste disponible dont le taux de salaire est inférieur à celui du poste aboli, mais supérieur à celui sur lequel il a été remplacé, et qui correspond d'avantage à ses qualifications;
- b) soit remplacé à un poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens de l'article 15.01 pour une durée de plus d'un (1) mois;

- c) soit donné une affectation pour pallier à un surcroît de travail pour une durée de plus d'un (1) mois.

16.09 Lorsque l'article 16.08 s'applique, les dispositions suivantes s'imposent:

- a) Dans tous les cas, le salarié doit satisfaire aux exigences normales. En cas de plusieurs éventualités, ce choix appartient au salarié.
- b) Si en cours d'application de la procédure de remplacement provisoire, une des mesures prévues en 16.06 ou 16.07 est applicable, celle-ci s'applique.
- c) Si au cours de la période de remplacement provisoire, un poste dont le taux est inférieur à celui du poste aboli mais supérieur à celui sur lequel il a été remplacé devient disponible, le salarié peut, à sa demande, y être remplacé sans affichage.
- d) Si la durée du remplacement provisoire est inférieure à un (1) mois, les parties doivent alors se rencontrer pour déterminer les mesures à prendre.
- e) Si, au même moment, un salarié peut être remplacé selon les modalités prévues à 16.08 a), b) ou c), son choix prévaut.
- f) Une fois la période de remplacement provisoire terminée, le salarié est remplacé de nouveau selon les dispositions du présent article.
- g) Après douze (12) mois d'application des mesures prévues à 16.08, les parties se rencontrent afin de déterminer le recyclage, si nécessaire, pour accéder à un poste disponible ou éventuellement disponible et qui est équivalent ou dont le taux de salaire est près de celui du poste aboli.

16.10 Sauf disposition contraire au présent article, le salarié conserve la progression salariale afférente à son poste aboli.

- 16.11 Si le salarié refuse d'être replacé selon les modalités prévues aux 16.06, 16.07, 16.08 et 16.09, ou s'il refuse le recyclage qui lui est proposé, il peut soit démissionner et bénéficier de l'indemnité de séparation prévue à 16.12, soit être mis à pied et inscrit sur la liste de rappel. Lors de l'échéance du délai prévu à 13.09 (ancienneté), il reçoit l'indemnité de séparation qu'il aurait reçue au moment du début de sa mise à pied. Toutefois, si pendant sa mise à pied, le salarié refuse un rappel au travail à un poste équivalent, il est réputé avoir démissionné à partir du début de sa mise à pied et il ne bénéficie pas de l'indemnité de séparation prévue à 16.12.
- 16.12 Aux fins de 16.11, l'indemnité de séparation est équivalente à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois.

ARTICLE 17 MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 17.01 Dans le cas d'une réduction temporaire ou permanente l'Université avise le Syndicat dans le délai prévu à l'article 16.
- 17.02 Les parties doivent alors se rencontrer dans les délais afin de discuter des mesures à prendre pour atténuer les inconvénients qui en résultent.
- 17.03 Un salarié visé par le préavis mentionné à l'article 16 peut utiliser la procédure de déplacement suivante:
- a) le salarié, devant être mis à pied, peut déplacer un salarié de la même classification que la sienne ayant moins d'ancienneté, et ainsi de suite;
 - b) le salarié ainsi délogé peut déplacer dans la même classification un salarié ayant moins d'ancienneté, et ainsi de suite;

- c) le salarié ainsi délogé peut déplacer dans une autre classification inférieure un salarié ayant moins d'ancienneté, et ainsi de suite;
 - d) les procédures prévues aux alinéas b) et c) se perpétuent tant et aussi longtemps qu'un salarié devant être mis à pied désire exercer son droit d'ancienneté.
- 17.04 Le salarié qui doit être déplacé en vertu de la clause 17.03 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours ouvrables pour faire son choix. Une copie de cet avis est envoyée simultanément au Syndicat.
- 17.05 Le salarié qui est mis à pied doit recevoir un avis écrit au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance. Une copie de cet avis est envoyée simultanément au Syndicat.
- 17.06 Tout salarié ayant déplacé un salarié dans une classification inférieure à la sienne, conserve son taux de salaire et devient ainsi un salarié étoilé.
- 17.07 Le rappel au travail des salariés mis à pied se fait suivant les règles de l'ancienneté. Le salarié mis à pied est rappelé au travail soit à un poste de sa classe soit à un autre poste qu'il peut occuper.

ARTICLE 18 DUREE ET HORAIRE DE TRAVAIL

18.01 a)

- i) Pour les salariés à temps complet, la durée de la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi.

- ii) Les salariés travaillent en rotation de deux (2) semaines sur les quarts suivants:

Opérateur Sénior

jour	07:00 - 15:00
soir	15:00 - 23:00
nuit	23:00 - 07:00

Opérateur

jour	08:00 - 16:00
après-midi	11:00 - 19:00
soir	16:00 - 24:00
nuit	23.59 - 07.59

Novice et Opérateur Junior

jour	08:00 - 16:00
après-midi	11:00 - 19:00
soir	16:00 - 24:00
nuit	23.59 - 07.59

- iii) Les novices intègrent normalement la cédule de rotation après six (6) semaines de travail. La période de six (6) semaines peut être réduite en autant que cela n'affecte pas la rotation des autres salariés.

b) Quart de Fin de Semaine

samedi	07:00 - 19:00	19:00 - 07:00
dimanche	07:00 - 19:00	19:00 - 07:00

- c) Pour des raisons sérieuses ou imprévues, l'Université peut déplacer le quart complet du salarié à la condition expresse que la durée d'un tel déplacement ne soit pas inférieure à une (1) semaine.

18.02

a) Au cours des périodes mentionnées ci-après, la durée de la semaine régulière de travail est réduite comme suit:

- 1984 - 25 juin au 31 août inclusivement;
- 1985 - 24 juin au 30 août inclusivement;
- 1986 - 24 juin au 29 août inclusivement;
- de trois heures, sans réduction du salaire régulier, pour les salariés dont la durée de la semaine régulière est de trente-cinq (35) heures ou plus;
- reconduction de la situation actuelle dans chacun des établissements pour les salariés dont la semaine régulière de travail est inférieure à trente-cinq (35) heures.

b) Dans les cas où il est impossible de réduire les heures, les salariés concernés reçoivent le taux du travail supplémentaire pour le travail effectué alors qu'ils auraient eu droit de bénéficier de la réduction des heures de travail.

18.03

Pour les fins d'application de la présente convention collective, chaque journée ainsi réduite est réputée constituer une journée régulière de travail, conformément à la clause 18.01 du présent article.

Toutefois, aux seules fins de la conversion du travail supplémentaire, la durée du travail supplémentaire ainsi convertie est égale à la durée de la semaine ou de la journée régulière réduite.

18.04

Tout salarié a droit, sans perte de traitement, à une (1) période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée régulière de travail.

18.05

Tout salarié a droit à une période d'une heure non-rémunérée pour le repas au cours de sa journée régulière de travail.

18.06 Les salariés qui travaillent selon un horaire particulier ont droit à deux (2) jours de repos consécutifs pour chaque semaine de travail.

18.07 Les horaires peuvent être modifiés au besoin après entente entre les parties.

Cependant, l'Université peut modifier les horaires existants ou en implanter de nouveaux si les besoins du service nécessitent de tels changements. Dans un tel cas, un avis écrit sera affiché, avec copie au Syndicat, au moins trente (30) jours avant la mise en vigueur de tels changements. Ce délai peut être modifié après entente entre les parties. S'il y a mésentente, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de la transmission de l'avis précité, référer le cas directement à l'arbitrage. Les parties conviennent de procéder dans le cadre de l'arbitrage accéléré. Le mandat de l'arbitre consiste à décider si les changements étaient nécessaires; sinon, l'Université doit, à son choix, soit revenir à l'ancien horaire, et rémunérer les salariés au taux du travail supplémentaire prévu à la clause 19.03 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur ancien horaire soit maintenir ledit horaire en payant les salariés au taux du travail supplémentaire pour toutes les heures travaillées en dehors de l'ancien horaire. A moins d'entente contraire entre les parties, cette modification ne doit pas avoir pour effet d'imposer aux salariés des heures brisées.

18.08 Lorsqu'un changement d'heure se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée et retour à l'heure normale), le traitement régulier des salariés visés par ce changement d'heure n'est pas modifié pour autant.

18.09 Lorsqu'à l'occasion deux (2) salariés désirent échanger entre eux leurs jours de repos hebdomadaire ou leur horaire de travail tel qu'établi, ils doivent obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat. Dans un tel cas, les dispositions relatives à la rémunération du travail supplémentaire ne s'appliquent pas.

- 18.10 Les parties conviennent de discuter et d'étudier la possibilité d'implanter à titre expérimental la semaine de quatre (4) jours.

ARTICLE 19 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

19.01

- a) Tout travail effectué par un salarié en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme du travail supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat qui requiert le travail, ou fait à sa connaissance et sans objection de sa part.
- b) Si tous les salariés refusent d'effectuer du travail supplémentaire sur une base volontaire, le(s) salarié(s) qui a (ont) le moins d'ancienneté doit (doivent) effectuer le temps supplémentaire requis.
- c) Aucun salarié n'est tenu d'effectuer plus de seize (16) heures consécutives de travail. Toutefois, il est loisible au salarié qui effectue plus de 16 heures consécutives de travail, de prendre une période de neuf (9) heures consécutives de repos sans rémunération avant de reprendre son horaire régulier.

- 19.02 Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les salariés de l'unité de travail concernée qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

- 19.03 Tout travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

- a) au taux et demi (150%) du salaire horaire du salarié concerné pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de sa journée ou de sa semaine régulière de travail ou lors du premier jour de repos hebdomadaire autre que le dimanche;

b) au taux double (200%) du salaire horaire du salarié concerné pour chacune des heures de travail effectuées lors d'un jour férié (en plus de la remise ou du paiement du jour férié chômé), lors d'un dimanche ou d'un deuxième (2e) jour de repos hebdomadaire.

19.04 Le paiement des gains réalisés sous forme de travail supplémentaire au cours d'une période de paie donnée est effectué lors de la paie de la période subséquente. A l'occasion des vacances annuelles et du congé des Fêtes, le paiement ci-haut mentionné est retardé d'une période de paie additionnelle.

19.05 Il est loisible au salarié de convertir en temps au taux du travail supplémentaire applicable, le travail supplémentaire effectué jusqu'à concurrence d'un maximum de 5 jours ouvrables à l'intérieur d'une même année financière. Ce maximum peut être prolongé après entente entre le salarié et son supérieur immédiat. Ce dernier ne refuse pas sans motif valable.

Le salarié convient avec son supérieur immédiat du moment de la prise de ces jours.

19.06 Le salarié qui exécute du travail supplémentaire lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour férié, a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la présente convention.

De plus, si le salarié exécute du travail supplémentaire pour une durée supérieure à sa journée régulière de travail, il a droit aux avantages de 19.07 a) et b).

19.07

a) le salarié qui effectue deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire après sa journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérée au taux du travail supplémentaire qui s'applique. Cependant, s'il est prévu que la durée du travail supplémentaire peut être de deux (2) heures ou plus, il est loisible au salarié de prendre sa période de repas avant de commencer son travail.

b) à toutes les trois (3) heures de travail supplémentaire, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, rémunérée au taux de travail supplémentaire qui s'applique telle période pouvant être prise au cours de la deuxième (2ième) heure de travail supplémentaire.

19.08 Pour déterminer la base de calcul du travail supplémentaire des salariés, l'Université divise le salaire hebdomadaire du salarié concerné par le nombre d'heures prévu dans la semaine régulière de travail pendant la période d'hiver.

19.09 Le salarié qui effectue du travail supplémentaire prévu sans continuité avec sa journée ou sa semaine régulière de travail, est rémunéré au taux du travail supplémentaire prévu pour chaque heure consécutive ainsi travaillée. Dans un tel cas, il a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail à son taux de salaire régulier. Pour fins d'application du présent article, la période de temps allouée pour le repas, prévue au paragraphe 19.07, ne constitue pas une interruption de la journée régulière de travail.

ARTICLE 20 HORAIRE VARIABLE

20.01 L'horaire variable peut être implanté après entente entre les parties selon les modalités prévues au présent article et celles convenues par le comité.

20.02 L'horaire variable est un aménagement des heures de travail selon lequel le salarié choisit lui-même le début et la fin de sa journée tout en ayant une période prédéterminée de présence obligatoire.

20.03 Définitions

a) Les plages fixes: heures durant lesquelles la présence de la totalité du personnel visé est obligatoire.

- b) Les plages mobiles: heures durant lesquelles la présence du salarié n'est pas obligatoire, sous réserve des dispositions de la présente convention.
- c) Heures d'amplitude: heures durant lesquelles un salarié peut effectuer sa journée de travail.
- d) Heures de référence: nombre d'heures d'une journée régulière de travail correspondant à celles travaillées par le salarié s'il travaillait selon un horaire régulier tel que défini à la clause 18.01 (Durée et horaire de travail).
- e) Journée de référence: période durant laquelle le salarié serait tenu d'effectuer les heures de référence s'il travaillait selon un horaire régulier tel que défini à la clause 18.01 (Durée et horaire de travail).
- f) Période de référence: période durant laquelle les heures régulières de travail du salarié sont comptées.
- g) Heures de permanence: période durant laquelle une permanence doit être assurée bien que la présence de la totalité du personnel visé ne soit pas obligatoire.

20.04

Le comité

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les parties conviennent de former un comité conjoint composé de (1) représentant de l'Université et de (1) représentant du Syndicat.

Le comité a pour mandat de déterminer:

- les heures de permanence;
- les heures d'amplitude;
- la durée des plages fixes et leur répartition à l'intérieur des heures d'amplitude;
- la durée de la période de référence.

Le comité a également pour mandat de solutionner tout problème relatif à l'exécution du travail à l'intérieur des heures de permanence sans qu'il en résulte pour autant une rémunération additionnelle ou une reclassification pour les salariés concernés.

De plus, le comité a pour mandat d'interpréter et d'appliquer les modalités du présent article au moment de l'implantation de l'horaire variable.

Sous réserve de la clause 20.05, le comité peut convenir de toutes autres modalités au moment de l'implantation de l'horaire variable.

20.05

Modalités

- a) Durée des plages fixes: La durée des plages fixes ne peut pas être inférieure à quatre (4) heures par jour.
- b) Durée de la période de repas: La durée de la période de repas ne peut pas être inférieure à trente (30) minutes.
- c) Computation des heures de travail: Le crédit ou le débit des salariés est établi par la différence entre les heures effectivement travaillées par le salarié et le nombre d'heures de référence. Le salarié ne peut avoir comptabilisé à sa banque d'heures plus de dix (10) heures soit au débit, soit au crédit à l'échéance de la période de référence. Le solde de sa banque est reporté à la période de référence subséquente.

- d) Durée de la période de référence: La durée de la période de référence ne peut pas être inférieure à deux (2) semaines.
- e) Travail supplémentaire: Seules les heures effectuées en plus des heures de référence ou en dehors de la journée de référence, à la demande expresse du supérieur immédiat, sont payées au taux de travail supplémentaire.
- f) Permanence: Les temps d'arrivée et de départ sont entièrement libres à l'intérieur des plages mobiles à la condition toutefois que les salariés se soient mis d'accord entre eux pour qu'il y ait toujours le personnel requis pour assurer la permanence.
- g) Contrôle: L'implantation de l'horaire variable est accompagnée de moyens de contrôle déterminés par le comité.
- h) Modalités relatives aux absences du travail: Ces modalités sont établies par le comité.

20.06

Lors de la proclamation de l'article 52 de la loi 126 sur les normes minimales de travail, et sauf si la réglementation exclut de l'application dudit article les salariés visés par un horaire variable, les parties se rencontreront pour trouver une solution sans qu'il en résulte un coût additionnel pour l'Université.

ARTICLE 21 VACANCES

- 21.01 Tout salarié a droit, selon son ancienneté, à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au 1er juin.
- 21.02 Tout salarié a droit au cours des douze (12) mois qui suivent le 1er juin de l'année courante à des vacances payées dont la durée est déterminée de la façon suivante:

- a) le salarié ayant complété moins d'une (1) année d'ancienneté au 1er juin de l'année courante a droit à une journée et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) pour chaque mois travaillé à l'Université depuis la date de son embauchage jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables;
- b) le salarié ayant complété une (1) année et plus d'ancienneté au 1er juin de l'année courante a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées;
- c) le salarié ayant complété dix-sept (17) et dix-huit (18) ans d'ancienneté au premier juin de l'année courante a droit à vingt-et-un (21) jours ouvrables de vacances payées;
- d) le salarié ayant complété dix-neuf (19) et vingt (20) ans d'ancienneté au premier juin de l'année courante a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payées;
- e) le salarié ayant complété vingt-et-un (21) et vingt-deux (22) ans d'ancienneté au premier juin de l'année courante a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées;
- f) le salarié ayant complété vingt-trois (23) et vingt-quatre (24) ans d'ancienneté au premier juin de l'année courante a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées;
- g) le salarié ayant complété vingt-cinq (25) ans et plus d'ancienneté au premier juin de l'année courante a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.

21.03

Pour les fins de calcul des vacances, le salarié embauché entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement, est admissible à un crédit d'une journée et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) de vacances pour ce mois.

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

Maladie: Le salarié absent du travail en vertu des dispositions de l'article 35 (Assurance-salaire et Régime d'invalidité à long terme.) accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.

Accident du travail: Le salarié absent du travail en vertu des dispositions de l'article 36 (Accident du travail) accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

Maternité et adoption: Le (la) salarié(e) accumule des crédits de vacances pendant la durée de son congé de maternité ou de son congé d'adoption comme tel.

Mise à pied: Le salarié a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

Congé sans traitement d'une durée excédant un mois: Le salarié a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

21.05 La période comprise entre le 15 juin et la Fête du travail est considérée comme la période normale pour prendre des vacances.

Cependant, un salarié peut prendre ses vacances en tout ou en partie en dehors de cette période après entente avec son supérieur immédiat, quant aux dates. Le refus du supérieur immédiat, et ce, sous réserve de 21.06, ne peut porter que sur les dates demandées par le salarié, et non sur le fait que le salarié demande de prendre ses vacances ou une partie de celles-ci à l'intérieur de la période normale de vacances.

21.06 L'Université détermine les dates de vacances des salariés en tenant compte:

- de l'ancienneté du salarié à l'Université appliquée au sein de son unité de travail;
- de la préférence exprimée par le salarié;
- des besoins du service.

Un salarié peut après entente avec son supérieur immédiat, changer ses dates de vacances en autant que la période de vacances des autres salariés et les besoins du service soient respectés.

21.07

- a) A moins d'entente contraire, les vacances doivent se prendre au cours de l'année financière durant laquelle elles sont dûes.
- b) Après entente avec son supérieur immédiat, le salarié peut prendre de façon anticipée, avant le 1er juin, des vacances accumulées sujet aux dispositions de 21.05 et 21.06.

21.08

Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'il le désire. Il peut également fractionner un maximum d'une semaine de vacances en cinq (5) jours de vacances, sujet aux dispositions de 21.05 et 21.06.

21.09

Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison de maladie, accident ou accident du travail survenu avant le début de sa période de vacances peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ces vacances sont alors reportées après entente avec son supérieur immédiat soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

Le salarié hospitalisé à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances peut reporter, après entente avec son supérieur immédiat, le solde de ses vacances, soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

Le salarié qui, le 1er juin de l'année courante, est invalide depuis douze (12) mois et plus reçoit une indemnité de vacances égale aux jours de vacances auxquels il est admissible.

21.10

- a) A sa demande, le salarié reçoit avant son départ pour vacances, pour la période de vacances à laquelle il a droit, une rémunération équivalente à son taux de salaire régulier en vigueur au moment de la prise de ses vacances.
- b) Si le statut du salarié a été modifié au cours de l'année (de salarié à temps complet à salarié à temps partiel ou vice-versa), les ajustements nécessaires sont effectués sur la paie de vacances au prorata du nombre de semaines travaillées à temps complet et à temps partiel.

21.11

En cas de cessation définitive d'emploi:

- a) Le salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances qu'il avait accumulées au cours de l'année financière précédant le 1er juin reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels il avait droit.
- b) Le salarié a droit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, à une indemnité de vacances égale à 8% des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.

- c) Le salarié ayant droit à 21 jours de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à 8.4% des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.

- d) Le salarié ayant droit à 22 jours de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à 8.8% des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.

- e) Le salarié ayant droit à 23 jours de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à 9.2% des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.

- f) Le salarié ayant droit à 24 jours de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à 9.6% des gains totaux entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.

- g) Le salarié ayant droit à cinq (5) semaines de vacances, et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à 10% des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.

21.12

Dans le cas du décès d'un salarié, l'Université verse à ses ayants droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'il a acquise.

21.13 Tout salarié régulier a droit, sujet aux dispositions de 21.05 et 21.06, de prolonger ses vacances par un congé sans traitement.

Cependant, la durée totale des vacances (consécutives ou non) et de leur prolongation ne peut excéder six (6) semaines au cours d'une même année financière, à moins d'entente contraire entre le salarié et l'université.

ARTICLE 22 JOURS FERIES

22.01 a) Au cours de l'année financière de l'Université, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés:

ANNEE FINANCIERE

1984

Vendredi Saint	Vend. 20/04/84
Lundi de Pâques	Lundi 23/04/84
Fête de Dollard	Lundi 21/05/84

1984 - 1985

1985-1986

St. Jean Baptiste	Lundi 25/06/84 (1)	Lundi 24/06/85
Jour du Canada	Lundi 02/07/84 (2)	Lundi 01/07/85
Fête du travail	Lundi 03/09/84	Lundi 02/09/85
Jour de l'action de grâces	Lundi 08/10/84	Lundi 14/10/85
Veille du jour de Noel	Lundi 24/12/84	Mardi 24/12/85
Jour De Noel	Mardi 25/12/84	Merc. 25/12/85
Lendemain de Noel	Merc. 26/12/84	Jeudi 26/12/85
1er congé mobile	Jeudi 27/12/84	Vend. 27/12/85
2ième congé mobile	Vend. 28/12/84	Lundi 30/12/85
Veille du jour de l'an	Lundi 31/12/84	Mardi 31/12/85
Jour de l'an	Mardi 01/01/85	Merc. 01/01/86
Lendemain du jour de l'an	Merc. 02/01/85	Jeudi 02/01/86
Vendredi Saint	Vend. 05/04/85	Vend. 28/03/86
Lundi de Pâques	Lundi 08/04/85	Lundi 31/03/86
Fête de Dollard	Lundi 20/05/85	Lundi 19/05/86

1986 - 1987

St. Jean Baptiste	Mardi 24/06/86
Jour du Canada	Mardi 01/07/86
Fête du travail	Lundi 01/09/86
Jour de l'action de grâces	Lundi 13/10/86
Veille du jour de Noel	Merc. 24/12/86
Jour de Noel	Jeudi 25/12/86
Lendemain de Noel	Vend. 26/12/86
1er congé mobile	Lundi 29/12/86
2ième congé mobile	Mardi 30/12/86
Veille du jour de l'an	Merc. 31/12/86
Jour de l'an	Jeudi 01/01/87
Lendemain du jour de l'an	Vend. 02/01/87
Vendredi Saint	Vend. 17/04/87
Lundi de Pâques	Lundi 20/04/87
Fête de Dollard	Lundi 18/05/87

(1) Lundi 25 juin 1984 remise du dimanche 24 juin

(2) Lundi 2 juillet 1984 remise du dimanche 1er juillet

- B
- b) L'Université convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés et payés, les autres jours décrétés fête civile par les gouvernements après la signature de la présente convention.

22.02 Si l'un des jours fériés en vertu de la clause 22.01 du présent article coïncide soit avec la période des vacances du salarié, soit avec l'un de ses jours de repos hebdomadaire autre que le samedi et le dimanche, le salarié concerné bénéficie alors d'une remise du jour férié à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat.

22.03 Rémunération du jour férié chômé:

- a) La rémunération de chacun des jours fériés fixés en vertu de la clause 22.01 du présent article, lorsque chômé, est équivalente au taux de salaire quotidien régulier alors en vigueur pour le salarié.
- b) Les dispositions de l'alinéa 22.03 a) précédent ne s'appliquent pas si le salarié reçoit déjà une prestation en vertu de l'une des dispositions de la présente convention collective.

22.04 Rémunération du jour férié travaillé:

Le salarié qui travaille l'un des jours fériés fixés en vertu de la clause 22.01 du présent article, est rémunéré à son taux de salaire régulier alors en vigueur majoré de cent pour cent (100%).

De plus, le salarié a droit, à son choix, soit à la rémunération du jour férié chômé prévue à la clause 22.03 a), soit à la remise du jour férié, à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat.

22.05 Rémunération de la remise du jour férié travaillé:

Le salarié qui travaille lors de la remise d'un jour férié prévue aux clauses 22.02 et 22.04 du présent article est rémunéré au taux et demi (150%) de son salaire régulier.

En plus de cette rémunération, le salarié a droit au choix de l'Université, soit à la rémunération du jour férié chômé prévue à la clause 22.03 a), soit à une nouvelle remise du jour férié, à une date convenue entre le salarié et son supérieur immédiat.

22.06 Rémunération des samedis et dimanches de la période du congé des Fêtes:

Le salarié qui travaille un samedi ou un dimanche au cours de la période du congé des Fêtes est rémunéré à son taux de salaire applicable majoré de cinquante pour cent (50%) de son salaire régulier. Les dispositions de cette clause s'appliquent aux jours suivants:

1983: 24, 25, 31 décembre et 1er janvier 1984
1984: 29 et 30 décembre
1985: 28 et 29 décembre
1986: 27 et 28 décembre

ARTICLE 23 CONGES SOCIAUX

23.01 Tout salarié bénéficie des congés suivants sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des clauses suivantes:

23.02

a) Dans le cas de décès:

i) du conjoint, d'un enfant, d'un enfant du conjoint, le salarié a droit à sept (7) jours consécutifs de calendrier;

- ii) du père, de la mère, du père du conjoint, de la mère du conjoint, du beau-père, de la belle-mère, le salarié a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- iii) du frère, de la soeur, du frère du conjoint, de la soeur du conjoint, du beau-frère, de la belle-soeur, le salarié a droit à trois (3) jours de calendrier consécutifs.

Dans les cas prévus ci-haut, il est également loisible au salarié d'ajouter à cette période un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours et/ou des jours de vacances accumulés et/ou du travail supplémentaire accumulé en vertu de la clause 19.05.

- b) Dans le cas de décès des grands-parents, des petits-enfants, de la bru, du gendre, de la tante, de l'oncle, du neveu, de la nièce, le salarié a droit à un (1) jour ouvrable au jour des funérailles, à condition d'y assister.
- c) Un (1) jour supplémentaire de congé rémunéré est accordé si le salarié doit parcourir plus de cent soixante (160) kilomètres à partir de son lieu de résidence pour assister aux funérailles.

23.03

Dans le cas de mariage:

- a) du salarié, il a droit à cinq (5) jours ouvrables. Il lui est loisible d'ajouter à cette période un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables et/ou des jours de vacances accumulés et/ou du temps supplémentaire accumulé en vertu de la clause 19.05.
- b) du père, de la mère, du fils, de la fille, de la soeur, du frère, il a droit à la journée du mariage.

23.04 Déménagement

Lorsque le salarié change d'adresse domiciliaire permanente, il a droit à une journée de congé à l'occasion du déménagement. Cependant, il n'a pas droit de ce chef, à plus d'une journée par année financière.

23.05 Affaires légales

- a) Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, le salarié doit remettre à l'Université pour chaque jour ouvrable l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Université.
- b) Dans le cas où un salarié est appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Le salarié est rémunéré au taux du travail supplémentaire pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour en dehors de ses heures régulières de travail.
- c) Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés, soit à du temps supplémentaire accumulé en vertu de la clause 19.05 soit à un congé personnel en vertu de la clause 23.07.

23.06

- a) Lorsqu'un salarié doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, il doit en aviser son supérieur dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.
- b) Les congés sociaux ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévus dans la présente convention.
- c) A moins de stipulation contraire, les mots "une journée de congé" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

23.07

Congés personnels

Les congés personnels sont prévus pour être utilisés lorsque le salarié régulier doit s'absenter de son travail pour des raisons personnelles telles que maladie ou accident du conjoint ou d'un dépendant, affaires légales, événement particulier prévu ou imprévu qui serait de nature à requérir la présence du salarié régulier, etc. Le salarié doit compléter la formule prévue à cette fin.

Les congés personnels ne peuvent être utilisés comme vacances ou prolongation des vacances annuelles ou de tout autre congé ou absence prévu dans la présente convention, à l'exception des congés sociaux. Ces congés peuvent être pris en périodes d'au moins une demi-journée (1/2) et d'au plus, deux (2) journées à la fois.

Dans le cas d'événement prévisible, le salarié régulier doit informer son supérieur au moins deux (2) jours à l'avance, dans la mesure du possible.

Le salarié régulier qui doit s'absenter de son travail pour une raison valable telle que ci-haut mentionnée et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des dispositions de la présente convention, peut obtenir un permis d'absence sans perte de son salaire régulier et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) jours ouvrables par année correspondant à l'exercice financier.

ARTICLE 24 CONGES PARENTAUX

Section I: Dispositions générales

- 24.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.
- 24.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié des secteurs universitaires, public ou para-public.
- 24.03 L'Université ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.
- 24.04 Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage monétaire ou non-monétaire dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Section II: Congé de maternité

24.05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 24.07 doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel prévu par le présent article a aussi droit à ce congé.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

24.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

24.07 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

24.08

Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Université au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Université d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

24.09

Cas admissibles à l'assurance-chômage

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service (note 1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 24.12:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 95% (note 2) de son salaire hebdomadaire régulier (note 3);

- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95% de son salaire hebdomadaire régulier et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir; cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

De plus, si la C.E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par la C.E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage.

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 95% de son salaire hebdomadaire régulier, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20) semaine du congé de maternité.

- i) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 24.07, l'Université verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

ii)

L'Université ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, l'Université effectue cette compensation si la salariée démontre que le salaire gagné chez un autre employeur est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de cet employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement du salaire versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le salaire habituel prévu au paragraphe précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et salaire ne peut cependant excéder quatre-vingt-quinze (95%) pour cent du salaire hebdomadaire régulier versé par l'Université ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Note 1: La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Note 2: 95% Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, et que le pourcentage maximal permis par le C.E.I.C. est de 95%.

Note 3: On entend par "salaire régulier", le salaire régulier du salarié incluant la prime de chef d'équipe et/ou d'atelier à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le travail supplémentaire.

24.10

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

La salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à 95% de son salaire hebdomadaire régulier et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

- i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou

- ii) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95% de son salaire hebdomadaire régulier et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois motifs suivants:

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- iii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 95%.

24.11

Dans les cas prévus par les clauses 24.09 et 24.10:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Université dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'Université au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic (fonction publique, Education, Affaires sociales, Commissions de formation professionnelle, la Commission des droits de la personne, la Commission des services juridiques, l'Office de la construction du Québec, les Corporations d'aide juridique, la Régie des installations olympiques, la Société des loteries et courses du Québec.
- d) Le salaire hebdomadaire régulier de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire régulier moyen des cinq (5) derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son salaire régulier durant son congé de maternité, on réfère au salaire régulier à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des cinq (5) derniers mois précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaires, le calcul du salaire hebdomadaire régulier est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaires, le salaire hebdomadaire régulier évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

24.12 L'allocation de congé de maternité (1) versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 24.09. Il s'agit de l'allocation actuellement établie à \$240,00.

24.13 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 24.14 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-salaire
- assurance-vie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi.

La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit l'Université de la date du report.

24.14 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

24.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Université, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

24.16 L'Université doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'Université a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 24.29.

La salariée qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

24.17 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Section III: Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement.

24.18 a) Affectation provisoire et congé spécial

La salariée peut demander qu'on l'affecte provisoirement selon la procédure prévue aux clauses 16.07 et 16.08 dans les cas suivants:

- i) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- ii) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

La salariée ainsi affectée conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. A moins que l'affectation ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue à l'article 36 Accidents du travail. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public. Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100% du revenu net de la salariée.

La salariée qui travaille sur écran cathodique peut demander d'être réaffectée sans perte de salaire, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Dans ce cas, la réaffectation est possible malgré les autres dispositions de la convention collective, et ce, pour la durée de la réaffectation. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement. La salariée qui prend les moyens nécessaires pour rencontrer les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte et qui ne peut avoir droit à l'indemnité qui y est prévue, reçoit de son employeur, durant ce congé spécial, une indemnité équivalente. Le présent paragraphe cesse d'être en vigueur quatre-vingt-dix (90) jours après la publication de l'étude en cours de l'Institut de recherche sur la santé et la sécurité du travail portant sur les conséquences observées pour le fœtus et la mère résultant de l'exposition aux écrans cathodiques.

b) Autres congés spéciaux

La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- i) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Université; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- ii) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

iii) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

24.19 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 24.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 24.17 de la section II. La salariée visée au paragraphe b) de la clause 24.18 peut se prévaloir des bénéfices du régime de traitement en maladie ou du régime d'assurance-salaire, selon le cas.

Section IV: Autres congés parentaux

24.20 Congé de paternité

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 7^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, le conjoint pourra choisir d'utiliser un (1) de ces cinq (5) jours de congé à l'occasion du baptême ou de l'enregistrement de son enfant.

Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'adoption

24.21 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption.

24.22 le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu à la clause 24.21 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

24.23 Pour chaque semaine de congé prévu à la clause 24.21, le salarié ou la salariée reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire régulier versée à intervalles de deux (2) semaines.

24.24 Le salarié ou la salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Le salarié ou la salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Université, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément au paragraphe qui précède.

24.25 Le congé pour adoption prévu à la clause 24.21 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le salarié ou la salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le salarié ou la salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début de congé sans traitement, le salarié ou la salariée bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Congés sans traitement et congé partiel sans traitement

24.26

a) Sauf dans le cas d'un congé de maternité prévu à la clause 24.05 3e paragraphe, un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, au salarié en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

b) Le salarié ou la salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

L'Université et le salarié ou la salariée conviennent de l'aménagement de ce congé partiel sans traitement.

A défaut d'entente sur le nombre de jours de congé par semaine, le salarié ou la salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) de congé par semaine ou l'équivalent et ce durant une période n'excédant pas deux (2) ans.

A défaut d'entente sur la répartition de ces jours, l'Université effectue cette répartition.

c) Le salarié ou la salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel en suivant les formalités prévues.

- 24.27
- a) Au cours du congé sans traitement, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté et maintient son expérience, et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.
 - b) Au cours du congé sans traitement à temps partiel, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté. Il ou elle est régie, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention qui lui sont applicables.

24.28 Le salarié ou la salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Au retour de ce congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, le salarié ou la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, le salarié ou la salariée a droit aux avantages dont il ou elle aurait bénéficié si il ou elle avait alors été au travail.

Dispositions diverses

24.29 Les périodes de congés visées dans les clauses 24.21, 24.24 (premier paragraphe) et 24.26 (premier paragraphe) de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé sans traitement à temps partiel est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins six (6) mois à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, la demande doit préciser la date du retour au travail.

24.30 L'Université doit faire parvenir au salarié ou à la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié ou la salariée à qui l'Université a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 24.29.

Le salarié ou la salariée qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié ou la salariée qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir démissionné.

24.31 Le salarié ou la salariée à qui l'Université a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, à défaut de quoi il ou elle est considéré(e) comme ayant démissionné.

Le salarié ou la salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

24.32 Le salarié ou la salariée qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 24.21 bénéficie des avantages prévus par la clause 24.13 en autant qu'il ou elle y ait normalement droit, et par la clause 24.17.


L'Université s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Université en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de P.S.C. (prestations supplémentaires de chômage).

Par ailleurs, les parties se rencontrent pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- i) si la C.E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;
- ii) si, par la suite, la C.E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

Les modifications introduites depuis le 11 décembre 1982 à l'article "congés parentaux" négocié à la table centrale des secteurs public et parapublic ont fait l'objet d'une approbation de principe par la C.E.I.C. Le présent article s'inspire de ce dernier. Il devra toutefois faire l'objet d'une approbation de principe de la C.E.I.C. pour son application dans les universités. Conséquemment, le régime de prestations supplémentaires de chômage contenu à cet article demeure conditionnel à une autorisation finale écrite émanant de la C.E.I.C.



ARTICLE 25 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

- 25.01 Le salarié régulier, candidat à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas trente-cinq (35) jours ouvrables. Il est loisible au salarié de prendre, à l'intérieur de ces trente-cinq (35) jours ouvrables, ses jours de vacances accumulés.
- 25.02 Le salarié régulier, candidat à une élection provinciale ou fédérale, est soumis à la Loi des élections correspondente.
- 25.03 Le salarié régulier élu à une élection provinciale ou fédérale est mis en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Lors de son retour, l'Université réintègre le salarié dans un poste équivalent à celui qu'il détenait avant son départ. Si son poste a été aboli, les dispositions de l'article 16, (sécurité d'emploi) s'appliquent.
- 25.04 Le salarié qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale peut, après entente avec l'Université, utiliser ses jours de vacances accumulés ou bénéficier d'un congé sans traitement.
- 25.05 Le salarié élu ou nommé à une fonction civique dans une corporation municipale, une commission scolaire, une corporation de CEGEP ou d'université, une institution publique de santé et de services sociaux ou à une fonction civique de même nature, qui doit s'absenter occasionnellement de son travail, pour des assemblées ou des activités officielles, de sa fonction civique, bénéficie d'un congé sans traitement.

Dans un tel cas, une demande écrite comportant le nom du salarié, la nature de l'absence et sa durée probable doit être transmise à l'Université et ce, règle générale, deux (2) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

ARTICLE 26 CONGE SANS TRAITEMENT

26.01 Dans les cas non prévus par la convention, le salarié régulier qui, pour une raison valable, désire obtenir un congé sans traitement, doit faire une demande écrite au directeur du service. L'Université ne refusera par un tel congé sans motif valable.

26.02

a) Sauf pour les congés parentaux prévus à l'article 24, la durée du congé sans traitement n'excède généralement pas une période de douze (12) mois.

b) Après sept (7) années de service continu, le salarié a droit, après entente avec l'Université sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une fois par période de sept (7) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

26.03 Le salarié est réputé avoir abandonné volontairement son emploi à l'Université:

1) S'il s'abstient de retourner après un congé sans traitement autorisé à moins d'avoir eu l'autorisation de prolonger ledit congé, ou à moins d'empêchement découlant de force majeure.

2) S'il se sert de son congé sans traitement à des fins autres que celles mentionnées dans sa demande écrite présentée à cette fin.

26.04

Lors de son retour au travail, l'Université réintègre le salarié dans son poste antérieur ou dans un poste équivalent si son poste a été aboli. Dans un tel cas, les dispositions de l'article 16 (sécurité d'emploi) s'appliquent.

Le salarié qui en fait la demande par écrit peut être réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement après entente avec l'Université. Toutefois, le salarié ayant été en congé sans traitement pendant une période excédant quatre (4) mois, est réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement à la condition qu'il fournisse à l'Université un préavis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables. Tel avis peut être fourni à partir du début du quatrième (4e) mois.

26.05

A moins d'entente contraire ou de disposition contraire, le salarié en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention. Il continue de bénéficier des régimes de rentes et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent, à la condition qu'il assume la totalité des coûts.

ARTICLE 27 TAUX DE SALAIRE

<u>TITRE</u>	<u>01/03/83</u> au <u>30/11/83</u>
Novice	8.12
Opérateur Junior	8.70
Opérateur	9.75
après 1 année	10.31
après 3 années	10.59
après 4 années	11.86
Opérateur Sénior	10.74
après 1 année	11.37
après 2 années	12.03
après 5 années	12.26
après 6 années	12.57

ARTICLE 28 POLITIQUE SALARIALE

TAUX DE REDRESSEMENT

28.01 Période du 1er décembre 1983 au 30 novembre 1984

Chaque taux et chaque échelle de salaires en vigueur le 30 novembre 1983, à l'exception des taux de salaires des salariés du groupe métiers et services, est majoré, avec effet au 1er décembre 1983, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédant le mois de janvier 1984, moins 1,5%.

Les taux de salaire des salariés du groupe métiers et services sont, quant à eux, majorés, avec effet au 1er décembre 1983, d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédant le mois de janvier 1984.

28.02 Période du 1er décembre 1984 au 30 novembre 1985

Chaque taux et chaque échelle de salaires en vigueur le 30 novembre 1984, à l'exception des taux de salaires des salariés du groupe métiers et services, est majoré, avec effet au 1er décembre 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédant le mois de janvier 1985, moins 1,5%.

28.03 Les taux et échelles de salaires en vigueur le 30 novembre 1983 et le 30 novembre 1984 sont majorés, avec effet au 1er décembre suivant, selon les règles édictées aux paragraphes .10 et .11, et ce en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier 1984 ou le 1er janvier 1985.

Le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours d'une période de douze (12) mois précédant le 1er janvier est calculé selon la formule suivante:

Pourcentage d'accroissement $\frac{\text{IPC de décembre précédent} - \text{IPC de décembre de l'année antérieure}}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}} \times 100$

de l'IPC

Lorsque dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistique Canada.

28.04

Période du 01/12/85 au 30/11/86

Pour la période du 1er décembre 1985 au 30 novembre 1986, l'Université appliquera à ses salariés la même politique salariale que celle que le gouvernement du Québec appliquera à ses propres salariés de même catégorie pour la période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986.

Dans l'éventualité où la politique salariale prévue au paragraphe précédent est inconnue au 1er décembre 1985, l'Université s'engage à réajuster chaque taux et échelle de salaire avec effet au 1er décembre 1985 d'un pourcentage déterminé entre les parties. Le montant versé en fonction de ce pourcentage doit être considéré à titre d'une avance et, de ce fait, déductible à tout augmentation ou montant versé en vertu du paragraphe précédent.

L'avance doit tenir compte:

- i) des offres salariales gouvernementale de l'époque s'il y en a.
- ii) de l'objectif d'éviter des remboursements par les salariés à cause de la déductibilité.

S'il n'y a pas d'entente sur le pourcentage au 1er février 1986, une avance de 1.5% sera appliquée.

28.05

La majoration des taux et échelles de salaires prévue aux paragraphes .10 et .11 est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre où doit prendre effet cette majoration.

Les dispositions des paragraphes 28.01 à 28.05 inclusivement portant sur la majoration des taux et échelles de salaires ne sont pas applicables à un salarié dont, le 30 novembre précédant la date de la majoration, le taux de salaire est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour sa fonction. Un tel salarié bénéficie toutefois d'une garantie d'augmentation de son taux de salaire dont le pourcentage est le même que celui qui est applicable au taux unique ou au maximum de l'échelle de salaire de sa fonction et cette augmentation lui est consentie de la façon suivante:

- a) entièrement sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique majoré ou le maximum majoré de l'échelle de salaires de sa fonction n'excède pas son taux de salaire;
- b) ou en partie sous la forme d'une augmentation de son taux de salaire et en partie sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique majoré ou le maximum majoré de l'échelle de salaires de sa fonction devient supérieur à son taux de salaire; dans un tel cas, le taux de salaire du salarié est augmenté du pourcentage requis pour le porter au niveau du taux unique ou du maximum de l'échelle de salaire de sa fonction; la différence entre, d'une part, le pourcentage de majoration appliqué à la même date au taux unique ou au maximum de cette échelle de salaires et, d'autre part, le pourcentage d'augmentation ainsi appliqué à son taux de salaire est par ailleurs accordé au salarié sous la forme d'un montant forfaitaire.

Les montants forfaitaires prévus dans la présente partie sont calculés sur le taux de salaire du salarié avant augmentation et ils sont répartis et versés à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

Nonobstant les clauses du présent article, l'Université s'engage à appliquer toutes dispositions législatives modifiant les augmentations salariales prévues dans la loi 105 pour la période du 01-12-84 au 30-11-85. Il en est de même si les modifications aux augmentations salariales prévues pour la même période découlent d'une entente entre les parties négociantes des secteurs public et parapublic au sens de la loi 105. Les dispositions de la présente clause s'appliquent sous réserve que le Ministère de l'Éducation accepte de financer les universités en conséquence. public et parapublic au sens de la loi 105. Les dispositions de la présente clause s'appliquent sous réserve que le Ministère de l'Éducation accepte de financer les universités en conséquence.

ARTICLE 29 MECANISMES DE REMUNERATION

29.01 Dispositions générales

a) Définitions des termes

Tâche: Une tâche est une activité afférente à une fonction qui requiert un effort d'ordre physique ou mental, ou les deux en vue d'atteindre un but déterminé.

Fonction: Une fonction est un ensemble de tâches décrites et regroupées dans une description, assignées par l'Université à un ou plusieurs salariés.

Description de fonction: Une description de fonction est un document mentionnant le titre, le sommaire de la fonction, les tâches et les responsabilités principales et les qualifications requises.

Fonction modifiée: Fonction qui a subi des modifications à caractère continu au point de justifier un nouveau rangement.

Fonction nouvelle: Fonction créée, non prévue dans la nomenclature des fonctions dont la liste (titre) apparaît à l'article 27 et devant être régie par les dispositions de la convention.

b) Description de fonction

- i. L'Université a le droit de modifier, d'abolir ou de créer toute fonction, d'en définir le contenu des tâches et d'en déterminer les exigences normales compte tenu des dispositions de la convention qui en régissent l'application.
- ii. Le salarié qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considéré comme accomplissant la fonction sauf si l'Université décide d'en faire une description spécifique.
- iii. Toute mention dans la description de fonction, d'une faculté, d'un département, d'un service ou d'un centre ne constitue qu'une référence sans aucun effet obligatoire.

c) Libération pour activités syndicales et représentation syndicale au Comité conjoint.

- i. Un Comité conjoint est constitué chez l'Université. La représentation syndicale est d'un (1) salarié.
- ii. Toute demande de libération pour procéder à une enquête doit être transmise à l'Université par le représentant autorisé du Syndicat, de façon générale, au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance.

iii. Lors de toutes rencontres du Comité, les représentants du Syndicat sont libérés, sans perte de traitement, pour le temps nécessaire au déroulement de ces rencontres et à la préparation de la réunion.

iv. Les représentants syndicaux ne perdent aucun droit prévu à la convention et ne doivent pas être importunés ou subir de torts pour cette activité syndicale.

d) Rôle et fonctions du Comité conjoint

i. Le Comité conjoint a pour mandat de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à la description, au rangement des fonctions ainsi que des cas d'assignation.

ii. Lorsqu'un salarié constate que sa fonction a été modifiée, de telle sorte que les tâches exigées de lui par l'Université ne correspondent plus à celles établies dans sa description de fonction, il peut soumettre une demande écrite de révision au Comité conjoint en précisant, à titre indicatif et sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus à la description actuelle.

iii. Lorsque l'Université modifie ou crée une fonction, elle fournit en cinq (5) copies, dans les dix (10) jours, au Comité conjoint, la description, le rangement et, s'il y a lieu, l'assignation.

Cependant, rien n'empêche l'Université de mettre en vigueur, sans délai, le taux de salaire fondé sur la description et le rangement qu'elle a fait de la fonction. Si un poste correspondant à la fonction modifiée ou créée est vacant, l'Université peut procéder à l'affichage de la façon décrite dans la présente convention après l'envoi prévu au paragraphe précédent. Toutefois, elle doit inscrire sur la formule d'affichage, la mention "non officielle".

- iv. A la demande écrite de l'une des parties, le Comité conjoint doit se réunir dans un délai raisonnable. Cette demande doit préciser l'ordre du jour de la réunion.
- v. Lorsque le Comité conjoint est saisi d'un cas, un représentant syndical membre du Comité est libéré, sans perte de traitement, à la demande du Comité, pour vérifier la description de fonction et les assignations sur les lieux de travail, auprès du ou des salariés et des représentants de l'Université.
- vi. Toute entente au niveau du Comité conjoint est finale et exécutoire.

L'Université fait parvenir au Syndicat en dix (10) copies, la description, le rangement et, s'il y a lieu, l'assignation finale.

e) Procédure d'arbitrage

- i. Si, après avoir franchi l'étape du Comité conjoint, un cas demeure litigieux, le Syndicat doit, sous peine de déchéance, faire parvenir dans les trente-cinq (35) jours du moment de la dernière séance du Comité conjoint ou de l'envoi de la réponse écrite de la partie patronale concernant le cas en litige, un avis écrit à l'arbitre (copie à l'Université) précisant les points sur lesquels le désaccord persiste avec mention des corrections demandées.
- ii. Une erreur technique ou cléricale dans la formulation de l'avis ou de la demande de révision ne l'invalide pas. Elle peut être corrigée en tout temps.
- iii. Monsieur Marcel Guilbert est nommé arbitre unique pour l'application du présent article.
- iv. Si l'arbitre nommé désigné déclare ne pas pouvoir agir, les parties tentent de s'entendre sur le nom d'un substitut dans les dix (10) jours suivant le refus. A défaut d'entente, une des parties demande au ministère du Travail de le désigner.

v. Pouvoirs de l'arbitre

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du rangement, quant aux points en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le rangement de même que toutes autres dispositions des présentes.

En procédant au rangement d'une fonction, l'arbitre doit utiliser:

1) Les preuves et les faits qui lui sont soumis et présentés relativement au contenu de la fonction;

2) comme critères:

a) le rangement déjà établi pour les autres fonctions dans le secteur universitaire;

b) s'il est incapable de fonder son jugement suivant le critère a), l'arbitre peut utiliser le rangement établi dans le plan de classification de la fonction publique - personnel ouvrier - ou celui existant dans le secteur parapublic (CEGEP, Commissions scolaires, hôpitaux).

L'arbitre peut modifier les qualifications requises (expérience et scolarité) dans le cas où le Syndicat peut faire la preuve que la décision de l'Université est disproportionnée par rapport à la fonction, en tenant compte de fonctions officiellement rangées et des preuves présentés.

S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un ou plusieurs éléments d'une fonction affectant son rangement n'apparaissent pas à la description bien que le salarié soit et demeure tenu par l'Université de l'accomplir, l'arbitre a mandat pour ordonner à l'Université d'inclure dans la description cet ou ces éléments.

- vi. Le salarié appelé à témoigner ou à représenter l'une des parties à un arbitrage prévu au présent article est libéré, sans perte de traitement, pendant la durée nécessaire par ce témoignage ou cette représentation.

- vii. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Ses honoraires et frais sont payés à part égale par les parties.

29.02

Rangement de fonction

- a) Le rangement signé par les parties apparaît à l'article 27 de la convention. L'application du rangement est régie par les présentes.

- b) Le taux de salaire rattaché à une fonction est déterminé par le rangement.

- c) Toute fonction est décrite et rangée conformément au travail accompli à la demande de l'Université. Toute erreur cléricale dans une description de fonction peut être corrigée en tout temps.

29.03

Changement de salaire à la suite d'un nouveau rangement

- a) Lors d'un nouveau rangement à un taux de salaire supérieur, le salarié reçoit le taux de salaire résultant du nouveau rangement.

La mise en vigueur de l'augmentation de salaire prévu au paragraphe précédent est fixée:

- 1) soit à la date de l'envoi par l'Université au Syndicat de la description ou du rangement proposé;
 - 2) soit à la date du dépôt d'une demande de révision.
- b) Lors d'un nouveau rangement à un taux de salaire inférieur, le salarié ne subit pas de baisse de salaire mais devient étoilé.
- c) Le versement d'un ajustement prévu en 29.03 a) faisant suite à un nouveau rangement, est effectuée dans les trente (30) jours suivant l'entente du comité conjoint ou la décision arbitrale.
- d) Nonobstant toute disposition du plan de rangement, le salarié qui exécute une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considéré comme accomplissant la fonction. L'assignation temporaire ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une baisse de salaire.

29.04

Formule de description de fonction

La présentation et la phraséologie ci-dessous sont uniformes sur toutes les descriptions de fonctions.

MC GILL UNIVERSITY
DESCRIPTION DE FONCTIONS

1. TITRE: DATE:
2. SOMMAIRE DE LA FONCTION:
3. TACHES ET RESPONSABILITES PRINCIPALES:
 - 1.
 - 2.
 - 3.
 - 4.
 - 5.
 - 6.
 - 7.
8. Accomplit temporairement les tâches d'un poste connexe ou inférieur lorsque requis.
9. La liste des tâches et responsabilités ci-dessus énumérées est sommaire et indicative. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par un salarié occupant ce poste. Cependant, les tâches et responsabilités non énumérées ne doivent pas avoir d'effet sur le rangement.
4. QUALIFICATIONS REQUISES:
 1. Scolarité:
 2. Expérience:
 3. Autres:

ARTICLE 30 PAIEMENT DES SALAIRES

30.01 Les salariés sont payés chaque jeudi pour toutes les heures de la semaine précédente.

Lorsqu'une journée de paie coïncide avec un jour férié prévu par la présente convention, les salariés sont payés le jour ouvrable précédent.

30.02 Les mentions suivantes doivent apparaître sur le talon du chèque:

- le nom de l'Université;
- les nom et prénom du salarié;
- l'identification de l'emploi du salarié;
- la date du paiement et la période de travail qui correspondent au paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- les congés payés et vacances;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations, commissions versées;
- le taux du salaire de base;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions opérées;
- le montant du salaire net versé au salarié;

30.03 Lorsqu'un salarié quitte son emploi à l'Université, il reçoit un état des salaires et avantages sociaux qui lui sont dûs.

30.04 En cas d'erreur sur le chèque de paie, l'Université effectue la correction appropriée dès que possible.

30.05 Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque.

ARTICLE 31 PRIMES

31.01 Prime de soir et de nuit

Tout salarié dont la moitié ou plus de ses heures régulières de travail intervient entre quinze (15) heures et huit (8) heures reçoit une prime de quarante-sept (0.47 \$) cents l'heure pour chaque heure effectivement travaillée, et ceci pour la durée de la convention collective.

Un salarié n'est pas admissible au paiement d'une telle prime lorsqu'il reçoit le taux prévu pour le travail supplémentaire. Cette prime ne s'ajoute pas au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération du travail supplémentaire.

31.02 Prime - Travail du samedi et du dimanche

a) Travail du samedi:

Tout salarié qui travaille un samedi faisant partie de son horaire régulier de travail est rémunéré à son taux de salaire régulier majoré de vingt-cinq pour cent (25%) pour les heures régulières travaillées le samedi entre 00 h 00 et vingt-quatre (24) heures.

b) Travail du dimanche:

Tout salarié qui travaille un dimanche faisant partie de son horaire régulier de travail est rémunéré à son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour les heures régulières travaillées le dimanche entre 00 h 00 et vingt-quatre (24) heures.

- c) Un salarié n'est pas admissible au paiement d'une telle prime lorsqu'il reçoit le taux prévu pour le travail supplémentaire. Cette prime ne s'ajoute pas au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération du travail supplémentaire.

31.03

Prime de disponibilité

Le salarié qui demeure en disponibilité est avisé au préalable par son supérieur immédiat. Il doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. Le salarié en disponibilité après sa journée régulière de travail ou sa semaine de travail, reçoit une prime de dix (\$10) dollars pour chaque période de huit (8) heures durant laquelle il demeure ainsi en disponibilité.

Tout salarié qui se rend au travail lorsqu'il est en disponibilité est rémunéré, en plus de son allocation de disponibilité, selon les dispositions des articles 19 (Travail supplémentaire) et 32 (Rémunération minimale de rappel). La répartition du temps de disponibilité est faite le plus équitablement possible et à tour de rôle entre les salariés de l'unité de travail concernée qui effectuent habituellement le travail requis. Toute disponibilité est facultative. Toutefois à défaut de volontaires, elle devient sujette aux dispositions de l'article 19 (Travail supplémentaire).

Primes de chef d'équipe et chef d'atelier

a) Lorsque l'Université désigne un salarié du groupe Métiers et Services pour agir de façon continue et régulière comme chef d'équipe et/ou atelier, son taux de salaire régulier est majoré de quarante-huit cents (0.48 \$) l'heure, à partir du 1er mars 1983 jusqu'au 30 novembre 1983.

Ce salaire ainsi majoré devient son nouveau taux de salaire régulier.

b) Lorsque l'Université désigne un salarié du groupe Métiers et Services pour agir de façon occasionnelle comme chef d'équipe et/ou d'atelier, ce salarié reçoit une prime de quarante-huit cents (0.48 \$) l'heure à partir du 1er mars 1983 jusqu'au 30 novembre 1983.

c)

1) Les responsabilités du salarié qui agit à titre de chef d'équipe consistent, en plus des tâches inhérentes à sa fonction et, s'il y a lieu, des responsabilités de chef d'atelier décrites au paragraphe c)2), notamment à coordonner et à distribuer le travail aux membres de son équipe, à s'assurer que les mesures de sécurité sont observées, à veiller à la préparation et à la distribution du matériel et de l'outillage, à faire rapport pour indiquer les progrès des travaux de son équipe, à s'assurer que les commandes de travail de son équipe sont exécutées dans des conditions normales.

- 2) Les responsabilités du salarié qui agit à titre de chef d'atelier consistent, en plus des tâches inhérentes à sa fonction et, s'il y a lieu, des responsabilités de chef d'équipe décrites au paragraphe c)1), notamment à s'assurer que les mesures de sécurité sont observées, à voir à maintenir en inventaire les matériaux et à préparer les demandes nécessaires à cette fin, à voir à la bonne marche des travaux dans l'atelier, à veiller à la préparation et à la distribution du matériel et de l'outillage, à voir à l'entretien de l'outillage et à la propreté de l'atelier.
- d) En aucun temps, il ne s'effectuera de cumul du quantum de la prime prévue aux paragraphes 31.04, la) et 31.04, lb) pour un salarié assumant les responsabilités de chef d'équipe et de chef d'atelier.
- e) Les primes de chef d'équipe et chef d'atelier sont, au 1er décembre 1983 et au 1er décembre 1984 majorées d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1984 et le 1er janvier 1985 (tel que calculé à l'article 28, Politique Salariale) moins 1.3%.

ARTICLE 32 REMUNERATION MINIMALE DE RAPPEL

32.01

- a) Le salarié qui, à la demande de son supérieur immédiat, revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré au taux de travail supplémentaire qui s'applique pour chaque heure ainsi travaillée. Pour chaque rappel, il a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail au taux applicable.

b) Les dispositions de cette clause ne s'appliquent pas:

- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la fin de la journée régulière de travail du salarié.
- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et le début de la journée régulière de travail du salarié, en autant que le salarié ait été avisé au moins douze (12) heures à l'avance.

32.02 Aux fins du présent article, la période de temps allouée pour le repas prévue à la clause 19.07 a) (Travail supplémentaire) ne constitue pas une interruption de la journée régulière de travail.

32.03 Pour chaque rappel durant les vacances du salarié tout travail effectué est rémunéré au taux double (200%) en plus du salaire reçu pour la période de vacances et un minimum de quatre (4) heures audit taux est garanti au salarié ainsi rappelé.

32.04 Les dispositions de l'article 19 (Travail supplémentaire) s'appliquent aussi au présent article.

ARTICLE 33 FERMETURE DE L'ETABLISSEMENT

33.01 Lorsque la direction de l'établissement décide d'autoriser, pour raison majeure, la majorité des salariés à quitter leur travail avant la fin de leur journée régulière de travail, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier.

Le salarié qui, à la demande expresse de l'Université, continue de travailler est admissible soit à une remise de temps d'une durée égale au nombre d'heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail, soit au paiement au taux régulier des heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail, et ce en plus de son taux de salaire régulier pour cette journée.

ARTICLE 34 HYGIENE , SANTE ET SECURITE

34.01

- a) L'Université et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène au travail dans le but de prévenir les maladies industrielles et les accidents du travail.
- b) L'Université et le Syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.

34.02

Comité

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, un comité conjoint est constitué comme suit:

- 2 représentants du Syndicat
- 2 représentants de l'Université.

34.03 Ce comité a pour fonctions:

- d'étudier et d'enquêter sur toute question relative à la sécurité, à l'hygiène et à l'amélioration de l'environnement physique de travail et ce, conformément aux dispositions de la loi;
- de formuler les recommandations appropriées aux services impliqués lesquels y accorderont une attention prioritaire;
- de veiller à ce que l'Université et les salariés respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail;
- d'assumer toute autre fonction prévue par la loi et applicable à l'établissement.

34.04 Conditions dangereuses

Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Le salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiatement la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

ARTICLE 35 ASSURANCE-SALAIRE ET REGIME D'INVALIDITE
A LONG TERME

35.01 L'Université verse au salarié qui a complété sa période de probation, en cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail:

- a) à compter de la première journée d'absence; conformément au régime d'assurance-salaire, une indemnité équivalente à la rémunération qu'il recevrait s'il était au travail, et ce pendant vingt-six (26) semaines;
- b) à compter du début de la vingt-septième (27^e) semaine d'absence, le salarié reçoit les prestations du régime de l'assurance-invalidité de longue durée de l'Université McGill, jusqu'à l'âge normal de la retraite s'il continue d'être totalement invalide.

35.02 Pour avoir droit aux prestations prévues à la clause 35.01, le salarié doit aviser son supérieur aussitôt que possible, et après chaque visite avec son médecin.

L'Université peut exiger un certificat médical ou, si le salarié ne peut fournir un tel certificat, obliger le salarié à se présenter à un médecin qu'elle désigne et à ses frais pour confirmation de la maladie.

35.03 Au retour au travail, le salarié qui bénéficiait des prestations d'assurance-salaire réintègre son poste tandis que celui qui bénéficiait des prestations du régime d'invalidité à long terme réintègre son poste ou un poste équivalent.

35.04 Le salarié retourne au travail le premier jour ouvrable suivant la fin des prestations prévues à la clause 35.01.

35.05 Les absences ne dépassant pas deux (2) jours consécutifs et n'excédant pas dix (10) jours par année ne seront pas déduites aux fins de la computation du service actif prévu à la clause 16.03.

ARTICLE 36 ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 36.01 En cas d'accident du travail ou d'une maladie contractée par le fait ou l'occasion du travail, les lois et règlements de la Commission de Santé et Sécurité au Travail s'appliquent. L'Université verse au salarié son salaire régulier pendant cinquante-deux (52) semaines. Les prestations de la C.S.S.T. sont remises à l'Université durant cette période.
- 36.02 L'Université se réserve le droit de faire examiner le salarié par un médecin qu'elle désigne et à ses frais.
- 36.03 Au retour au travail, le salarié réintègre son poste, si son absence fut inférieure à douze (12) mois ou, dans le cas d'une absence plus longue que douze (12) mois, un poste équivalent.
- 36.04 Le salarié retourne au travail le premier jour ouvrable suivant la fin des prestations prévues à la clause 36.01.

ARTICLE 37 RÉGIMES COLLECTIFS ET POLITIQUES
INSTITUTIONNELLES

- 37.01 Tous les salariés sont assujettis aux politiques de l'Université relatives aux plans d'assurance-vie, d'assurance invalidité à long terme, d'assurance hospitalisation supplémentaire et dentaire.
- 37.02 Les cotisations pour le régime d'assurance-vie et d'assurance-salaire de l'Université sont partagées également entre l'Université et le salarié. Une fois par année, chaque salarié reçoit un document officiel qui indique le montant d'assurance payable à son bénéficiaire en cas de décès.
- 37.03 La participation au régime d'hospitalisation supplémentaire et au plan dentaire est volontaire.

- 37.04 Tous les salariés seront couverts par le fonds de pension des membres de l'Union des Employés de Service du local 298 à l'Université McGill; le document du fonds de pension est réputé faire partie intégrale de la convention collective.
- 37.05 Tous les salariés bénéficient de la politique de l'Université relative à la réduction des frais de scolarité telle que décrite à l'Annexe A.

ARTICLE 38 MISE A LA RETRAITE

- 38.01 L'âge normal de la retraite sera le trente et unième jour d'août coïncidant avec ou suivant la date où le salarié atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.
- 38.02 Le salarié qui a atteint l'âge de soixante (60) ans peut prendre sa retraite en tout temps jusqu'à l'âge normal de la retraite en donnant un avis préalable d'au moins six (6) mois. Suite à cet avis, cette décision ne peut être changée que par entente entre l'Université, le Syndicat, et le salarié.
- 38.03 Le salarié qui veut reporter sa retraite au-delà de l'âge normal de mise à la retraite est assujetti aux dispositions de la loi 15, et doit donner un avis préalable d'au moins six (6) mois. Suite à cet avis, cette décision ne peut être changée sans le consentement de l'Université.
- 38.04 Les prestations du régime de retraite payables avant ou après l'âge normal de la retraite seront calculées selon les termes du régime de retraite qui s'applique.

ARTICLE 39 UNIFORMES

- 39.01 L'Université fournit gratuitement à ses salariés tout uniforme, vêtement ou appareil spécial dont le port est nécessaire à cause de la nature du travail et requis par le comité prévu à l'article 34.
- 39.02 Les délégués syndicaux sont consultés sur le choix dudit uniforme.
- 39.03 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Université, il doit remettre tous les uniformes et articles vestimentaires.

ARTICLE 40 DROITS ACQUIS

- 40.01 Les salariés qui présentement bénéficient d'avantages supérieurs aux conditions stipulées dans la présente convention collective continueront de bénéficier de ces avantages pour la durée de la présente convention, sauf si les circonstances qui ont permis l'établissement de tels bénéfices, privilèges ou avantages sont changées.

ARTICLE 41 SOUS-CONTRATS

- 41.01 L'Université peut, en tout temps, pour des raisons particulières recourir à une firme de l'extérieur pourvu qu'une telle décision:
- 1) n'entraîne ni la mise à pied, ni le congédiement, ni le renvoi, ni le licenciement, ni la rétrogradation, ni la réduction de la semaine régulière de travail d'aucun salarié régi par la présente convention;
 - 2) n'entraîne aucune diminution de salaire à cause de mutation à des postes comportant des salaires moindres ou des conditions de travail moins favorables;

- 3) ne produise alors aucune réduction du travail supplémentaire, jusque là normalement effectué par les salariés de l'unité de négociation.

ARTICLE 42 CHARGE DE TRAVAIL

- 42.01 Les parties reconnaissent qu'il n'est pas exigé d'un salarié plus qu'une charge normale de travail.
- 42.02 Tout litige relatif aux charges de travail est sujet à la procédure de règlement des griefs et mécontentes.

ARTICLE 43 DISPOSITIONS PARTICULIERES

- 43.01 Il incombe à la direction du Centre de Calcul de prendre les mesures appropriées pour contrôler l'accès et l'utilisation des machines dans le Centre de Calcul. Il est loisible au Syndicat de formuler les représentations qu'il estime utiles à ce sujet après présentation d'un projet à la direction du Centre.

ARTICLE 44 SALARIES TEMPORAIRES

- 44.01 L'embauche ou le recours à un ou des salariés temporaires ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la création d'un poste, ni de restreindre le nombre de postes requis pour le fonctionnement du service concerné.
- 44.02 L'embauche ou le recours à des salariés temporaires à temps partiel ne doit pas avoir pour effet de causer directement ou indirectement la création d'emplois à temps partiel, ni d'empêcher la création d'emplois à temps complet.

44.03 Dans la mesure du possible, les salariés temporaires sont considérés prioritairement par rapport aux candidats de l'extérieur lorsqu'il s'agit d'un nouvel embauche.

44.04 Pour les fins de détermination de l'ancienneté d'un salarié qui a complété sa période de probation, le salarié est considéré comme ayant un service continu avec l'Université rétroactivement à la date de son dernier embauchage.

44.05 Le salarié temporaire ne jouit des avantages de la présente convention que relativement aux articles couvrant les salaires; politique salariale; primes à l'exclusion de la prime du samedi et du dimanche; temps supplémentaire; cotisations syndicales; jours fériés payés, à condition qu'il ait travaillé dix (10) jours ouvrables consécutifs depuis son embauchage, et ce, immédiatement avant l'occurrence du congé; et les congés sociaux prévus par la loi. Le salarié temporaire a le droit de griefs relativement aux articles sus-mentionnés.

Le salarié temporaire reçoit une prime de vacances équivalente à huit pour-cent (8%) du salaire réalisé entre la date de son entrée en fonction et la date de son départ.

44.06 Les salariés temporaires à temps complet embauchés pour une période de plus de deux (2) mois de calendrier sont régis par les dispositions de la convention collective à l'exception des articles suivants:

période de probation (article 12)

ancienneté (article 13)

mouvement de personnel (article 14)

affectation temporaire (article 15)

sécurité d'emploi (article 16)

mise-à-pied et rappel au travail (article 17)

horaire variable (article 20)

vacances annuelles (article 21)

congés sociaux (article 23)

congés parentaux (article 24)
toutefois, le salarié temporaire
ayant accompli vingt (20)
semaines d'emploi dans les douze
(12) mois précédant la date du
préavis de congé de maternité
est admissible à un congé de
maternité d'une durée n'excédant
pas dix-huit (18) semaines,
subordonné aux dispositions
de la loi.

absence pour service public (article 25)

congé sans traitement (article 26)

fermeture de l'établissement (article 33)

assurance-salaire et régime d'invalidité
à long terme (article 35)

régimes collectifs et politiques
institutionnelles (article 37)

mise à la retraite (article 38)

uniformes (article 39)

droits acquis (article 40)

Ce salarié reçoit une prime de vacances équivalente à huit pour-cent (8%) des gains totaux réalisés entre la date de son entrée en fonction et la date de son départ, à l'exclusion de la prime de quatre (4%) pour cent en guise de compensation ci-après décrite.

Il reçoit de plus, au moment de son départ, en guise de compensation pour l'assurance-salaire, les congés sociaux, les congés personnels et autres avantages dont il ne bénéficie pas, une prime égale à quatre (4%) pour-cent du salaire régulier réalisé à compter du troisième (3e) mois de travail.

ARTICLE 45 IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 45.01 L'Université imprime le texte de la convention collective de travail dans les meilleurs délais après la signature. Elle en distribue un exemplaire à tous les salariés ainsi qu'un nombre suffisant pour le Syndicat.
- 45.02 La convention collective est imprimée en français et en anglais.
- 45.03 La version française constitue le texte officiel.

ARTICLE 46 ANNEXES ET LETTRE D'ENTENTE

- 46.01 Toute annexe à la convention ainsi que toute lettre d'entente font partie intégrante de la convention.
- 46.02 Si une clause de cette convention ou une disposition quelconque contenue est ou devient non valide en raison de toute législation, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.

ARTICLE 47 RETROACTIVITE

47.01 La présente convention entre en vigueur lors de la date de la signature et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément prévu.

47.02 La rétroactivité sera payée à tous les salariés sur les clauses monétaires, rétroactivement au 1er décembre 1983.

47.03 Nonobstant les paragraphes précédents, l'Université verse la rétroactivité au salarié retraité depuis le 1er décembre 1983.

Dans le cas du décès d'un salarié survenu depuis le 1er décembre 1983, l'Université verse aux ayants droits le montant de rétroactivité auquel le salarié aurait eu droit.

47.04 Nonobstant les paragraphes précédents, le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1er décembre 1983 et la date de la signature de la convention collective est admissible au paiement d'un montant de rétroactivité.

47.05 Pour ce faire, l'Université fournit au Syndicat, dans les trente (30) jours de la signature, la liste des salariés avec leur dernière adresse connue qui ont quitté le service de l'Université depuis le 1er décembre 1983.

Lesdits salariés doivent faire parvenir leur demande écrite de rétroactivité au service des ressources humaines au plus tard, dans les trente (30) jours qui suivent la réception de la liste par le Syndicat.

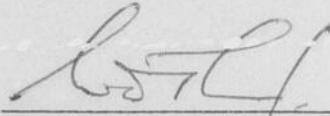
ARTICLE 48 DUREE DE LA CONVENTION

48.01 La présente convention, une fois signée par les représentants autorisés des parties et déposée, conformément au Code du Travail de la Province est conclue jusqu'au trente (30) novembre 1986. Elle entre en vigueur lors de la date de sa signature et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu. Les conditions de travail contenues dans la présente convention s'appliqueront jusqu'à la signature d'une nouvelle convention sauf durant une grève légale ou un lock-out légal.

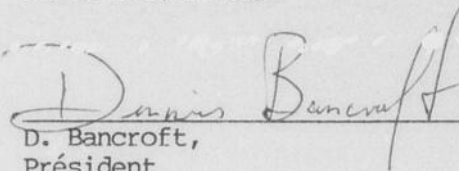
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en la Ville de Montréal,
ce 27^e jour du mois de mars 1984.

MCGILL UNIVERSITY

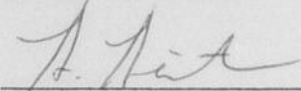
L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298, F.T.Q.



W.D. Thorpe, Directeur
Centre de Calcul




D. Bancroft,
Président



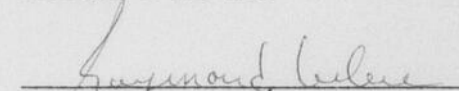
H. Heitner,
Gérant des Opérations



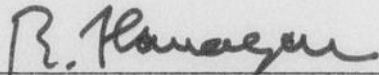
M. Wood,
Délégué d'atelier



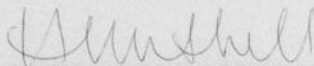
M. Ryan, Agent de section
de la gestion du personnel



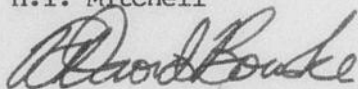
R. Leclerc, Représentant
syndical de l'U.E.S., local 298
F.T.Q.



R. Flanagan, Chef de service,
Relations avec les Personnels



Pour le Vice-Principal à
l'administration
H.I. Mitchell



Pour le Conseil des Gouverneurs
R.D. Bourke, Secrétaire-général

ANNEXE A CERTIFICAT D'ACCREDITATION

Les dispositions relatives à la réduction des frais de scolarité pour les salariés à temps complet sont les suivantes:

A. COURS SANCTIONNES PAR UN DIPLOME/CERTIFICAT
(financés par le Gouvernement)

Il n'existe plus de limite au nombre de cours sanctionnés par un diplôme/certificat, suivis en dehors de la journée régulière de travail, et pour lesquels le salarié reçoit un remboursement.

Si les cours sont suivis pendant la journée régulière de travail, le salarié est remboursé pour un maximum de quatre demi-cours ou de deux cours complets par périodes de douze mois, y compris les cours de la session d'été.

B. COURS NON SANCTIONNES PAR UN DIPLOME/CERTIFICAT
(non financés par le Gouvernement)

Si les cours sont suivis en dehors de la journée régulière de travail, un maximum de quatre demi-cours ou de deux cours complets sont remboursables sur une période de douze mois y compris les cours de la session d'été.

Lorsqu'un salarié s'inscrit à des cours donnés pendant la journée régulière de travail, il doit être accepté par la faculté concernée et avoir obtenu l'approbation du chef de département. Il doit faire du travail de rattrapage pour le temps pris pendant la journée régulière de travail en vue de suivre lesdits cours.

Dans tous les cas, le salarié doit terminer avec succès le cours pour avoir droit au remboursement calculé comme suit:

20% lorsqu'il a moins de 12 mois de service, à la date d'inscription

50% lorsqu'il a entre 1 et 3 ans de service

90% lorsqu'il a 3 ans ou plus de service

Le salarié à temps complet dont la date d'engagement est antérieure au 1er septembre 1975 conserve le droit au remboursement des deux tiers pour les cours, jusqu'à ce qu'il ait terminé trois années de service, et après cette date il reçoit 90% conformément à cette nouvelle disposition.

COURS DE FRANCAIS POUR LES SALARIES

Le salarié ayant moins de trois (3) ans de service est remboursé des deux tiers des frais de scolarité de ce cours; le salarié ayant trois (3) ans et plus de service reçoit un remboursement de 90%.

CONJOINT ET PERSONNES A LA CHARGE DES SALARIES

Cours sanctionnés par un diplôme/certificat: Si vous êtes salarié à temps complet à l'Université depuis au moins trois ans, votre conjoint et vos enfants à charge peuvent s'inscrire à un cours régulier de n'importe quelle faculté en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat, à condition qu'ils soient acceptés par cette faculté et qu'ils obtiennent des résultats satisfaisants. Dans ces cas, ces personnes ne doivent payer que le tiers des frais de scolarité normaux.

PROCEDURE POUR BENEFICIER DE LA REDUCTION DES FRAIS DE SCOLARITE

Les salariés désireux de se prévaloir de la réduction des frais de scolarité doivent remplir les demandes réglementaires avant d'assister aux cours. Ils peuvent se procurer les formules nécessaires en s'adressant au Bureau des ressources humaines. Pour avoir droit au remboursement des frais de scolarité en vertu de ces dispositions, le salarié doit être à l'emploi à temps complet de l'Université pendant toute la durée du cours.

ANNEXE C

LETTRE D'ENTENTE

ENTENTE INTERVENUE

Entre: McGill University

Et: L'Union des Employés de service (local 298) F.T.Q.

Objet: Entente relative à l'existence de postes à caractère
saisonnier ou cyclique.

Il n'y a pas de poste à caractère saisonnier ou
cyclique au Centre de Calcul.