

**CONVENTION COLLECTIVE  
INTERVENUE ENTRE  
L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL  
ET  
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S  
DE LA RECHERCHE DE  
L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL  
(S.E.R.U.M.-AFPC-FTQ)**

2010-2013

# TABLE DES MATIÈRES

Article 1 :	But de la convention.....	4
Article 2 :	Définitions .....	4
Article 3 :	Champ d'application.....	6
Article 4 :	Reconnaissance syndicale .....	6
Article 5 :	Droits et obligations des parties.....	7
Article 6 :	Libérations syndicales.....	9
Article 7 :	Harcèlement en milieu de travail.....	10
Article 8 :	Propriété intellectuelle.....	11
Article 9 :	Formation et perfectionnement .....	11
Article 10 :	Réorganisation et changements technologiques.....	13
Article 11 :	Frais de voyage et de séjour.....	13
Article 12 :	Assurances collectives.....	13
Article 13 :	Affichage des emplois réguliers .....	15
Article 14 :	Sélection et embauche.....	16
Article 15 :	Liste de mise en disponibilité et rappel au travail .....	16
Article 16 :	Période de probation et période d'essai .....	17
Article 17 :	Salaires .....	19
Article 18 :	Horaire de travail.....	20
Article 19 :	Heures supplémentaires .....	24
Article 20 :	Réduction volontaire de la semaine de travail .....	25
Article 21 :	Mesures disciplinaires.....	27
Article 22 :	Procédure de règlement des griefs.....	28
Article 23 :	Arbitrage.....	29
Article 24 :	Vacances annuelles .....	32
Article 25 :	Jours fériés.....	34
Article 26 :	Congé sans traitement.....	35
Article 27 :	Congés parentaux.....	36
Article 28 :	Congés sociaux.....	41
Article 29 :	Assurance-salaire .....	43
Article 30 :	Exonération des frais de scolarité.....	46
Article 31 :	Santé et sécurité au travail.....	50
Article 32 :	Lésions professionnelles.....	52
Article 33 :	Régime de retraite et programme surcomplémentaire de retraite.....	52
Article 34 :	Grève ou lock-out.....	52

Article 35 : Durée de la convention collective .....	52
Annexe A : Certificat d'accréditation.....	55
Annexe B : Conditions de travail des personnes salariées temporaires .....	57
Annexe C : Intégration salariale.....	61
Lettre d'entente no 1 .....	71
Lettre d'entente no 2.....	72

## Article 1 : But de la convention

- 1.01 a) Préambule : Les professionnelles et professionnels de recherche contribuent de façon importante à la réussite de la mission de l'Université.
- b) But de la convention : La présente convention établit les conditions de travail pour les personnes salariées de l'unité d'accréditation et a pour but de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Université, le Syndicat, les personnes salariées et les responsables de recherche, dans un climat d'ouverture, de dialogue et de bonne foi afin de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Université et les personnes salariées régies par les présentes.

## Article 2 : Définitions

Aux fins d'application de la convention collective, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après :

- 2.01 **Affectation** : désigne l'ensemble des tâches assignées à une personne salariée.
- 2.02 **Affichage** : désigne la procédure par laquelle l'Université offre aux personnes salariées tout emploi régulier de plus de 12 mois.
- 2.03 **Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)** : désigne l'agent négociateur.
- 2.04 **Année financière** : désigne la période correspondant à l'exercice financier de l'Université, soit du 1<sup>er</sup> juin de l'année courante au 31 mai de l'année subséquente.
- 2.05 **Certificat d'accréditation** : désigne le certificat d'accréditation qui apparaît à l'annexe « A » et tout amendement apporté à celui-ci.
- 2.06 **Conjoint** : désigne :
- a) la personne liée à la personne salariée par un mariage ou une union civile et qui cohabite avec la personne salariée ;
  - b) la personne de sexe différent ou de même sexe qui vit maritalement avec la personne salariée et qui sont les père et mère d'un même enfant ;
  - c) la personne de sexe différent ou de même sexe qui vit maritalement depuis au moins un an avec la personne salariée.
- 2.07 **Enfant à charge** : désigne l'enfant légitime, naturel ou adoptif de la personne salariée, ou de son conjoint, qui dépend de la personne salariée pour son soutien.
- 2.08 **Fonds de recherche** : désigne un fonds d'un organisme externe ou d'une entreprise privée ou publique dont l'Université assume l'administration et qui consiste en subvention, octroi, commandite, contrat ou toute autre forme de financement obtenu par un responsable de recherche pour le compte de l'Université et destiné à la recherche.
- 2.09 **Grief** : désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

- 2.10 **Jour ouvrable** : désigne les jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés prévus à la clause 25.01.
- 2.11 **Parties** : désigne l'Université et le Syndicat.
- 2.12 **Personne salariée** : désigne une personne salariée couverte par le certificat d'accréditation et détenant minimalement un diplôme universitaire.

Exceptionnellement, pour la fonction professionnelle de premier niveau exigeant un diplôme universitaire de premier cycle, l'Université peut reconnaître des années d'expérience et de scolarité pertinentes comme équivalence dans le cas où une candidate ou un candidat possède un niveau de scolarité inférieur aux qualifications requises. Cependant, la candidate ou le candidat devra minimalement détenir un diplôme d'études collégiales.

- 2.13 a) **Personne salariée en période de probation** : désigne toute personne salariée qui n'a pas complété sa période de probation de douze (12) mois de travail conformément à l'article 16.
- b) **Personne salariée en période d'essai** : désigne toute personne salariée qui n'a pas complété sa période d'essai de six (6) mois de travail conformément à l'article 16.
- 2.14 **Personne salariée régulière** : désigne toute personne salariée, travaillant 17h30 et plus par semaine, embauchée pour un emploi dont la durée prévue est supérieure à douze (12) mois et qui a complété sa période de probation.

Ou

Toute personne salariée temporaire, à l'exception de la personne salariée remplaçante, qui aura accumulé plus de douze (12) mois de service continu après la signature de la convention collective, travaillant 17h30 et plus par semaine dans le même emploi, dans la même unité, pour le même responsable de recherche, et qui changera de statut d'emploi, sans effet rétroactif, en devenant régulière.

- 2.15 **Personne salariée temporaire** : désigne toute personne salariée embauchée :
- soit pour remplacer une personne absente du travail ;
  - soit pour parer à un surcroît de travail ou pour des besoins spécifiques reliés à un projet de recherche d'une durée maximale de douze (12) mois;
  - ainsi que toute personne salariée travaillant moins de 17h30 par semaine.

Cette personne salariée est licenciée lorsque le travail pour lequel elle a été embauchée est terminé.

Les seules dispositions qui s'appliquent à la personne salariée temporaire sont celles prévues à l'annexe « B ».

- 2.16 **Personne salariée à temps complet** : désigne toute personne salariée qui travaille habituellement trente-cinq (35) heures par semaine.
- 2.17 **Personne salariée à temps partiel** : désigne toute personne salariée qui travaille habituellement moins de trente-cinq (35) heures par semaine.

La personne salariée à temps partiel bénéficie des avantages prévus à la présente convention au prorata du nombre d'heures travaillées. La personne salariée à temps partiel est admissible au paiement des jours fériés à la condition que lesdits jours fériés fassent partie de son horaire régulier de travail.

2.18 **Représentante ou représentant du Syndicat** : désigne une personne dûment autorisée par le Syndicat pour le représenter.

2.19 **Responsable de recherche** : désigne la personne membre du corps professoral bénéficiaire d'un fonds de recherche qui utilise les services d'au moins une personne salariée professionnelle de recherche dans le cadre de ses activités de recherche. Elle supervise le travail de la personne salariée.

Elle est responsable de toute question liée au travail de la personne salariée.

2.20 **Salaire** : désigne le salaire régulier versé à la personne salariée excluant toute prime (sauf celle reliée à l'équité salariale le cas échéant), allocation, rémunération additionnelle, etc. Les primes accordées en sus du salaire régulier ne sont pas comprises dans le salaire régulier et elles sont interrompues quand elles n'ont plus leur raison d'être.

2.21 **Syndicat** : désigne le Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SERUM).

2.22 **Université** : désigne l'Université de Montréal.

### **Article 3 : Champ d'application**

3.01 La convention s'applique à l'ensemble des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation et telles que définies par la présente convention.

3.02 Pour être valide, toute entente particulière, postérieure à la signature de la présente convention entre une, plusieurs ou l'ensemble des personnes salariées et l'Université, relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, doit recevoir l'approbation écrite du Syndicat.

Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas aux ententes individuelles de départ prévoyant le versement d'une indemnité de séparation aux personnes salariées. Aucune disposition de la convention collective ne peut être modifiée sans l'accord du Syndicat lors de ces ententes individuelles de départ. En pareil cas, la personne salariée peut consulter son Syndicat.

### **Article 4 : Reconnaissance syndicale**

4.01 Pour la négociation et l'application de la convention, l'Université reconnaît l'Alliance de la Fonction publique du Canada comme seul représentant officiel et unique agent négociateur des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et tout amendement à celui-ci.

- 4.02 Toute personne salariée qui, à la date de signature de la convention, est membre du Syndicat, ou qui le devient par la suite, doit le demeurer pour la durée de la présente convention sous réserve des dispositions du Code du travail.
- 4.03 L'Université doit déduire à chaque période de paie, sur le salaire de chaque personne salariée, un montant égal aux cotisations régulières et/ou spéciales déterminées par le Syndicat.
- 4.04 Aux fins de la clause 4.05, ces retenues sont effectuées au plus tard le trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant l'avis reçu, lequel doit contenir le montant ou le taux de cotisation.
- 4.05 Le Syndicat fait parvenir à l'Université une copie des résolutions prises par l'Assemblée générale des membres au sujet des cotisations syndicales régulières ou spéciales, ainsi qu'une copie des statuts.
- 4.06 L'Université remet mensuellement au Syndicat les montants retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque personne salariée et le nom de celle-ci, sur support disponible.
- 4.07 Dans le cas d'erreur sur le montant à prélever ou 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.

L'Université s'entend avec la personne salariée quant au mode de prélèvement sur ses paies subséquentes.

En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arrérages.

## **Article 5 : Droits et obligations des parties**

- 5.01 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 conformément aux dispositions de la présente convention.
- 5.02 Lorsque l'Université communique au Syndicat des renseignements nominatifs au sens de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, L.R.Q. c. A-2.1* concernant les personnes salariées pour l'application de la convention, ces renseignements sont fournis sur une base confidentielle et aux seules fins de renseigner le Syndicat qui ne les utilisera que pour faire des études globales, sauf sur autorisation des personnes salariées intéressées.
- 5.03 L'Université remet au Syndicat, à tous les mois, une liste des personnes salariées, une liste des noms des nouvelles personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation, ainsi qu'une liste des noms des personnes salariées ayant quitté leur emploi. Ces listes contiennent aussi le titre de la fonction, le statut de la personne salariée, la date d'entrée en fonction ou la date du départ. Ces listes sont sur support informatique lorsque disponible.
- 5.04 L'Université informe la personne salariée de l'existence de la convention collective et lui indique le site électronique où elle est disponible.

Après la date de la signature de la convention collective, l'Université en remet 1000 copies papier au Syndicat. Le Syndicat distribuera une copie à chacune des personnes salariées régies par la convention collective.

Aux fins de la présente clause et de la clause 4.02, l'Université permet une rencontre entre la nouvelle personne salariée 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 responsable de recherche.

- 5.05 Le Syndicat informe l'Université par écrit du nom de ses personnes représentantes dûment autorisées et de leur fonction syndicale.

L'Université et le Syndicat échangent la liste des personnes qui vont les représenter au sein des différents comités prévus à la convention collective, dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective et par la suite à chaque changement de représentant.

- 5.06 Sous réserve des normes en vigueur et après avoir obtenu l'autorisation de l'autorité concernée, le Syndicat peut utiliser gratuitement les locaux universitaires disponibles pour tenir des réunions.

- 5.07 Le Syndicat peut afficher aux endroits désignés à cette fin tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres. Les endroits d'affichage sont déterminés en conformité avec les règlements de l'Université. Tout document affiché doit être clairement identifié comme provenant du Syndicat.

- 5.08 Le Syndicat peut, après entente avec l'Université, utiliser les services qui relèvent de l'Université tels que les services de reprographie, communication, informatique, audiovisuel et autres, selon les politiques d'utilisation en vigueur pour les membres de la communauté universitaire.

- 5.09 Le Syndicat peut utiliser le courrier interne et électronique de l'Université pour acheminer aux personnes salariées les avis de convocation ou tout matériel d'information utile pourvu que sa source soit clairement identifiée.

- 5.10 L'Université met gratuitement, à la disposition du Syndicat, un (1) local aménagé avec l'ameublement usuel.

- 5.11 Après avoir pris rendez-vous avec la Direction des ressources humaines, toute personne salariée peut consulter son dossier en présence d'un représentant de la Direction des ressources humaines, durant les heures régulières de travail, et ce, sans perte de son salaire régulier. Un tel rendez-vous est fixé dans un délai raisonnable. Il est loisible à la personne salariée de se faire accompagner de son représentant syndical. La personne salariée peut obtenir, sur demande et à ses frais, une copie de tout document apparaissant à son dossier.

- 5.12 L'Université, par ses personnes représentantes, et le Syndicat par ses membres, conviennent de n'exercer ni directement ni indirectement de menace, pression, contrainte, discrimination ou distinction injuste contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, d'un handicap ou l'utilisation d'un moyen

pour pallier ce handicap ou de l'exercice de tout droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.

## **Article 6 : Libérations syndicales**

6.01 Seules les personnes salariées dûment mandatées par le Syndicat sont habilitées à demander une libération aux fins du présent article.

6.02 Le comité de négociation est composé de trois (3) personnes salariées désignées par le Syndicat.

Aux fins de la préparation en vue du renouvellement de la convention collective, l'Université accorde à l'ensemble des membres du comité de négociation une provision de trente (30) jours.

Ces jours d'absences sont prévus pour être utilisés au cours des neuf (9) mois qui précèdent l'expiration de la convention collective.

À moins de circonstances exceptionnelles, toute demande de libération en vertu de la présente clause doit être faite au Bureau du personnel enseignant cinq (5) jours ouvrables avant son occurrence.

La personne salariée ainsi absente reçoit une rémunération correspondant à son salaire régulier.

Le Syndicat ne peut demander de libérer simultanément plus d'une (1) personne salariée travaillant pour un même responsable de recherche.

6.03 Le comité de relations de travail est composé de :

- trois (3) personnes salariées représentant le Syndicat;
- trois (3) représentants de l'Université.

Le comité de relations de travail :

- peut être convoqué par l'une ou l'autre des parties;
- pourra traiter de l'ensemble des dossiers relatifs aux relations de travail incluant les griefs, et
- au besoin, des invités pourront se joindre au comité pour venir discuter de dossiers d'intérêts communs.

Le comité se réunit au moins à six (6) reprises durant l'année financière.

Les représentants du comité prévu à la présente clause seront libérés sans perte de salaire régulier pour participer aux rencontres du comité de relations de travail.

À moins de circonstances exceptionnelles, toute demande de libération en vertu de la présente clause doit être faite au Bureau du personnel enseignant cinq (5) jours ouvrables avant son occurrence.

L'Université ne refusera pas une telle demande d'absence si cette absence n'affecte pas sérieusement la bonne marche des activités du responsable de recherche.

Le Syndicat ne peut demander de libérer simultanément plus d'une (1) personne salariée travaillant pour un même responsable de recherche.

- 6.04 Deux (2) fois par année, sur avis donné au Bureau du personnel enseignant, en règle générale, au moins deux (2) semaines à l'avance, l'Université autorise les personnes salariées à s'absenter du travail pendant une période n'excédant pas une heure et trente minutes (1h30), y inclus le déplacement, sans perte du salaire régulier, pour assister à une assemblée générale du Syndicat. Une permanence des services doit être assurée, si nécessaire.
- 6.05 L'Université accepte d'accorder au Syndicat une provision maximale de deux cent soixante (260) jours par année financière. Ces absences pourront être prises par tranche d'une (1) journée et partagée par un maximum de sept (7) personnes salariées, sans perte de salaire régulier.

Le Syndicat s'engage à informer au moins un (1) mois à l'avance le Bureau du personnel enseignant du nom de la ou des personnes salariées visées.

L'Université ne refusera pas une telle demande d'absence si cette absence n'affecte pas sérieusement la bonne marche des activités du responsable de recherche.

Le Syndicat ne peut demander de libérer simultanément plus d'une (1) personne salariée travaillant pour un même responsable de recherche.

## **Article 7 : Harcèlement en milieu de travail**

L'Université et le Syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement. À cette fin, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement y compris toute mesure incitant à la prévention de ce harcèlement.

### 7.01 a) Harcèlement sexuel

L'Université et le Syndicat visent à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel se définit comme étant des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales, écrites, iconographiques ou gestuelles. L'Université reconnaît au Syndicat le droit d'enquêter, sans perte de salaire régulier, pendant les heures de travail dans le cas de plaintes de harcèlement sexuel. Les parties conviennent de se rencontrer, au besoin, pour discuter de toute plainte de harcèlement sexuel.

### b) Harcèlement psychologique

L'Université et le Syndicat visent à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Le harcèlement psychologique se définit comme étant une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

L'Université et ses représentants doivent prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique. Lorsqu'une telle conduite est portée à la connaissance de l'Université, cette dernière doit prendre les moyens raisonnables pour la faire cesser.

L'Université reconnaît au Syndicat le droit d'enquêter, sans perte de salaire régulier, pendant les heures de travail dans le cas de plaintes de harcèlement psychologique. Les parties conviennent de se rencontrer, au besoin, pour discuter de toute plainte de harcèlement psychologique.

## **Article 8 : Propriété intellectuelle**

8.01 Les directives et politiques institutionnelles en vigueur en matière de propriété intellectuelle s'appliquent.

Toutes modifications à ces directives et politiques se font en conformité avec la Charte et les Statuts de l'Université.

## **Article 9 : Formation et perfectionnement**

9.01 En toute conformité avec son énoncé de mission, l'Université reconnaît sa responsabilité d'élaborer des programmes de perfectionnement adaptés à ses besoins en tenant compte des intérêts de ses personnes salariées et en incitant leur participation à des activités de perfectionnement dans le cadre des modalités suivantes.

Dans cet esprit, l'Université consacre au perfectionnement et au recyclage, le 1<sup>er</sup> juin de chaque année financière, une provision établie à un demi de un pour cent (0.5 %) de la masse salariale des personnes salariées assujetties à la convention collective.

9.02 Admissibilité

Toute personne salariée est admissible au programme de perfectionnement de l'Université et peut bénéficier d'une exemption des frais de perfectionnement. En principe, tous les moyens pour parvenir à l'objectif de perfectionnement sont admissibles dans la limite où le besoin identifié est réel et prioritaire et que les moyens choisis sont jugés les plus aptes à répondre à ce besoin.

9.03 Définitions

### **Types d'activités**

- a) Toute activité de type formel (cours, exposés, conférences, etc.) et de type informel (échanges, congrès, stages, rencontres, visites, etc.) visant la formation et le développement des personnes salariées;
- b) Tous les cours à l'intérieur d'un programme académique accepté comme activité de perfectionnement.

## **Organismes de perfectionnement**

Toute organisation publique ou privée, ayant comme objectif premier d'offrir un enseignement régulier (université, collège, école, centre de formation, etc.), ainsi que toute autre organisation dont l'occupation principale est autre que l'enseignement (association professionnelle, organisation commerciale ou industrielle, agence gouvernementale, etc.) et qui a certaines activités et préoccupations de formation.

## **Frais de perfectionnement**

Toute dépense attribuable à l'activité de perfectionnement, tels les frais de scolarité, les frais d'admission, d'inscription, frais exigés pour les services aux étudiants, frais d'étude de dossier, droits d'équivalence, ainsi que certains frais de séjour et de déplacement lorsque le perfectionnement, de par sa nature, a lieu en résidence.

## **Congé de perfectionnement**

Le congé de perfectionnement est une période de temps consacrée à des activités de perfectionnement qui obligent à une entente particulière du fait d'un conflit d'horaires avec les activités habituelles de travail. Un congé de perfectionnement sans traitement ou avec traitement partiel ou complet pourra être accordé selon la nature et la durée de l'activité de perfectionnement, après entente particulière avec le responsable de recherche. Les modalités d'un tel congé sont établies lorsque le congé est accordé.

### 9.04 Critères

La sélection des personnes salariées appelées à participer aux différents programmes de perfectionnement est faite par le Bureau du personnel enseignant en fonction des aptitudes et des intérêts de chacun reliés aux possibilités de carrière à l'Université, de même qu'en fonction du niveau de priorité accordé aux besoins sous-jacents à la demande et selon les moyens choisis pour répondre à ces besoins.

### **Priorités des besoins**

Le besoin de perfectionnement pour des tâches spécifiques actuelles ou ayant, à court terme, un effet direct sur l'atteinte des objectifs de l'Université, devra être comblé avant d'envisager de répondre à un besoin de formation à de nouvelles tâches.

### 9.05 Soumission d'une demande de projet

- a) La personne salariée complète la formule de demande d'exemption selon les directives qui y sont données et soumet, avant la date d'inscription, sa demande au Bureau du personnel enseignant.
- b) Dans le cas d'activités de type informel, d'un projet d'une unité ou d'un groupe, d'une demande de congé de perfectionnement, une requête décrivant la nature, la durée, le coût et l'objectif de l'activité de perfectionnement devra être soumise au Bureau du personnel enseignant, préalablement à tout engagement officiel. L'autorisation du responsable de recherche devra accompagner cette demande.

### 9.06 Les programmes de perfectionnement pourront comporter des obligations que devront contracter, envers l'Université, les personnes salariées appelées à y participer.

## **Article 10 : Réorganisation et changements technologiques**

- 10.01 L'Université informe le Syndicat par écrit au moins un (1) mois à l'avance lorsqu'elle effectue des changements tels que des améliorations techniques, améliorations technologiques, changements dans les structures administratives, réorganisation d'un secteur de travail, changements dans les procédés de travail et tout changement qui est susceptible d'affecter sensiblement les tâches et/ou les conditions de travail des personnes salariées visées.
- 10.02 Toute formation requise par l'Université dans le cadre de changements technologiques sera à sa charge.

## **Article 11 : Frais de voyage et de séjour**

- 11.01 L'Université rembourse les frais de voyage et de séjour encourus par une personne salariée dûment autorisée au préalable par l'Université, conformément aux règlements en vigueur et résumés ci-après :
- a) Pour obtenir le remboursement des frais de voyage et de séjour, la personne salariée doit se conformer à la procédure établie par l'Université et compléter les formulaires appropriés.
  - b) L'Université détermine le moyen de transport à utiliser.
  - c) Lors de son retour, la personne salariée présente le détail de ses dépenses, incluant les pièces justificatives (reçus d'hôtel, motel, taxis, repas, billets de transport, etc.).
  - d) Lorsque nécessaire, l'Université fournit, à la personne salariée qui en fait la demande, une avance pouvant couvrir approximativement l'ensemble des dépenses qui peuvent être encourues par la personne salariée.
  - e) Le remboursement des sommes dues en vertu du présent article est effectué dans les quinze (15) jours ouvrables de la demande de la personne salariée.

## **Article 12 : Assurances collectives**

### 12.01 Régime de soins hospitaliers, médicaux et dentaires

Les bénéficiaires du régime actuellement en vigueur ne seront pas diminués pendant la durée de la présente convention collective, à moins d'entente contraire entre les parties. L'adhésion au régime demeure obligatoire, sauf pour la personne salariée assurée par son conjoint aux termes d'un régime équivalent. Le coût de la prime du régime est assumé à 60 % par les personnes salariées et à 40 % par l'Université, à moins d'entente contraire entre les parties.

## 12.02 Régime d'assurance-vie collective

- a) L'ancien régime d'assurance-vie collective est maintenu pendant la durée de la présente convention collective uniquement pour les personnes salariées qui ont refusé d'adhérer au régime d'assurance-vie en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1981.

L'adhésion au régime d'assurance-vie collective en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1981 demeure obligatoire et le coût de la prime est assumé à 50 % par l'Université et à 50 % par la personne salariée. Les personnes salariées sont assurées pour un montant égal à trois fois et demie leur salaire annuel jusqu'à l'âge de 65 ans inclusivement.

- b) Le Comité des assurances est constitué de deux (2) représentants de chacun des groupes suivants :

- Syndicat des employés de l'Université de Montréal, section locale 1244, S.C.F.P., F.T.Q.;
- Syndicat des employés d'entretien de l'Université de Montréal, section locale 1186, S.C.F.P., F.T.Q.;
- Syndicat canadien de la fonction publique (Techniciens en mécanique du bâtiment) Section locale 4338, S.C.F.P., F.T.Q.;
- Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal;
- Syndicat des chargés de cours de l'Université de Montréal;
- Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal;
- Association des médecins cliniciens enseignants de Montréal;
- Association des cadres et professionnels de l'Université de Montréal;
- Personnel non syndiqué;
- Représentants de l'Université.

Ce comité a pour mandat d'étudier le contenu du régime actuel d'assurance-vie collective et de le modifier, s'il y a lieu. Les modifications pourront être faites à la condition que :

- la décision du comité rallie l'accord de tous les groupes représentés par les membres du comité;
- le nouveau régime soit uniforme pour toutes les personnes salariées;
- l'adhésion au régime d'assurance-vie demeure obligatoire;
- le coût actuel de la contribution de l'Université audit régime d'assurance-vie ne soit pas majoré.

Si le comité décide de modifier le régime actuel, le choix de l'assureur sera fait par les membres du comité. La police maîtresse du nouveau régime sera émise conjointement au nom de l'Université, des Syndicats concernés et des autres membres du régime.

12.03 Les bénéficiaires des régimes d'assurance-vie ne seront pas diminués pendant la durée de la présente convention collective, à moins d'entente contraire entre les parties.

12.04 Régime d'assurance accident-voyage

Ce régime accorde une protection supplémentaire en cas de mutilation ou de décès consécutif à un accident survenu au cours d'un voyage effectué par une personne salariée dans l'exercice de ses fonctions. Le coût de la prime est assumé entièrement par l'Université.

### **Article 13 : Affichage des emplois réguliers**

13.01 L'affichage est obligatoire pour tous les emplois réguliers de 17h30 et plus par semaine dont la durée prévue est supérieure à douze (12) mois.

Par ailleurs, l'Université affiche également les remplacements dont la durée prévue est de douze (12) mois et plus.

13.02 Avant de recourir à l'affichage d'un emploi régulier ou d'un remplacement dont la durée prévue est de douze (12) mois et plus, le responsable de recherche doit consulter la liste de mise en disponibilité prévue à l'article 15.

13.03 Nonobstant la clause 13.01, le responsable de recherche n'a pas besoin de recourir à l'affichage s'il prolonge l'engagement de la personne salariée.

13.04 L'offre d'emploi est affichée sur un site Internet de l'Université pour une période d'au moins dix (10) jours ouvrables durant laquelle sont rendues publiques la description de l'emploi offert, la période d'affichage et les modalités de mise en candidature.

13.05 L'offre d'emploi mentionne :

- le titre de l'emploi
- une description sommaire des tâches
- les qualifications requises
- à titre indicatif, les informations pertinentes :
  - nom du responsable de recherche;
  - horaire;
  - nombre d'heures;
  - lieu de travail;
  - informations sur le salaire;
  - durée prévue de l'emploi;
  - et toute information pertinente relative à l'emploi.

## **Article 14 : Sélection et embauche**

- 14.01 Le responsable de recherche sélectionne la personne qu'il croit répondre le mieux aux exigences de l'emploi.
- 14.02 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la nomination du candidat retenu, l'Université informe le Syndicat du nom de ce dernier.
- 14.03 Si une personne salariée estime que la procédure de sélection et d'embauche n'a pas été respectée, notamment que la candidature retenue ne répond pas aux exigences de l'emploi en lien avec l'affichage, un grief peut être déposé. Dans tel cas, le nom de la personne salariée qui aurait prétendument pu être embauchée doit être indiqué.
- 14.04 L'embauche est confirmée par une lettre d'engagement qui contient, notamment, les éléments suivants :
- titre d'emploi;
  - nombre d'heures;
  - salaire;
  - date d'entrée en fonction;
  - durée prévue d'emploi lorsque connue.

## **Article 15 : Liste de mise en disponibilité et rappel au travail**

### 15.01 Liste de mise en disponibilité

L'Université tient une liste de disponibilité de toutes les personnes salariées visées par la présente clause.

La personne salariée justifiant de six (6) mois et plus de service et ayant fait l'objet d'un licenciement, est inscrite sur la liste de mise en disponibilité pendant une période de douze (12) mois.

À cette occasion, la personne salariée doit obligatoirement fournir un curriculum vitae à jour au Bureau du personnel enseignant.

Cette liste qui comprend les noms et coordonnées des personnes salariées est mise à jour mensuellement et transmise au Syndicat.

Il incombe à la personne salariée de s'assurer que ses coordonnées personnelles sont à jour au Bureau du personnel enseignant.

De plus, avant de procéder à un affichage en vertu de l'article 13 et si les dispositions du rappel prioritaire en vertu de la clause 15.02 ne s'appliquent pas, le responsable de recherche doit consulter la liste de mise en disponibilité.

Cependant, la personne salariée inscrite sur la liste de mise en disponibilité qui refuse deux (2) rappels consécutifs voit son nom radié de ladite liste, à moins que le refus de la personne salariée ne soit pour cause de maladie ou d'accident. Dans ce cas, l'Université peut exiger un certificat médical.

#### 15.02 Rappel prioritaire au travail

La personne salariée occupant un emploi régulier et justifiant de douze (12) mois et plus de service et ayant fait l'objet d'un licenciement sera rappelée prioritairement si un emploi régulier comportant des tâches et responsabilités similaires à celles qu'elle exerçait et dont le salaire émerge à des fonds de recherche redevient disponible auprès du même responsable de recherche.

#### 15.03 Mise à pied - personnes salariées régulières ayant plus de douze (12) mois de service continu

Lorsqu'une personne salariée régulière ayant plus de douze (12) mois de service continu est licenciée, cette dernière est alors mise à pied pour une période maximale de six (6) mois et elle est inscrite sur les listes de mise en disponibilité et de rappel au travail. La personne salariée est alors considérée comme étant en congé sans traitement.

Si au cours de sa mise à pied, la personne salariée obtient un autre emploi de 17h30 et plus par semaine dans la même unité, elle conserve alors son statut de personne salariée régulière mais elle est soumise à la période d'essai prévue à la convention collective.

Si au cours de sa mise à pied, la personne salariée obtient un autre emploi dans une autre unité :

- S'il s'agit d'un emploi temporaire, son statut devient alors celui de personne salariée temporaire;
- S'il s'agit d'un emploi de 17h30 et plus par semaine et dont la durée prévue est de plus de douze (12) mois, elle conserve alors son statut de personne salariée régulière mais elle est soumise à la période d'essai prévue à la convention collective.

### **Article 16 : Période de probation et période d'essai**

16.01 La période de probation d'une personne salariée à un emploi régulier est d'une durée de douze (12) mois de travail. Lorsque la personne salariée obtient un autre emploi régulier suite à un affichage :

- a) et qu'elle n'a pas complété sa période de probation, elle doit compléter sa période résiduelle de probation et, de plus, compléter une période d'essai de six (6) mois de travail.
- b) et qu'elle a complété sa période de probation, elle doit compléter une période d'essai de six (6) mois de travail.

16.02 Si l'Université met fin à l'emploi d'une personne salariée pendant sa période de probation, cette dernière ne peut recourir à la procédure de règlement des griefs.

16.03 Si l'Université met fin à l'emploi d'une personne salariée pendant sa période d'essai, cette dernière peut recourir à la procédure de règlement des griefs.



## Article 17 : Salaires

17.01 Taux et échelles de salaires au 1<sup>er</sup> décembre 2010, sous réserve de la clause 17.02 :

Échelon	ÉCHELLES		
	R1	R2	R3
0	39 538 \$	44 734 \$	50 612 \$
1	40 526 \$	45 852 \$	51 877 \$
2	41 540 \$	46 998 \$	53 174 \$
3	42 578 \$	48 173 \$	54 504 \$
4	43 643 \$	49 378 \$	55 866 \$
5	44 734 \$	50 612 \$	57 263 \$
6	45 852 \$	51 877 \$	58 694 \$
7	46 998 \$	53 174 \$	60 162 \$
8	48 173 \$	54 504 \$	61 666 \$
9	49 378 \$	55 866 \$	63 207 \$
10	50 612 \$	57 263 \$	64 788 \$
11	51 877 \$	58 694 \$	66 407 \$
12	53 174 \$	60 162 \$	68 067 \$
13	54 504 \$	61 666 \$	69 769 \$
14	55 866 \$	63 207 \$	71 513 \$
15	57 263 \$	64 788 \$	73 301 \$

17.02 Indexation des échelles de salaires

Pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2010 au 31 mai 2011

L'Université appliquera le même pourcentage d'augmentation que celui consenti par le Gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mai 2011, avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2010.

Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2011 au 31 mai 2012

L'Université appliquera le même pourcentage d'augmentation que celui consenti par le Gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mai 2012, avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2011.

Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2012 au 31 mai 2013

L'Université appliquera le même pourcentage d'augmentation que celui consenti par le Gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mai 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2012.

17.03 Détermination de l'échelon

La personne salariée qui possède une ou plusieurs années d'expérience pertinente en plus des qualifications normalement exigées se voit attribuer un échelon de plus par année d'expérience sans toutefois dépasser le maximum de la catégorie d'emplois.

L'Université reconnaît deux (2) années d'expérience pour un diplôme de maîtrise et trois (3) années supplémentaires pour un diplôme de doctorat, sous réserve que ces années n'ont pas déjà été reconnues comme années d'expérience de travail. Le diplôme doit être de niveau supérieur aux qualifications exigées par sa catégorie d'emplois et en lien avec l'emploi occupé. Seuls les diplômes de maîtrise et de doctorat peuvent faire l'objet d'une reconnaissance d'expérience.

#### 17.04 Augmentation d'échelon

La personne salariée en poste au 1<sup>er</sup> juin progresse d'un échelon à chaque année à condition qu'elle ait été embauchée avant le 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente.

#### 17.05 Reconnaissance de diplôme

La personne salariée peut demander, par écrit, au responsable de recherche de lui reconnaître de l'expérience pour un diplôme acquis en cours d'emploi, en présentant les pièces justificatives à l'appui.

Le diplôme doit être de niveau supérieur aux qualifications exigées par sa catégorie d'emplois et en lien avec l'emploi occupé. L'Université reconnaît deux (2) années d'expérience pour un diplôme de maîtrise et trois (3) années supplémentaires pour un diplôme de doctorat, sous réserve que ces années n'ont pas déjà été reconnues comme années d'expérience de travail. Seuls les diplômes de maîtrise et de doctorat peuvent faire l'objet d'une reconnaissance d'expérience.

Le responsable de recherche peut recommander au Bureau du personnel enseignant, après examen des pièces justificatives fournies par la personne salariée, de reconnaître cette expérience pertinente. Le responsable de recherche transmet les pièces justificatives en même temps que sa recommandation.

La reconnaissance de cette expérience, qui ne peut faire l'objet d'un grief, devra être effective au plus tard deux (2) mois après le dépôt de la demande par la personne salariée.

#### 17.06 Prime d'attraction et de rétention

Le responsable de recherche peut offrir une prime d'attraction ou de rétention à une personne salariée.

#### 17.07 Dispositions transitoires

À la date de la signature de la convention collective, le salaire est majoré de 4% ou du montant nécessaire pour le porter à l'échelon un (1) de l'échelle de référence de la personne salariée, en vigueur à la date de signature.

## **Article 18 : Horaire de travail**

18.01 La durée de la semaine normale de travail d'une personne salariée à temps complet est de trente-cinq (35) heures.

La durée de la semaine normale de travail d'une personne salariée à temps partiel est de moins de trente-cinq (35) heures.

18.02 La répartition des heures d'une semaine de travail est habituellement répartie sur cinq (5) jours de sept (7) heures.

Par ailleurs, après discussion et sous réserve des besoins reliés aux activités de recherche, la répartition des heures d'une semaine de travail peut être différente.

18.03 La semaine habituelle de travail est du lundi au vendredi.

Par ailleurs, après discussion et sous réserve des besoins reliés aux activités de recherche, la semaine habituelle de travail peut être différente.

18.04 La journée habituelle de travail est entre 7 heures et 18 heures.

Par ailleurs, après discussion et sous réserve des besoins reliés aux activités de recherche, la journée habituelle de travail peut être différente.

18.05 Après entente avec son supérieur, une personne salariée peut bénéficier d'un horaire décalé.

18.06 Étalement des heures

Nonobstant les dispositions de la clause 18.02 la personne salariée peut, si elle en fait la demande et que l'Université y consent, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, la personne salariée travaille en moyenne trente-cinq (35) heures par semaine.

Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, la personne salariée doit bénéficier des jours de repos auxquels elle aurait eu droit n'eut été de l'étalement des heures de travail.

Par ailleurs, après discussion et sous réserve des besoins reliés aux activités de recherche, l'Université peut recourir à un tel étalement si les besoins le justifient.

18.07 Réduction des heures de travail

a) Au cours des périodes suivantes :

- 2010 – du 7 juin au 13 août 2010 inclusivement;
- 2011 – du 6 juin au 12 août 2011 inclusivement;
- 2012 – du 11 juin au 17 août 2012 inclusivement,

la durée de la semaine régulière de travail est réduite de trois (3) heures, sans réduction du salaire régulier, pour les personnes salariées qui occupent un emploi à temps complet.

b) Cette réduction des heures est effectuée de la façon suivante :

1. soit en enlevant trente-cinq (35) minutes à la fin de chaque journée régulière de travail;
2. soit en enlevant trois (3) heures à la fin de la dernière journée régulière de travail de la semaine. Dans un tel cas, la personne salariée dont la semaine régulière

de travail est de trente-cinq (35) heures travaille de façon consécutive les quatre (4) premières heures de cette journée régulière de travail, sans période de repas.

Lorsque l'Université détermine qu'une permanence des services doit être assurée dans un secteur donné, au cours de l'après-midi de la dernière journée régulière de travail de la semaine, la réduction des heures est effectuée avec entente avec le responsable de recherche.

Aux fins de l'application de la présente convention collective, chaque journée ainsi réduite est réputée constituer une journée régulière de travail, conformément aux clauses 18.01, 18.02, 18.03 et 18.04.

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.

## **Article 19 : Heures supplémentaires**

19.01 Les heures travaillées par une personne salariée à la demande expresse du responsable de recherche, au-delà de trente-cinq heures (35) par semaine, sont considérées comme des heures supplémentaires.

19.02 Les heures supplémentaires effectuées au-delà de trente-cinq (35) jusqu'à quarante (40) heures par semaine sont compensées par une rémunération ou un congé d'une durée équivalente au salaire régulier.

19.03 Les heures supplémentaires au-delà de quarante (40) heures par semaine sont compensées par une rémunération ou un congé d'une durée équivalente à 1.5 fois ces heures.

19.04 Les heures supplémentaires effectuées le samedi ou la première journée de repos sont compensées à 1.5 fois du total des heures effectivement travaillées, soit par une rémunération ou un congé d'une durée équivalente.

Les heures supplémentaires effectuées le dimanche ou la deuxième journée de repos consécutive sont compensées à 2 fois du total des heures effectivement travaillées, soit par une rémunération ou un congé d'une durée équivalente.

19.05 Les heures supplémentaires accumulées en temps au cours d'une année financière doivent être prises au plus tard avant la fin de l'année financière subséquente.

La personne salariée convient avec son responsable de recherche du moment de la prise de ces heures.

Les heures qui n'ont pas été prises à l'échéance précitée seront rémunérées.

## **Article 20 : Réduction volontaire de la semaine de travail**

### **20.01 Nature du régime**

Le régime de réduction volontaire de la semaine de travail vise à permettre l'aménagement du temps de travail en réduisant, d'une part, la durée de la semaine régulière de travail de trois (3) heures, et d'autre part, la rémunération afférente. L'adhésion au régime demeure strictement libre et volontaire. Le régime ne doit pas avoir pour effet d'augmenter les avantages prévus à la convention collective, sauf pour ce qui y est expressément prévu.

À titre de modalités applicables, la semaine régulière de travail réduite à trente-deux (32) heures peut être répartie en quatre (4) jours de huit (8) heures de travail chacun ou en quatre jours et demi (4,5), soit quatre (4) jours de sept (7) heures chacun et un (1) jour de quatre (4) heures consécutives, sans période de repas.

### **20.02 Conditions d'obtention**

La personne salariée doit avoir le statut de personne salariée régulière à temps complet au moment du début du régime.

La personne salariée régulière admissible doit formuler une demande écrite à son supérieur immédiat avec copie au Bureau du personnel enseignant et au Syndicat au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date prévue du début du régime. Cette demande doit également préciser l'aménagement du temps de travail souhaité.

La demande doit être autorisée par le responsable de recherche. Advenant un refus ou un désaccord sur l'horaire de travail, aucun grief ne peut être soumis selon l'article 22 de la convention collective de travail.

### **20.03 Durée du régime**

La durée minimale du régime, sans possibilité de résiliation, est fixée à six (6) mois, sans toutefois excéder douze (12) mois à la fois. Au terme du régime, la personne salariée peut formuler une nouvelle demande selon les modalités prévues aux présentes et les dispositions précitées s'appliquent.

La personne salariée qui en fait la demande par écrit à son responsable de recherche au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance peut mettre fin au régime et reprendre l'horaire de travail qu'elle avait avant le début du régime, sous réserve toutefois du paragraphe précédent.

Advenant qu'une personne salariée obtienne un autre poste et/ou change d'unité, le régime prend fin, à moins d'entente entre le nouveau responsable de recherche et la personne salariée.

### **20.04 Impact sur les conditions de travail**

- a) **Années de service** : Le mode d'accumulation des années de service demeure inchangé.

- b) **Réduction des heures de travail durant l'été** : L'application du régime est suspendue durant la période de réduction des heures de travail au cours de la période estivale accordée au personnel de soutien et d'administration de l'Université.
- c) **Horaire de travail et heures supplémentaires** : Les dispositions prévues aux articles 18 et 19 continuent de s'appliquer le cas échéant.
- d) **Jours fériés** : Lorsque la personne salariée travaillant quatre (4) jours par semaine est admissible au paiement des jours fériés, elle reçoit une rémunération équivalente à une journée régulière de travail de huit (8) heures alors que la durée des jours fériés est de sept (7) heures. Elle doit cependant remettre une (1) heure pour chaque jour férié ainsi rémunéré, sauf lorsqu'il s'agit d'une semaine complète de jours fériés.
- e) **Vacances** : Le crédit de vacances de la personne salariée travaillant quatre (4) jours par semaine est débité à raison de 1.14 jour pour chaque jour de vacances de huit (8) heures. Par ailleurs, le crédit de vacances est accumulé et établi au prorata du temps travaillé.
- f) **Congés sociaux** : Lorsque la personne salariée travaillant quatre (4) jours par semaine prend un congé social, elle reçoit alors une rémunération équivalente à sa journée régulière de travail.
- g) **Congés de maternité, d'adoption et de paternité** : Le régime prend fin automatiquement lorsque débute le congé de maternité, le congé d'adoption ou le congé de paternité prévu à l'article 27.
- h) **Régime de retraite et d'assurances collectives** : L'Université convient d'assumer sa quote-part aux régimes de retraite et d'assurances collectives, sauf pour l'assurance-vie collective, ainsi que celle de la personne salariée, jusqu'à concurrence de trois (3) heures par semaine, lorsque la réduction de la semaine de travail affecte le coût des primes.

## Article 21 : Mesures disciplinaires

- 21.01 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées à la personne salariée en fonction de la gravité ou de la fréquence de l'infraction commise.
- 21.02 La personne salariée convoquée par l'Université pour des raisons disciplinaires a le droit de se faire accompagner de son délégué syndical ou d'un représentant du Syndicat.  
  
Le représentant de l'Université doit accepter de recevoir le délégué ou le représentant syndical qui accompagne la personne salariée.
- 21.03 La personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs.
- 21.04 Lorsque l'Université décide d'imposer une mesure disciplinaire à une personne salariée, elle l'avise par écrit de la mesure retenue et des motifs dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivants l'événement ou la connaissance des faits reliés à l'événement.

- 21.05 Toute mesure disciplinaire dont la personne salariée n'aurait pas été informée par écrit ne peut être mise en preuve lors de l'arbitrage.
- 21.06 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée ne sera pas invoquée contre elle et sera retirée du dossier après douze (12) mois si aucune infraction de même nature est versée au dossier.

De plus, toute mesure disciplinaire au sujet de laquelle une personne salariée a eu gain de cause est retirée aussitôt de son dossier.

## **Article 22 : Procédure de règlement des griefs**

- 22.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief.
- 22.02 Rien dans le présent article ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher la personne salariée accompagnée de son délégué ou représentant syndical de discuter avec son responsable de recherche de tout problème relatif aux relations de travail, et ce, avant de recourir à la procédure de règlement des griefs. Le responsable de recherche doit alors recevoir le délégué syndical ou le représentant syndical qui accompagne la personne salariée.

Tout grief est soumis selon la procédure suivante :

**Stade I :** Tout grief doit être d'abord soumis par écrit par la personne salariée intéressée, accompagnée d'un (1) délégué syndical ou d'un (1) représentant syndical, à son responsable de recherche, avant d'être déféré au stade II.

**Stade II :** Un grief non réglé dans les huit (8) jours ouvrables suivant sa soumission par écrit au stade I peut être référé au directeur (relations de travail) de la Direction des ressources humaines dans un écrit comportant le résumé des faits qui ont donné naissance au grief, le nom de la personne salariée visée, la ou les clauses prétendument violées et le redressement demandé.

**Stade III :** Un grief non réglé dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa soumission au stade II peut être référé à l'arbitrage, conformément aux lois qui s'y appliquent et aux dispositions de l'article 23.

- 22.03 Tout grief doit être soumis à l'attention de l'Université dans un délai de vingt-cinq (25) jours ouvrables de la connaissance du fait dont il découle sans excéder les cent quatre-vingts (180) jours de l'occurrence du fait.

Dans le cas d'un grief, le Syndicat peut obtenir une copie de tout document pertinent consigné au dossier de la personne salariée concernée tel que certificat médical, fiche d'assiduité, et ce, avec l'autorisation écrite de la personne salariée.

- 22.04 Tout grief, collectif ou syndical, peut être soumis par le Syndicat directement au stade II et, de là, suivre la procédure régulière.
- 22.05 Un grief résultant de l'un ou l'autre des éléments suivants peut être soumis directement au stade II :

- Application de l'article 3 (Champ d'application);
  - Application de l'article 4 (Reconnaissance syndicale);
  - Application de l'article 5 (Droits et obligations des parties);
  - Application de l'article 6 (Libérations syndicales);
  - Application de l'article 7 (Harcèlement en milieu de travail);
  - Application de l'article 9 (Formation et perfectionnement);
  - Application de l'article 10 (Réorganisation et changements technologiques);
  - Application de l'article 12 (Assurances collectives);
  - Application de l'article 13 (Affichage des emplois réguliers);
  - Application de l'article 14 (Sélection et embauche);
  - Application de l'article 16 (Période de probation et période d'essai);
  - Application de l'article 17 (Salaires);
  - Application de l'article 18 (Horaire de travail);
  - Suspension et congédiement;
  - Application de l'article 26 (Congé sans traitement);
  - Application de l'article 27 (Congés parentaux);
  - Application de l'article 29 (Assurance-salaire);
  - Application de l'article 30 (Exonération des frais de scolarité);
  - Application de l'article 31 (Santé et sécurité au travail);
  - Application de l'article 32 (Lésions professionnelles);
  - Application de l'article 33 (Régime de retraite et programme surcomplémentaire de retraite).
- 22.06 Tout règlement intervenu entre les parties au stade I ou au stade II de la procédure de règlement des griefs doit faire l'objet d'une entente écrite entre les représentants autorisés des parties.
- 22.07 Aucune erreur technique dans la soumission d'un grief n'en affecte la validité. Dès que décelée, l'erreur technique sera communiquée à l'autre partie.
- 22.08 Les délais prévus au présent article sont de rigueur, à moins que les parties décident, par entente mutuelle, de les modifier.
- 22.09 La personne salariée ayant quitté son emploi conserve le droit de formuler un grief pour réclamer toute somme qui lui serait due par l'Université.

## **Article 23 : Arbitrage**

- 23.01 La partie à cette convention qui veut soumettre un grief à l'arbitrage en avise obligatoirement par écrit l'autre partie dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la fin du délai prévu à la clause 22.02, stade III.
- 23.02 Les parties accordent la priorité aux cas de suspension et de congédiement lors de l'établissement des dates d'arbitrage.

- 23.03 a) Les parties s'entendent pour que les arbitres dont les noms suivent soient désignés pour entendre et décider tous les griefs soumis en vertu de la présente convention et qu'ils agiront alternativement pour entendre chacun des griefs :
- Nathalie Faucher
  - Robert Choquette
  - Denis Provençal
  - Lise Tousignant
- b) Dans le cas où une personne cesserait de pratiquer ou advenant son décès, il incombe aux parties de désigner un remplaçant et d'ajouter son nom à cette liste.
- c) Lorsqu'un grief est référé à l'arbitrage par l'une des parties celle-ci avise l'arbitre par écrit de sa nomination.
- d) Si l'arbitre n'est pas disponible dans un délai raisonnable compte tenu de la nature du grief (un délai n'excédant pas trois (3) mois de sa nomination) les parties peuvent convenir de le référer à un autre parmi ceux ci-haut mentionnés qui est en mesure de fournir la meilleure disponibilité. Si aucun arbitre mentionné dans la convention collective n'est disponible, les parties s'entendent sur un arbitre. Le cas échéant, les parties demandent au Ministre du Travail d'en nommer un.
- e) Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.
- f) L'arbitre peut procéder ex parte si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'arbitrage.
- g) Les honoraires et les frais de l'arbitre sont répartis également entre les parties.
- 23.04 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective.
- 23.05 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Université. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. L'arbitre peut rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.
- 23.06 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.
- Dans le cas d'un grief, l'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt en conformité avec les dispositions de l'article 100.12 du Code du travail.
- Dans le cas d'une démission, l'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.
- 23.07 L'arbitre doit rendre sa sentence finale écrite et motivée dans les vingt (20) jours suivants la fin de l'audition. Cette sentence est exécutoire et lie les parties. La sentence n'est pas invalidée par le défaut de respecter le présent délai.

- 23.08 a) Les personnes salariées appelées à témoigner ou à représenter le Syndicat à un arbitrage sont autorisées à s'absenter du travail, sans perte de salaire, pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation. L'Université autorise l'absence d'un maximum de trois (3) personnes en même temps, y inclus le plaignant, aux fins de cette clause.
- b) Dans le cas d'une audition devant un tribunal de droit commun comme suite à un appel d'une sentence arbitrale, l'Université autorise l'absence du travail, sans perte de salaire, d'un (1) membre du Syndicat pour représenter le Syndicat ainsi que la personne salariée assignée comme témoin par le tribunal pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation.
- c) Si l'audition a lieu lors d'un des jours de repos hebdomadaire de la personne salariée ou durant les vacances de la personne salariée, celle-ci bénéficie d'une remise de temps correspondante à une date convenue avec son responsable de recherche.

La personne salariée informe son supérieur immédiat, au plus tard, le jour ouvrable précédant la date de l'audition et ce, avant midi (12h00).

23.09 Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé lors d'un arbitrage, à moins qu'il ne s'agisse :

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

23.10 Les parties peuvent convenir, après entente, de procéder à l'arbitrage accéléré de tout grief selon la procédure suivante :

- le grief doit être entendu sur le fond et la décision de l'arbitre doit être fondée sur le mérite du grief;
- toute objection préliminaire doit faire l'objet d'une décision immédiate ou être prise sous réserve, telle objection n'ayant pas pour conséquence de retarder l'audition;
- l'audition ne peut excéder une journée. L'arbitre doit s'assurer que chacune des parties bénéficie d'une période de temps équitable pour formuler ses représentations au sujet du grief. À moins d'entente contraire entre les parties lors de l'audition, aucun document ne peut être remis à l'arbitre par les parties après un délai de trois (3) jours suivant l'audition;
- la décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce. Elle a toutefois le même effet qu'une sentence arbitrale rendue selon la procédure régulière d'arbitrage;
- les autres dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis à la procédure accélérée de griefs telle que ci-dessus décrite;
- l'arbitre dispose de tous les pouvoirs que lui accorde le Code du travail;
- l'arbitre rend sa décision par écrit dans les quinze (15) jours suivants l'audition.

23.11 Advenant le congédiement administratif d'une personne salariée absente du travail le cas est traité de la même façon qu'un congédiement disciplinaire.

## Article 24 : Vacances annuelles

24.01 La personne salariée assujettie aux dispositions de la présente convention collective a droit à des vacances payées selon un crédit de vacances établi annuellement le 1<sup>er</sup> juin de l'année courante.

- a) La personne salariée ayant complété moins d'un (1) an de service au 1<sup>er</sup> juin de l'année courante a droit à deux (2) jours ouvrables de vacances payées pour chaque mois complet de service jusqu'à concurrence d'un (1) mois, soit vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées;
- b) La personne salariée ayant complété un (1) an et plus de service au 1<sup>er</sup> juin de l'année courante a droit à un (1) mois, soit vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées;
- c) La personne salariée ayant complété douze (12) ans et plus de service au 1<sup>er</sup> juin de l'année courante a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées;
- d) La personne salariée ayant complété quinze (15) ans et plus de service au 1<sup>er</sup> juin de l'année courante a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.

24.02 Aux fins de calcul des vacances annuelles, la personne salariée embauchée entre le premier et le quinzième jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un mois complet de service.

24.03 La personne salariée qui, au cours d'une même année, a été absente du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule un crédit de vacances comme suit :

**Maladie** : la personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'article 29 accumule un crédit de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.

**Lésions professionnelles** : la personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'article 32 accumule un crédit de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

**Maternité, adoption et paternité** : la personne salariée accumule un crédit de vacances pendant la durée de son congé de maternité, de son congé d'adoption ou de son congé de paternité comme tel.

**Congé sans traitement d'une durée excédant un (1) mois** : la personne salariée a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

24.04 Les vacances peuvent être fractionnées en semaines. À moins d'entente contraire avec le responsable de recherche, pas plus de trois (3) semaines de vacances peuvent être fractionnées. De plus, deux (2) semaines de vacances peuvent être fractionnées en jours.

- 24.05 Le choix de la période de vacances est effectué après entente avec le responsable de recherche en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée et des besoins reliés aux activités de recherche.
- 24.06 Les vacances annuelles doivent prises au cours de l'année financière durant laquelle elles sont dues, à moins d'entente spécifique avec le responsable de recherche.
- 24.07 Les vacances annuelles ne peuvent être remplacées par un supplément de salaire.
- 24.08 Si au cours de l'année financière, le statut d'une personne salariée est modifié (de temps complet à temps partiel ou l'inverse) ou si la personne salariée bénéficie d'un congé avec traitement partiel, la paie de vacances est alors ajustée en conséquence au prorata de la période rémunérée à temps complet et à temps partiel.

La personne salariée hospitalisée ou immobilisée suite à une maladie ou un accident survenu avant le début de sa période prévue de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Elle doit toutefois en aviser son responsable de recherche le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Celles-ci sont alors reportées, après entente avec son responsable de recherche, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son responsable de recherche. La personne salariée hospitalisée ou immobilisée suite à une maladie ou un accident durant sa période de vacances, peut reporter, après entente avec son responsable de recherche, le solde de ses vacances soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure.

- 24.09 En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée visée a droit à une indemnité de vacances établie comme suit (compte tenu des jours de vacances déjà pris) :
- 9.2 % des gains réalisés entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année courante et la date de son départ, dans le cas d'une personne salariée ayant complété moins de douze (12) ans de service continu au 1<sup>er</sup> juin de l'année courante;
  - 9.6 % des gains réalisés entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année courante et la date de son départ, dans le cas d'une personne salariée ayant complété entre douze (12) et quinze (15) ans de service au 1<sup>er</sup> juin de l'année courante.
  - 10 % des gains réalisés entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année courante et la date de son départ dans le cas d'une personne salariée ayant complété quinze (15) ans et plus de service au 1<sup>er</sup> juin de l'année courante.
- 24.10 Si durant ses vacances, la personne salariée est rappelée au travail par l'Université, elle a droit de prendre deux (2) jours de vacances pour chaque jour de travail fourni.
- 24.11 Dans le cas du décès d'une personne salariée, l'Université verse à ses ayants droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'elle a acquise.

## Article 25 : Jours fériés

25.01

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
<b>Fête nationale</b>		jeudi 24 juin 2010	Vendredi 24 juin 2011	Lundi 25 juin 2012
<b>Jour du Canada</b>		jeudi 1 <sup>er</sup> juillet 2010	Vendredi 1 <sup>er</sup> juillet 2011	Lundi 2 <sup>er</sup> juillet 2012
<b>Fête du travail</b>		lundi 6 septembre 2010	lundi 5 septembre 2011	lundi 3 septembre 2012
<b>Jour de l'Action de Grâces</b>		lundi 11 octobre 2010	lundi 10 octobre 2011	lundi 8 octobre 2012
<b>Veille du jour de Noël</b>		vendredi 24 décembre 2010	mardi 27 décembre 2011 (remise)	lundi 24 décembre 2012
<b>Jour de Noël</b>		lundi 27 décembre 2010 (remise)	mercredi 28 décembre 2011 (remise)	mardi 25 décembre 2012
<b>Lendemain de Noël</b>		mardi 28 décembre 2010 (remise)	Lundi 26 décembre 2011 (remise)	mercredi 26 décembre 2012
<b>1<sup>er</sup> congé mobile</b>		mercredi 29 décembre 2010	mardi 3 janvier 2012	jeudi 27 décembre 2012
<b>2<sup>e</sup> congé mobile</b>		jeudi 30 décembre 2010	Mercredi 4 janvier 2012	Vendredi 28 décembre 2012
<b>Veille du jour de l'An</b>		vendredi 31 décembre 2010	jeudi 29 décembre 2011 (remise)	lundi 31 décembre 2012
<b>Jour de l'An</b>		lundi 3 janvier 2011 (remise)	Vendredi 30 décembre 2011 (remise)	mardi 1 <sup>er</sup> janvier 2013
<b>Lendemain du jour de l'An</b>		mardi 4 janvier 2011 (remise)	lundi 2 janvier 2012	mercredi 2 janvier 2013
<b>Vendredi saint</b>		vendredi 22 avril 2011	vendredi 6 avril 2012	vendredi 29 mars 2013
<b>Lundi de Pâques</b>		lundi 25 avril 2011	lundi 9 avril 2012	lundi 1 <sup>er</sup> avril 2013
<b>Journée nationale des Patriotes</b>	lundi 24 mai 2010	lundi 23 mai 2011	lundi 21 mai 2012	lundi 20 mai 2013

L'Université convient de reconnaître et d'observer, comme jours fériés et payés, les autres jours décrétés fêtes civiles par les gouvernements, après la signature de la présente convention.

25.02 Si l'un des jours fériés en vertu de la clause 25.01 coïncide soit avec la période des vacances de la personne salariée, soit avec l'un de ses jours de repos hebdomadaire autres que le samedi et le dimanche, la personne salariée concernée bénéficie alors d'une remise du jour férié à une date convenue entre elle et son responsable de recherche.

25.03 Rémunération du jour férié chômé

- a) La rémunération de chacun des jours fériés fixés en vertu de la clause 25.01 du présent article, lorsque chômé, est équivalente au taux de salaire quotidien régulier alors en vigueur pour la personne salariée;
- b) Les dispositions de l'alinéa 25.03 a) ne s'appliquent pas si la personne salariée reçoit déjà une prestation en vertu d'une des dispositions de la présente convention collective.

25.04 Rémunération du jour férié travaillé

La personne salariée qui travaille l'un des jours fériés fixés en vertu de la clause 25.01 du présent article est rémunérée à son taux de salaire régulier alors en vigueur, majoré de cent pour cent (100%) ou bénéficie d'un congé compensatoire d'une durée équivalente.

25.05 Rémunération de la remise du jour férié travaillé

La personne salariée qui travaille lors de la remise d'un jour férié prévue aux clauses 25.02 et 25.04 du présent article est rémunérée au taux et demi (150%) de son salaire régulier.

En plus de cette rémunération, la personne salariée a droit, au choix de l'Université, soit à la rémunération du jour férié chômé prévue à la clause 25.03 a), soit à une nouvelle remise du jour férié à une date convenue entre la personne salariée et son responsable de recherche.

25.06 Rémunération des samedis et dimanches de la période du congé des Fêtes

La personne salariée qui travaille un samedi ou un dimanche au cours de la période du congé des Fêtes est rémunérée 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 :

- 2010-2011 : 25 et 26 décembre 2010, 1<sup>er</sup> et 2 janvier 2011
- 2011-2012 : 24, 25 et 31 décembre 2011, 1<sup>er</sup> janvier 2012
- 2012-2013 : 29 et 30 décembre 2012

25.07 Les personnes salariées peuvent prolonger d'une (1) heure la période allouée pour le dîner, sans perte du salaire régulier, pour participer aux activités organisées sur le campus lors de la Journée internationale des femmes (8 mars). Une permanence des services doit être assurée.

## **Article 26 : Congé sans traitement**

26.01 Le responsable de recherche peut accorder à une personne salariée régulière un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas un (1) mois pour tout motif qu'il juge raisonnable.

- 26.02 La personne salariée régulière peut, après avoir obtenu l'autorisation de l'Université, bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas douze (12) mois sauf pour les congés parentaux prévus à l'article 27. La demande de congé ainsi que la réponse sont constatées par écrit.
- 26.03 À moins d'entente ou de dispositions contraires, la personne salariée en congé sans traitement ne peut bénéficier des avantages prévus à la présente convention. Elle continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance si ces derniers le permettent, à la condition qu'elle en assume la totalité des coûts.
- 26.04 Si la personne salariée utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou si elle ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé, à moins d'avoir eu l'autorisation de prolonger ledit congé, ou à moins d'empêchement découlant de force majeure, elle est alors réputée avoir remis sa démission.
- 26.05 Lors de son retour au travail, l'Université réintègre la personne salariée dans son emploi régulier antérieur, s'il est encore disponible.

La personne salariée qui en fait la demande par écrit peut être réintégrée avant l'échéance de son congé sans traitement, après entente avec l'Université. Toutefois, la personne salariée ayant été en congé sans traitement pendant une période excédant quatre (4) mois est réintégrée avant l'échéance de son congé sans traitement, à la condition qu'elle 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 (4<sup>e</sup>) mois.

- 26.06 Après entente avec l'Université, une personne salariée régulière peut bénéficier d'un congé partiel sans traitement durant une période n'excédant pas douze (12) mois. Une fois le congé terminé, elle reprend l'horaire qu'elle avait avant le début du congé, à moins qu'il n'ait été modifié.

## **Article 27 : Congés parentaux**

- 27.01 En cas de maternité ou d'adoption, la personne salariée obtient un congé de maternité ou d'adoption d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives.
- 27.02 La personne salariée qui a eu une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 27.03 En règle générale, la personne salariée doit aviser l'Université par écrit au moins dix (10) jours ouvrables avant le début de son congé.

Dans le cas d'un congé de maternité, cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. En cas d'imprévu, la personne 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 sans délai.

Dans le cas d'un congé d'adoption, l'avis doit être accompagné d'une preuve satisfaisante de la date du placement du ou des enfants.

- 27.04 Le congé de maternité débute à la date choisie par la personne salariée mais doit comprendre le jour de l'accouchement. Cependant, pour bénéficier pleinement des

prestations du Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit débiter au plus tôt au début de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Le congé d'adoption débute au plus tôt dans la semaine au cours de laquelle le ou les enfants sont réellement placés auprès de la personne salariée. Dans le cas d'une adoption hors Québec, le congé peut débiter au plus tôt deux (2) semaines avant l'arrivée de l'enfant au Québec.

- 27.05 Lors de complication reliée à la grossesse ou de problème de santé de l'enfant, la personne salariée peut obtenir un congé spécial. Toutefois, lorsque l'événement précède la date prévue de l'accouchement, ce congé spécial ne peut se prolonger au-delà de la journée précédant l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur. La personne salariée ne reçoit aucune indemnité durant un congé spécial, sauf celle qui pourrait être payable en vertu d'un article de la présente convention.
- 27.06 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité ou d'adoption et qui, à la suite d'une demande de prestations est déclarée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir durant son congé de maternité ou d'adoption :
- a) à titre d'avance sur les indemnités payables par l'Université, la personne salariée reçoit, dans les deux (2) semaines du début du congé, un montant correspondant à 93 % de son salaire régulier.
  - b) pendant qu'elle reçoit des prestations de maternité ou d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire régulier et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale. L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que la personne a le 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 québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.
  - c) pour la période qui suit celle prévue au paragraphe b) jusqu'au plus tard, le cas échéant, à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité ou d'adoption, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire régulier.
- 27.07 Dans le cas d'un congé d'adoption, lorsque la personne salariée ne se prévaut pas des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, elle reçoit, à la place de l'indemnité complémentaire du Régime québécois d'assurance parentale autrement prévues au présent article, une indemnité égale à son salaire régulier pendant dix (10) semaines. Elle peut aussi convenir avec l'Université de tout autre arrangement de même nature.
- 27.08 La personne salariée exclue du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à la présente section.

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité ou d'adoption a également droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire régulier durant dix (10) semaines, si elle n'est pas admissible aux

prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants :

- i) elle n'a pas contribué au Régime québécois d'assurance parentale ou, si une entente a été conclue à cette fin par le Conseil de gestion de l'assurance parentale, elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi ou à un régime établi par une autre province ou par un territoire aux mêmes fins; ou
- ii) elle ne répond pas aux conditions d'admissibilité du Régime québécois d'assurance parentale.

27.09 Durant son congé de maternité ou d'adoption, la personne salariée continue de :

- bénéficiaire de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi, à l'exception des jours fériés et des congés sociaux;
- bénéficiaire des régimes d'assurance collective à la condition qu'elle continue de payer la quote-part de ses contributions;
- accumuler les crédits de vacances.

La personne salariée membre du Régime de retraite de l'Université de Montréal bénéficie d'une accumulation du service crédité aux fins du Régime de retraite de l'Université de Montréal, aux conditions prévues au règlement dudit régime.

Si une augmentation de salaire survient pendant le congé de maternité ou d'adoption, la personne salariée bénéficie de cette augmentation.

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie déjà d'un congé sans traitement avant le début de son congé de maternité, a droit au congé de maternité ainsi qu'aux indemnités prévues. Il en est de même pour la personne salariée qui adopte un enfant alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement.

27.10 L'Université doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration de son congé de maternité ou d'adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée qui ne se présente pas à la date prévue par l'avis est réputée être en congé sans traitement pour une période maximale de quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est réputée avoir démissionné.

27.11 La personne salariée qui désire reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance de l'enfant doit produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

Lorsque l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

En cas d'impossibilité de retour au travail en raison d'une complication de la grossesse ou de maladie, la personne salariée a droit aux avantages prévus à l'article 29.

#### 27.12 Congé de paternité

- a) La personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé sans perte de son salaire régulier 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 quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Cependant, un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou pour l'enregistrement.

- b) La personne salariée dont la conjointe accouche a également droit, au terme du congé visé par le paragraphe a), à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues. Ce congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la naissance de l'enfant.

La personne salariée doit aviser l'Université par écrit le plus tôt possible avant la date du départ. Le préavis doit être accompagné d'une preuve satisfaisante de la naissance de l'enfant.

##### Indemnisation du congé de paternité

La personne salariée qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé de paternité a droit de recevoir, pendant qu'elle reçoit des prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire régulier et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale. L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que la personne a le 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 québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

- c) Durant les congés prévus aux paragraphes a) et b) de la présente clause, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus à la clause 27.09.

#### 27.13 Congé pour adoption

La personne salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé d'adoption prévu à la clause 27.01 a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

#### 27.14 Congé sans traitement

Un congé sans traitement d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois peut être obtenu comme prolongation d'un congé de maternité ou de paternité ou d'adoption ou pour adoption.

La personne salariée à qui l'Université a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit aviser la Direction des ressources humaines dix (10) jours ouvrables avant son retour au travail. L'Université réintègre la personne salariée dans l'emploi régulier qu'elle occupait lors du début de son congé.

27.15 Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage monétaire ou non monétaire dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

27.16 Les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants :

i) si le Conseil de gestion de l'assurance parentale avait des exigences additionnelles qui permettraient de reconnaître le régime à titre de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale;

ii) si, par la suite, le Conseil de gestion de l'assurance parentale modifiait ses exigences en cours de convention.

Advenant une bonification de la durée du congé indemnisé résultant d'une modification de la loi, les parties conviennent de se rencontrer afin d'ajuster les quanta en conséquence.

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

N.B. : Le Régime de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale contenu dans le présent article demeure assujéti à la Loi et aux règlements sur l'assurance parentale.

#### 27.17 Affectation provisoire et congés spéciaux

a) La personne salariée a également droit à un congé spécial, jusqu'à concurrence d'un maximum de 2 jours, pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par une pièce justificative.

Ces jours peuvent être pris en heures.

b) La personne salariée enceinte ou qui allaite peut demander qu'on l'affecte provisoirement à d'autres tâches lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant.

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

Lorsque l'Université reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la personne salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

d) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins que l'affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, quatre (4) semaines avant la date prévue de son accouchement. Pour la personne salariée enceinte non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine à la date de son accouchement. Dans le cas de la personne salariée qui

allaite et qui n'est pas affectée à un autre poste, le congé spécial se termine à la fin de la période de l'allaitement.<sup>1</sup>

- e) Dans le cas d'un retrait préventif couvert par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la personne salariée reçoit, pendant les cinq (5) premiers jours ouvrables de son congé spécial, une indemnité égale à cent pour cent 100% de son salaire régulier. Pour le reste et jusqu'à la fin de son congé spécial, la personne salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de l'article 32.

La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année financière pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les journées ainsi utilisées sont déduites du crédit de vacances, de la banque de temps supplémentaire accumulé ou prises sans traitement, au choix de la personne salariée.

Les journées peuvent également être fractionnées en heures et celles-ci sont alors déduites de la banque de temps supplémentaire accumulé ou prises sans traitement, au choix de la personne salariée.

La personne salariée doit prévenir dans le plus bref délai son responsable de recherche et produire sur demande une preuve justifiant son absence.

## **Article 28 : Congés sociaux**

28.01 Toute personne salariée travaillant 17h30 et plus par semaine ayant complété soixante (60) jours ouvrables travaillés au service de l'Université bénéficie des congés sociaux suivants sans perte de son salaire régulier.

28.02 Dans les cas de décès,

- a) du conjoint, d'un enfant de la personne salariée, d'un enfant du conjoint, la personne salariée a droit à sept (7) jours de calendrier consécutifs;
- b) du père, de la mère, du père du conjoint, de la mère du conjoint, du beau-père, de la belle-mère, la personne salariée a droit à cinq (5) jours de calendrier consécutifs;
- c) du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du frère du conjoint, de la sœur du conjoint, la personne salariée a droit à trois (3) jours de calendrier consécutifs;
- d) des grands-parents, des petits-enfants, la personne salariée a droit à deux (2) jours de calendrier consécutifs;

---

<sup>1</sup> Afin de vérifier son admissibilité aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, la personne salariée enceinte bénéficiant d'un retrait préventif doit faire sa demande de prestations au plus tard six (6) semaines avant la date prévue de son accouchement ou dès qu'elle est visée par un congé spécial si son arrêt de travail survient après la 6<sup>e</sup> semaine précédent la date prévue de son accouchement.

- e) de la bru, du gendre, de la tante, de l'oncle, du neveu, de la nièce, la personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable;
- f) si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la personne salariée, elle a droit à un (1) jour ouvrable supplémentaire;
- g) il est loisible à la personne salariée d'utiliser de manière non consécutive un (1) des jours de congé prévus aux paragraphes a) à d) à l'occasion de l'inhumation et/ou de la crémation.

Dans le cas des paragraphes a) b) et c), il est également loisible à la personne salariée d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés et/ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

Nonobstant la clause 28.06 b), si un décès prévu aux points 28.02 a), b), c) survient pendant les vacances, la personne salariée peut interrompre ses vacances, à la condition d'aviser sans délai, son supérieur immédiat. Les jours de vacances en cause sont reportés soit à la fin des vacances de la personne salariée, soit à une période ultérieure et ce, après entente avec le supérieur immédiat.

#### 28.03 Dans les cas de mariage,

- a) de la personne salariée, elle 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;
- b) du père, de la mère, du fils, de la fille, de la sœur, du frère, elle a droit à la journée du mariage.

#### 28.04 Déménagement

Lorsque la personne salariée change d'adresse domiciliaire permanente, elle a droit à une (1) journée de congé à l'occasion du déménagement. Cependant, elle n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée par année financière.

#### 28.05 Affaires légales

- a) Dans le cas où la personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, la personne salariée 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 la personne salariée est appelée à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.
- c) Dans le cas où la présence de la personne salariée est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où elle est partie, elle est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés.

- 28.06 a) Lorsqu'une personne salariée doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, elle doit en aviser son responsable de recherche 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.
- d) À moins de stipulation contraire, l'expression « une journée de congé » signifie une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

## **Article 29 : Assurance-salaire**

29.01 L'Université se réserve le droit de souscrire à une ou plusieurs polices afin de garantir les risques décrits au présent régime d'assurance-salaire. De plus, les rentes payables après vingt-six (26) semaines d'invalidité pourront, au choix de l'Université, être versées par celle-ci, par un administrateur ou par un assureur. Le cas échéant, l'assureur ou l'administrateur choisi par l'Université aura les mêmes droits que cette dernière.

Toute prime d'assurance souscrite pour garantir le risque prévu au présent régime est défrayée en totalité par l'Université.

Seule la personne salariée ayant complété soixante (60) jours ouvrables travaillés au service de l'Université bénéficie du régime d'assurance-salaire.

29.02 Le régime d'assurance-salaire comporte les bénéfices suivants :

- a) La personne salariée incapable de travailler en raison de maladie ou de blessure reçoit une indemnité égale à son salaire régulier pour une période n'excédant pas les vingt-six (26) premières semaines de son invalidité. Aux fins du calcul de la prestation prévue au présent paragraphe, le salaire régulier est celui en vigueur à la date du paiement de la prestation. Si la date d'augmentation de salaire survient pendant la période des vingt-six (26) premières semaines, la personne salariée bénéficie de cette augmentation.
- b) Si après vingt-six (26) semaines, la personne salariée demeure invalide, elle reçoit durant la continuation de son invalidité, sans excéder le dernier jour du mois pendant lequel survient son 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance, une rente égale à quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire régulier. Aux fins du calcul de la prestation prévue au présent paragraphe, le salaire régulier est celui en vigueur à l'échéance de la période de vingt-six (26) semaines prévue au paragraphe précédent, excluant toute prime, allocation, rémunération additionnelle, etc. Dans le cas d'une invalidité telle que prévue au présent paragraphe, la personne salariée bénéficie d'une exonération de la prime d'assurance-vie. Si elle participe au régime de retraite de l'Université, elle bénéficie aussi d'une exonération de sa cotisation à ce régime.
- c) La personne salariée qui décide de demeurer au travail au-delà du dernier jour du mois pendant lequel elle atteint 65 ans est admissible aux prestations du régime d'assurance-salaire pendant une période cumulative de vingt-six (26) semaines. Aucune prestation n'est payable au-delà de cette période.

29.03 Les prestations payables en vertu du présent article seront réduites, le cas échéant, du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu d'une loi fédérale ou provinciale, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation des prestations payables en vertu d'une loi fédérale ou provinciale.

Toute personne salariée bénéficiant d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi fédérale ou provinciale doit informer l'Université du montant de la prestation d'invalidité qui lui est payée. Elle doit également autoriser par écrit l'Université à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de la RRQ, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle est bénéficiaire.

Toute personne salariée admissible à des prestations d'invalidité payables en vertu d'une loi, doit sans tarder entamer les démarches nécessaires en vue de l'obtention de ces prestations.

29.04 Les rentes payables après vingt-six (26) semaines d'invalidité sont indexées dès le premier (1<sup>er</sup>) juin qui suit et, par la suite, le premier (1<sup>er</sup>) juin de chaque année, selon l'augmentation proportionnelle de l'indice des prix à la consommation de l'année qui vient de se terminer, sur l'indice des prix à la consommation de l'année précédente. À cette fin, l'indice des prix à la consommation d'une année est égal à la moyenne de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistiques Canada pour chaque mois de la période de douze (12) mois prenant fin le 31 mai de l'année. L'ajustement est limité à un maximum de cinq pour cent (5 %) par année et aucun ajustement n'est effectué si l'indice est inférieur à celui de l'année précédente.

29.05 En contrepartie de la contribution de l'Université aux prestations d'assurance, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et développement social Canada, dans le cas d'un régime enregistré, est acquise à l'Université.

29.06 Le versement des prestations payables à titre d'assurance-salaire au cours des vingt-six (26) premières semaines est effectué lors des périodes normales de paie subordonnément à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles. Le versement des prestations payables à titre d'assurance-salaire après les vingt-six (26) premières semaines est effectué mensuellement subordonnément à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

29.07 La personne salariée incapable de travailler en raison de maladie ou de blessure doit aviser son responsable de recherche le plus tôt possible et soumettre promptement les pièces justificatives visées au paragraphe précédent.

29.08 L'Université peut exiger une déclaration du médecin traitant. Si l'Université le juge à propos, la personne salariée doit se soumettre à un examen médical au bureau du médecin désigné et payé par elle.

Toute divergence d'opinion entre le médecin de la personne salariée et celui de l'Université quant à l'existence ou à la persistance de l'invalidité est soumise pour décision finale à un médecin externe choisi par les parties et payé à part égale par ces dernières.

29.09 L'Université traite les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

Aucune personne salariée n'est tenue de divulguer à son responsable de recherche la nature de sa maladie ou de sa blessure ou le diagnostic apparaissant sur le certificat médical.

29.10 Aux fins du présent article, l'invalidité signifie un état temporaire ou permanent qui résulte d'une maladie ou d'une blessure (y compris d'un accident, d'une complication de grossesse, d'une ligature tubaire ou d'une vasectomie sans réversibilité, d'un don d'organe) qui nécessite des soins médicaux et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son poste ou de tout autre poste analogue offert par l'Université et comportant un taux de salaire similaire.

29.11 Une période d'invalidité désigne :

- soit toute période continue d'invalidité;
- soit une suite de périodes successives séparées par moins de trente (30) jours de calendrier, à moins que la personne salariée n'établisse, à la satisfaction de l'Université, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à une blessure complètement étrangère à la cause de l'invalidité précédente.

29.12 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de services dans les forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réadaptation, est reconnue comme une période d'invalidité.

29.13 À partir du moment où les prestations ont été payées durant vingt-quatre (24) mois consécutifs, invalidité veut dire l'incapacité complète de la personne salariée d'exercer toutes et chacune des fonctions de toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement qualifiée en raison de son entraînement, éducation ou expérience. Cet état doit être prouvé à la satisfaction de l'Université par un rapport médical approprié. La personne salariée invalide doit, sur demande, fournir une preuve satisfaisante de la persistance de son invalidité. Si elle omet de fournir une telle preuve, le paiement de la rente est interrompu, jusqu'à l'obtention de ladite preuve.

29.14 Toute personne salariée qui bénéficie d'un congé sans traitement autorisé d'une durée inférieure à quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier demeure assurée. Par ailleurs, l'indemnité prévue à la clause 29.02 a) devient payable à partir de la date à laquelle la personne salariée aurait dû reprendre le travail.

La personne salariée ayant bénéficié d'un congé sans traitement d'une durée excédant quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier peut continuer d'être couverte par le régime d'assurance-salaire à la condition d'en faire la demande et d'en assumer la prime. Dans un tel cas, l'indemnité prévue à la clause 29.02 b) devient payable après vingt-six (26) semaines d'invalidité, comme si la personne salariée était demeurée au travail. Si la fin du congé sans traitement autorisé intervient avant l'expiration du délai précité, l'indemnité prévue à la clause 29.02 a) devient payable à partir de la date à laquelle la personne salariée aurait dû reprendre le travail, et ce, jusqu'à la fin des vingt-six (26) premières semaines d'invalidité.

## **Article 30 : Exonération des frais de scolarité**

### 30.01 Bénéfice de réduction partielle des frais de scolarité – cours de culture

#### **A) Frais admissibles**

Aux fins du présent article « frais de scolarité » signifient les frais fixes ou frais d'inscription, à l'exception des frais variables tels les frais exigés par les Services aux étudiants, les droits d'équivalence, l'étude du dossier, les frais d'admission, les frais de matériel, etc.

#### **B) Cours admissibles**

- 1) Les cours crédités donnés par l'Université de Montréal, l'École Polytechnique et l'École des Hautes Études Commerciales;
- 2) Les cours crédités donnés par un établissement d'enseignement collégial public reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, en vue de l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (D.E.C.), d'un certificat d'études collégiales (C.E.C.) ou d'une attestation d'études collégiales (A.E.C.).

#### **C) Régime**

Toute personne salariée travaillant 17h30 et plus par semaine ayant six (6) mois de service bénéficie d'une réduction partielle des frais de scolarité pour les cours de culture réussis, selon la progression suivante basée sur les années de service :

- 1) moins d'un (1) an de service au moment du début des cours : 20 % de réduction;
- 2) entre un (1) et trois (3) ans de service au moment du début des cours : 50 % de réduction;
- 3) trois (3) ans et plus de service au moment du début des cours : 100 % de réduction.

#### **D) Modalités d'application et procédure**

- 1) la personne salariée doit remplir le formulaire en vigueur et le transmettre à la Direction des ressources humaines;
- 2) la personne salariée doit transmettre à la Direction des ressources humaines une copie de la facture. Sur réception de cette facture, la Direction des ressources humaines acquitte les frais admissibles;
- 3) la personne salariée doit transmettre à la Direction des ressources humaines une copie d'attestation de réussite une fois le cours terminé;
- 4) la personne salariée retraitée continue de bénéficier du remboursement des frais de scolarité prévus à la présente clause aux mêmes conditions que celles qui régissent la personne salariée en fonction.

30.02 Exemption complète ou partielle des frais de scolarité pour conjoint et enfants à charge pour les cours donnés par l'Université de Montréal, l'École Polytechnique et l'École des Hautes Études Commerciales

A) **Frais admissibles**

Aux fins du présent article « frais de scolarité » signifient les frais fixes ou frais d'inscription, à l'exception des frais variables tels les frais exigés par les Services aux étudiants, les droits d'équivalence, l'étude du dossier, les frais d'admission, les frais de matériel, etc.

B) **Conditions d'admissibilité**

- 1) être une personne salariée travaillant 17h30 et plus par semaine et avoir cinq (5) ans de service au moment du début des cours;
- 2) remplir le formulaire en vigueur (attestation pour fins d'admissibilité de l'enfant à charge ou de conjoint).

C) **Cours admissibles**

Les cours crédités donnés par l'Université de Montréal, l'École Polytechnique et l'École des Hautes Études Commerciales.

D) **Régime**

- 1) remboursement à cent pour cent (100 %) des frais admissibles pour des cours faisant partie d'un programme conduisant à un grade universitaire, à condition que l'étudiant soit régulièrement promu.
- 2) remboursement à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) des frais admissibles pour des cours isolés.

E) **Modalités d'application et procédure**

- 1) la personne salariée doit remplir le formulaire en vigueur et le transmettre à la Direction des ressources humaines;
- 2) la personne salariée, ou s'il y a lieu, l'étudiant doit transmettre à la Direction des ressources humaines une copie de la facture. Sur réception de cette facture, la Direction des ressources humaines acquitte les frais admissibles;
- 3) la personne salariée doit transmettre à la Direction des ressources humaines une copie d'attestation de réussite une fois le cours terminé.

30.03 Exemption complète ou partielle des frais de scolarité pour les cours suivis par le conjoint ou les enfants à charge d'une personne salariée décédée

Une prolongation des bénéfices prévus à l'article 30.02 A) et D) est accordée au conjoint et aux enfants à charge d'une personne salariée décédée, aux conditions suivantes :



**A) Conditions d'admissibilité**

Avoir complété cinq (5) ans de service comme personne salariée travaillant 17h30 et plus par semaine lors de son décès.

**B) Cours admissibles**

Les cours crédités donnés par l'Université de Montréal, l'École Polytechnique et l'École des Hautes Études Commerciales.

**C) Régime**

- 1) remboursement à cent pour cent (100 %) des frais admissibles pour des cours faisant partie d'un programme conduisant à un grade universitaire, à condition que l'étudiant soit régulièrement promu.
- 2) remboursement à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) des frais admissibles pour des cours isolés.

**D) Conditions additionnelles d'admissibilité**

Le conjoint ou l'enfant à charge doit déjà être admis comme étudiant régulier à un programme conduisant à un grade universitaire avant le décès de la personne salariée;

- le programme doit être poursuivi de façon continue;
- l'étudiant doit être régulièrement promu.

**E) Modalités d'application et procédure**

- 1) l'étudiant doit remplir le formulaire approprié et le transmettre à la Direction des ressources humaines;
- 2) l'étudiant doit transmettre à la Direction des ressources humaines une copie de la facture. Sur réception de cette facture, la Direction des ressources humaines acquitte les frais admissibles;
- 3) l'étudiant doit transmettre à la Direction des ressources humaines une copie d'attestation de réussite une fois le cours terminé.

Cette prolongation des bénéfices est interrompue, lorsque :

- a) l'étudiant obtient le grade universitaire pour lequel il était inscrit lors du décès de la personne salariée;
- b) le conjoint se remarie.

**30.04** Exemption complète ou partielle des frais de scolarité pour les cours suivis par la personne salariée à la retraite ou par le conjoint ou les enfants à charge d'une personne salariée à la retraite

La personne salariée retraitée continue de bénéficier pour elle-même et pour son conjoint et ses enfants à charge de la politique d'exemption des frais de scolarité aux mêmes conditions que celles qui régissent la personne salariée en fonction.

## **Article 31 : Santé et sécurité au travail**

31.01 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.

31.02 L'Université prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées, en conformité avec les dispositions de la loi et les règlements qui s'appliquent.

31.03 Le Comité mixte de sécurité est constitué comme suit :

- trois (3) représentants du Syndicat;
- trois (3) représentants de l'Université.

L'Université autorise les personnes salariées membres du Comité de sécurité à s'absenter du travail, pour fins d'enquête et discussion des problèmes relatifs à la sécurité et à l'hygiène et pour assister aux réunions conjointes dudit comité ainsi qu'à toute autre réunion avec un ou des représentants de l'Université, en respectant les modalités suivantes :

- une telle absence n'affectera pas la bonne marche des activités du responsable de recherche;
- une telle absence ne pourra être consentie simultanément pour plus d'une (1) personne salariée travaillant pour un même responsable de recherche.

S'il devient nécessaire qu'un membre du Comité de sécurité s'absente de son poste de travail durant ses heures régulières de travail pour fins d'enquête, il en convient à l'avance avec le représentant désigné en matière de santé et sécurité au travail par la Direction des ressources humaines. La personne salariée ainsi absente du travail continue de recevoir son salaire régulier.

31.04 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;
- de formuler les recommandations appropriées aux services impliqués, lesquels y accorderont une attention prioritaire;
- de veiller à ce que l'Université et les personnes salariées respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

En cas de désaccord au sein du comité de sécurité quant aux mesures à prendre, les représentants du Syndicat adressent leurs recommandations par écrit aux représentants de l'Université qui fournissent une réponse écrite en expliquant les points de désaccord. Si le litige n'est pas réglé de façon satisfaisante, il est alors déféré à la C.S.S.T. dont la décision est exécutoire.

31.05 Le comité se réunit au moins à six (6) reprises durant l'année financière de l'Université ou sur demande écrite de l'une des parties, à la date et au lieu convenus entre les parties. Il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

L'Université rédige un procès-verbal à la suite de chaque rencontre du comité mixte et en transmet copie aux représentants syndicaux membres du comité.

31.06 Si une personne salariée constate une dérogation aux règles relatives à la sécurité, elle en informe la direction du secteur intéressé et le représentant à la prévention. Si le problème n'est pas réglé de façon satisfaisante, le cas sera alors soumis au Comité de sécurité.

31.07 L'Université assure un service de premiers soins pendant les heures de travail et fait transporter, à ses frais, la personne salariée à l'hôpital de son choix, dans la mesure du possible, si son état le nécessite.

L'Université facilite le retour de la personne salariée sur les lieux du travail ou à son domicile, selon le cas.

31.08 Au cas où des appareils spéciaux de protection ou autres articles seraient requis par la loi, pour la protection des personnes salariées, ces dits appareils ou articles seront alors fournis par l'Université.

31.09 Il incombe à la direction de chaque secteur d'informer les personnes salariées des normes de sécurité et des règlements en vigueur dans le secteur où elles travaillent.

31.10 L'Université affiche bien en vue, aux endroits appropriés, les normes, les règlements de sécurité et les instructions en cas d'urgence, quant aux locaux, appareils et produits dans ces locaux.

31.11 Certaines personnes salariées, dont la santé est exposée à des risques particuliers, peuvent être requises de subir un examen médical.

Lorsqu'un tel examen est requis par la loi ou par le Comité de sécurité, le coût de l'examen est à la charge de l'Université. Cet examen intervient pendant les heures régulières de travail, sans perte du salaire régulier de la personne salariée.

31.12 Il incombe à la direction de chaque secteur de mettre à la disposition des personnes salariées une trousse adéquate de premiers soins, à un endroit facilement accessible en tout temps.

31.13 Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail, si elle 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. La personne salariée ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe, si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat 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'elle exerce.

31.14 L'Université convient de mettre à la disposition du comité de sécurité l'information disponible pertinente à la qualité de l'air.

## **Article 32 : Lésions professionnelles**

32.01 Dans le cas d'une incapacité couverte par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'Université avance à la personne salariée l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la Loi et comble, s'il y a lieu, la différence entre cette indemnité et le salaire net de la personne salariée pendant une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale. Si la date d'augmentation de salaire survient au cours de cette période, la personne salariée bénéficie de l'augmentation de salaire à laquelle elle a droit. Quant au reste, la personne salariée est assujettie aux dispositions de ladite loi.

Dans le cas où l'invalidité totale à remplir ses fonctions persiste au-delà des cinquante-deux (52) premières semaines, la personne salariée devient assujettie aux dispositions de l'article 29 et elle reçoit durant la continuation de son invalidité la prestation prévue à cet article pour les incapacités de plus de vingt-six (26) semaines.

Aux fins du présent article, l'expression « salaire net » signifie le salaire après déduction des impôts provincial et fédéral, des cotisations au régime de rentes du Québec et à l'assurance-emploi.

Lors de l'émission des formulaires d'impôt, l'Université transmet à la personne salariée un avis indiquant le montant de l'indemnité payable par la C.S.S.T. au cours de l'année.

## **Article 33 : Régime de retraite et programme surcomplémentaire de retraite**

33.01 Le régime de retraite et le programme surcomplémentaire de retraite de l'Université sont maintenus pendant la durée de la présente convention.

33.02 Les bénéficiaires du régime de retraite et du programme surcomplémentaire de retraite de l'Université ne seront pas diminués pendant la durée de la présente convention.

33.03 Le Syndicat sera consulté avant toute modification éventuelle quant aux dispositions du régime de retraite et du programme surcomplémentaire de retraite avant leur mise en vigueur.

## **Article 34 : Grève ou lock-out**

34.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura ni grève, ni lock-out pendant la durée de la présente convention.

Le Syndicat n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera aucun ralentissement du travail dans le but de réduire le rendement normal des personnes salariées.

## **Article 35 : Durée de la convention collective**

35.01 La présente convention entre en vigueur lors de la date de sa signature par les parties et elle ne comporte aucun effet rétroactif, sauf pour ce qui y est expressément prévu. Son échéance est fixée au 8 avril 2013.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 9<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2010

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE LA  
RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL  
S.E.R.U.M.

Luc Vinet  
Recteur



Jacques Frémont  
Provost et Vice-recteur-Affaires académiques



Joseph Hubert  
Vice-recteur-Recherche



Luc Granger  
Vice-recteur adjoint-Affaires professionnelles



Elio Buono  
Directeur - Bureau du personnel enseignant  
Directeur général adjoint  
Direction des ressources humaines



Serge Brochu  
Directeur exécutif  
Forum international des universités publiques



Robert Prud'homme  
Directeur  
Département de chimie



France Filion  
Présidente



Jérôme Turon  
Vice-président exécutif régional



Alain Tétreault  
Responsable à la convention collective



Line Gagneau  
Trésorière



Alain Lachapelle  
Conseiller syndical et négociateur



Isabelle Renaud  
Négociatrice



UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Yves Du Sablon  
Directeur des relations de travail  
Direction des ressources humaines



---

Marie-Lou Lalime  
Conseillère en relations de travail  
Direction des ressources humaines



---

## Annexe « A »

### Annexe « A »

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

---

## COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Dossier : AM-2000-9342  
Cas : CM-2008-2008

Montréal, le 14 octobre 2008

---

AGENTE DE RELATIONS DU TRAVAIL : **Marte-Andrée Lévesque**

---

Syndicat des employé(e)s de la recherche de  
l'Université de Montréal (SERUM) Alliance de la  
fonction publique du Canada (AFPC)

Requérant

c.

Université de Montréal

Employeur

---

### DÉCISION

---

[1] Le 29 avril 2008, le requérant dépose une requête en vertu de l'article 25 du Code du travail pour représenter, chez l'employeur :

« Tous les agent(e)s de recherche salarié(e)s ou sans du Code du travail. »

[2] L'employeur et le requérant en sont venus à une entente sur l'unité de négociation décrite ci-après et sur les personnes qu'elle vise :

**« Tous les professionnels à l'emploi de l'Université de Montréal, salariés au sens du Code du travail, dont le salaire émane des budgets de recherche, à l'exception de ceux déjà visés par une autre accréditation. »**

[3] À la date du dépôt de sa requête, le requérant représente entre 35% et 50% des salariés compris dans l'unité de négociation.

[4] Un vote au scrutin secret est tenu afin de s'assurer du caractère représentatif du requérant. Le résultat du vote indique que le requérant jouit du caractère représentatif requis par la loi.

[5] Les vérifications effectuées indiquent que toutes les autres dispositions du chapitre II du *Code du travail* sont respectées.

[6] Rien ne s'oppose donc à ce que, conformément à l'article 28 du *Code du travail*, l'agente de relations du travail accrédite le requérant.

**EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail**

**ACCRÉDITE**

**le Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SERUM) Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) pour représenter :**

**« Tous les professionnels à l'emploi de l'Université de Montréal, salariés au sens du Code du travail, dont le salaire émane des budgets de recherche, à l'exception de ceux déjà visés par une autre accréditation. »**

**De : Université de Montréal**

Case postale 6128, succursale Centre-Ville  
Montréal (Québec) H3C 3J7

Établissements visés :

L'Université de Montréal à l'exception des Écoles affiliées (HEC Montréal et Polytechnique), des Centres hospitaliers et instituts (CAU et IU), centres et instituts universitaires

et autres établissements de santé

Dossier : AM-2000-9342.

  
Marie-Andrée Lévesque

M<sup>r</sup> Jacques Lamoureux  
LAMOUREUX, MORIN, LAMOUREUX  
Représentant du requérant

M<sup>r</sup> André Baril  
McCARTHY TÉTRAULT  
Représentant de l'employeur

MAL:sl



## **CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES**

---

Les seules dispositions de la convention collective qui s'appliquent sont les suivantes :

<b>Article 1</b>	<b>But de la convention</b>
<b>Article 2</b>	<b>Définitions</b>
<b>Article 3</b>	<b>Champ d'application</b>
<b>Article 4</b>	<b>Reconnaissance syndicale</b>
<b>Article 5</b>	<b>Droits et obligations des parties</b> L'article 5 s'applique à l'exception de la clause 5.05.
<b>Article 6</b>	<b>Libération syndicale</b> La clause 6.04 s'applique.
<b>Article 7</b>	<b>Harcèlement en milieu de travail</b>
<b>Article 8</b>	<b>Propriété intellectuelle</b>
<b>Article 9</b>	<b>Formation et perfectionnement</b> L'article 9 s'applique, à l'exception de l'alinéa intitulé « Congé de perfectionnement ».
<b>Article 10</b>	<b>Réorganisation et changements technologiques</b>
<b>Article 11</b>	<b>Frais de voyage et de séjour</b>
<b>Article 15</b>	<b>Liste de mise en disponibilité et rappel au travail</b> La clause 15.01 s'applique.
<b>Article 17</b>	<b>Salaires</b> Cet article s'applique étant précisé que la personne salariée temporaire a droit au taux de salaire prévu à la clause 17.01 pour la catégorie d'emploi qu'elle occupe et elle est assujettie à celle-ci. La personne salariée temporaire progresse d'un échelon à chaque 1820 heures de travail, sans toutefois progresser de plus d'un échelon par année de calendrier.
<b>Article 18</b>	<b>Horaire de travail</b>
<b>Article 19</b>	<b>Heures supplémentaires</b>

- Article 21**                    **Mesures disciplinaires**  
L'article s'applique aux personnes salariées ayant 24 mois et plus de service continu. Dans le cas d'un congédiement, l'article s'applique aux personnes salariées ayant plus de 12 mois de service continu.
- Article 22**                    **Procédure de règlement des griefs**  
La personne salariée temporaire peut formuler un grief conformément aux dispositions de l'article 22 pour réclamer les avantages auxquels elle a droit.
- Article 23**                    **Arbitrage**
- Article 24**                    **Vacances annuelles**  
La personne salariée remplaçante à temps complet embauchée pour une période d'un (1) mois et plus, accumule des vacances à raison d'un jour et deux tiers (1 2/3) par mois travaillé jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables. Les vacances sont prises en temps, après entente avec le supérieur quant aux dates.  
  
La personne salariée temporaire, autre que celle mentionnée au paragraphe précédent, reçoit de manière anticipée, lors de chaque période de paie, une avance constituant une indemnité compensatrice de vacances égale à huit pour cent (8 %) de son salaire régulier.
- Article 25**                    **Jours fériés**  
La personne salariée temporaire est admissible, après vingt (20) jours ouvrables travaillés, au paiement des jours fériés qui interviennent au cours de la durée de son emploi à la condition toutefois que lesdits jours fassent partie de son horaire régulier de travail. Dans le cas de la Fête nationale, la loi sur la fête nationale s'applique.
- Article 27**                    **Congés parentaux**  
La personne salariée temporaire enceinte a droit à un congé de maternité, sans salaire, d'une durée maximale de vingt (20) semaines continues.  
  
La personne salariée temporaire, père d'un nouveau-né, a droit à un congé de paternité, sans salaire, d'au plus cinq (5) semaines continues.  
  
La personne salariée temporaire qui est la mère ou le père d'un nouveau-né ou qui adopte un enfant a droit à un congé parental, sans salaire, d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.  
  
Les modalités ainsi que les droits et obligations applicables dans le cadre de ces congés sont ceux prévus dans la Loi sur les normes du travail.
- Article 31**                    **Santé et sécurité au travail**  
L'article 31 s'applique, à l'exception des modalités relatives au comité de santé et sécurité au travail.
- Article 32**                    **Lésions professionnelles**  
La clause 32.01 s'applique, à l'exception du deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe.



## Annexe « C »

### INTÉGRATION SALALARIALE

---

#### 1. Classification des emplois

Le responsable de recherche complète le questionnaire d'analyse d'emploi et il le fait parvenir à la Direction des ressources humaines pour validation. Par la suite, le questionnaire complété sera transmis à la personne salariée. Celle-ci dispose de dix (10) jours ouvrables pour faire ses commentaires, s'il y a lieu.

En fonction des responsabilités assumées par la personne salariée, le responsable de recherche recommande à la Direction des ressources humaines un appariement de l'emploi à l'un ou l'autre des profils génériques (professionnel de recherche- R1, R2, R3). La Direction des ressources humaines procède à l'analyse et valide l'appariement fait par le responsable de recherche.

#### 2. Détermination de l'échelon

La personne salariée fait parvenir au responsable de recherche l'information attestant l'expérience pertinente acquise en cours d'emploi à l'Université ou au sein d'une autre organisation. La personne salariée joint les pièces justificatives attestant les diplômes obtenus.

Le responsable de recherche, de concert avec la Direction des ressources humaines, intègre la personne salariée dans l'échelle correspondant à la catégorie d'emplois appropriée et à l'échelon qui correspond au nombre d'années d'expérience pertinente supplémentaires aux qualifications normalement exigées.

L'Université reconnaît deux (2) années d'expérience pour un diplôme de maîtrise et trois (3) années supplémentaires pour un diplôme de doctorat, sous réserve que ces années n'ont pas déjà été reconnues comme années d'expérience de travail. Le diplôme doit être de niveau supérieur aux qualifications exigées par sa catégorie d'emplois et en lien avec l'emploi occupé. Seuls les diplômes de maîtrise et de doctorat peuvent faire l'objet d'une reconnaissance d'expérience.

La personne salariée qui possède une ou plusieurs années d'expérience pertinente en plus des qualifications normalement exigées se voit attribuer un échelon de plus par année d'expérience sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de la catégorie d'emplois.

### 3. Intégration salariale

L'intégration salariale se fera au 1<sup>er</sup> décembre suivant la signature de la convention collective selon les situations suivantes :

Si l'écart entre le salaire de la personne salariée et le salaire prévu à l'échelon est inférieur ou égal à 5%, le salaire de la personne salariée est porté à l'échelon correspondant au moment de l'intégration.

Si l'écart entre le salaire de la personne salariée et le salaire prévu à l'échelon est supérieur à 5% mais inférieur ou égal à 10%, un premier écart de 5% est versé au moment de l'intégration. Le salaire est porté à l'échelon au cours de l'année suivant l'intégration. Le salaire continue ensuite de progresser selon les modalités prévues à l'augmentation d'échelon.

Si l'écart entre le salaire de la personne salariée et le salaire prévu à l'échelon est supérieur à 5% mais inférieur ou égal à 15%, un premier écart de 5% est versé au moment de l'intégration. Une deuxième tranche de 5% est versée au cours de la première année suivant l'intégration. Le salaire est porté à l'échelon au cours de la deuxième année suivant l'intégration. Le salaire continue ensuite de progresser selon les modalités prévues à l'augmentation d'échelon.

Si l'écart entre le salaire de la personne salariée et le salaire prévu à l'échelon est supérieur à 15%, les écarts sont répartis en trois parts égales. La première part est versée au moment de l'intégration. La deuxième part est versée au cours de la première année suivant l'intégration. Le salaire est porté à l'échelon au cours de la deuxième année suivant l'intégration. Le salaire continue ensuite de progresser selon les modalités prévues à l'augmentation d'échelon.

Suite à l'intégration, les augmentations d'échelon auxquelles la personne salariée a droit s'ajoutent aux écarts salariaux.

Si le salaire de la personne salariée est supérieur à celui de l'échelon auquel elle a droit, le salaire est porté à l'échelon et l'excédent salarial constitue une prime d'intégration. La prime d'intégration est considérée à titre de salaire régulier et se résorbe dans le temps de la valeur des augmentations d'échelon et des indexations.

Quant aux indexations des échelles de salaire, elles sont versées sous forme de forfaitaires. Ces forfaitaires ne s'additionnent pas au salaire mais sont considérés aux fins du régime de retraite et des régimes d'assurance collectives.

L'Université informe par écrit la personne salariée de sa classification et de son échelon.

#### 4. Création d'un comité de rémunération ad hoc et règlement des litige

Les parties conviennent de créer un « Comité de rémunération » ad hoc et celui-ci est formé de quatre (4) personnes, deux (2) membres choisis parmi les professionnels et professionnelles de la recherche, nommés par le Syndicat et deux (2) personnes choisies parmi les responsables de recherche, nommées par l'Université. Chaque partie peut s'adjoindre un expert. Les membres, le cas échéant, doivent déclarer toutes situations de conflit d'intérêt et seront alors remplacés pour l'étude des dossiers visés.

Le comité établit ses règles de fonctionnement. Si le comité juge bon d'entendre une partie, il en informe l'autre et l'invite à se présenter devant lui. Avant le début de ses travaux, le Comité de relations de travail rencontrera les membres du Comité de rémunération afin de les informer sur les différents paramètres ayant été discutés en ce qui a trait à la classification et à la détermination de l'échelon.

Le rôle du comité est le suivant :

- finaliser les trois catégories d'emploi avant la cueillette d'information et les modifier si nécessaire suite au processus, le tout sans possibilité de grief;
- élaborer le questionnaire, le tout sans possibilité de grief;
- faire le suivi périodique de l'avancement des travaux;
- prendre connaissance des résultats de l'exercice d'intégration pour l'ensemble du personnel visé :
  - classification;
  - échelon;
  - calcul des écarts et étalements des versements.

À cette étape, des exemples représentatifs des trois catégories d'emploi seront fournis au Syndicat.

- trancher les litiges relatifs à la classification d'un emploi et à la détermination de l'échelon.

La personne salariée dispose de 30 jours de calendrier à compter de l'émission de l'avis pour présenter une demande d'étude de dossier au comité de rémunération. Toute demande doit préciser les points en litige et être acheminée au Bureau du personnel enseignant, avec copie à son responsable de recherche.

Une décision unanime du comité est exécutoire, finale et sans appel. Une copie de cette décision est transmise à la personne salariée, au responsable de recherche et au Syndicat. En l'absence de décision unanime, la personne salariée peut déposer un grief dans les 30 jours de calendrier du constat de désaccord par le comité.

## **Dépôt de l'Université de Montréal devant le conciliateur du Ministère du Travail**

**22 février 2010**

Les emplois de professionnelle ou de professionnel de recherche sont caractérisés par l'assistance aux chercheuses et chercheurs dans leur fonction universitaire de recherche. Ils sont subdivisés en trois (3) catégories qui se caractérisent comme suit :

### **Professionnelle ou professionnel de recherche de catégorie I**

La personne salariée effectue des travaux découlant des orientations du ou des projets de recherche. Cet emploi comporte plus spécifiquement des tâches liées à la collecte d'information et à l'expérimentation en lien avec une activité de recherche, notamment:

- a) La personne salariée s'acquitte de diverses tâches de recherche nécessitant généralement des connaissances spécialisées.
- b) Elle travaille la plupart du temps sous une certaine supervision et elle est responsable de la qualité et de la pertinence des résultats de son travail.
- c) Elle gère ses priorités de travail et identifie les besoins liés à la recherche. Elle sélectionne le matériel de recherche et en fait la recommandation.
- d) Ses tâches peuvent inclure la cueillette d'informations, l'administration de tests, la réalisation d'entrevues, la planification et la préparation de recherches documentaires, la compilation et l'analyse de données selon des méthodes scientifiques connues, la mise au point et la réparation d'instruments scientifiques, la prise de données sur ces instruments, la réalisation de tâches administratives selon des normes reconnues.
- e) Elle prépare, utilise ou adapte des outils de recherche existants. Elle peut gérer des bases de données, programmer des sites web et offrir un soutien informatique.
- f) Elle peut être appelée à organiser des activités scientifiques (colloques, ateliers, aides aux demandes de subventions...) ou à participer à la gestion administrative des fonds de recherche.

g) Elle agit à titre d'agente de communication et participe à la diffusion des résultats des travaux de recherche.

h) Elle assiste le responsable de recherche et les étudiantes ou étudiants aux cycles supérieurs.

i) Elle peut être appelée temporairement à effectuer des tâches de niveau inférieur.

j) Toutes autres tâches connexes que lui confient ses supérieurs.

**Qualifications normalement exigées**

Diplôme universitaire terminal de premier (1<sup>er</sup>) cycle dans un champ de spécialisation approprié.

## **Professionnelle ou professionnel de recherche de catégorie II**

La personne salariée participe à l'identification des objectifs du projet de recherche et à l'analyse des résultats. Elle effectue les études et les recherches en découlant. Notamment:

a) Elle s'acquies des principales tâches d'un projet de recherche et peut assister le responsable de recherche dans d'autres activités de recherche.

b) Elle travaille sous une supervision minimale pour bon nombre de tâches et est responsable de la qualité et de la pertinence des résultats des personnes qu'elle supervise.

c) Ses tâches peuvent inclure l'élaboration de questionnaires et le recrutement et la formation d'intervieweurs.

d) Elle planifie la mise en place et l'administration d'outils ou de systèmes de cueillette de données. Elle peut être appelée à améliorer ou à adapter des méthodes déjà existantes.

e) Elle participe à la formation et la supervision d'étudiantes ou d'étudiants et de professionnelles et professionnels de recherche en lien avec la recherche.

f) Elle analyse et interprète les résultats de recherches selon des méthodes prévues ou d'usage et diffuse les résultats. Elle peut être appelée à rédiger des rapports, des documents synthèses ou à participer à la rédaction d'articles scientifiques et à la diffusion des résultats.

g) Elle peut être responsable d'analyses de laboratoire, de la mise au point et de l'entretien de l'équipement, de la planification des horaires, des tarifs, etc.

h) Elle peut réaliser diverses tâches administratives liées au projet de recherche ou participer à la rédaction de demandes de subvention.

i) Ses tâches peuvent inclure les tâches de catégorie I.

j) Elle peut superviser le travail d'autres personnes, notamment des professionnelles ou professionnels de recherche de catégorie I.

k) Elle peut être appelée temporairement à effectuer des tâches de niveau inférieur.

l) Toutes autres tâches connexes que lui confient ses supérieurs.

### **Qualifications normalement exigées**

Diplôme universitaire de maîtrise dans un champ de spécialisation approprié ou un diplôme universitaire terminal de premier (1<sup>er</sup>) cycle dans un champ de spécialisation approprié et deux (2) années d'expérience pertinente au projet de recherche. Des habiletés ou des expertises spécialisées peuvent être exigées.

### **Professionnelle ou professionnel de recherche de catégorie III**

La personne salariée contribue de façon significative à l'élaboration des orientations du projet de recherche et elle effectue les études et les recherches découlant de ces orientations. Notamment :

a) Elle contribue de façon significative à l'élaboration des objectifs et du protocole de recherche, à l'analyse et à la diffusion des résultats ainsi qu'à l'organisation et la coordination même d'une bonne partie des activités de recherche.

b) Cet emploi exige beaucoup d'autonomie dans des domaines comme l'organisation du travail de recherche, l'évaluation de la littérature scientifique existante, l'élaboration de protocoles de recherche, l'élaboration et la rédaction de rapports.

c) Elle travaille à partir de grandes orientations arrêtées en collaboration avec le responsable de recherche et est responsable d'atteindre les objectifs du projet.

d) Dans le cadre de son travail, elle est appelée à innover par la mise au point de nouvelles méthodes d'analyse ou de recherche.

e) Elle peut être responsable de laboratoire. Dans ce contexte, elle participe à la planification et au développement du laboratoire.

f) Ses tâches peuvent inclure les tâches de catégorie I et II.

g) Elle œuvre à la sélection ou à la mise au point de la méthode d'analyse ou de l'instrumentation, à la conception et à l'élaboration de méthodes et d'outils de recherche, à la coordination des activités requises pour la cueillette de données et l'interprétation de résultats.

h) Elle peut effectuer de la programmation informatique avancée.

i) Elle prépare, conceptualise et élabore des demandes de subvention, des comptes rendus théoriques ou méthodologiques, des rapports, des communications et des articles en lien avec des activités de recherche.

j) Elle peut être appelée à coordonner un réseau, un centre d'excellence ou des projets d'envergure.

k) Elle encadre des étudiantes ou étudiants aux cycles supérieurs dans leurs activités de formation.

l) Elle supervise le personnel de recherche, notamment les autres professionnelles ou professionnels de recherche.

m) Elle peut être appelée temporairement à effectuer des tâches de niveau inférieur.

n) Toutes autres tâches connexes que lui confient ses supérieurs.

### **Qualifications normalement exigées**

Diplôme universitaire de maîtrise dans un champ de spécialisation approprié et trois (3) années d'expériences dans le domaine de recherche ou diplôme universitaire de doctorat dans un champ de spécialisation approprié. Des habiletés ou des expertises spécialisées peuvent être exigées.

## **Lettre d'entente no 1**

### **À la date de la signature de la convention collective :**

La personne salariée régulière : conserve le même statut et est réputée avoir complété sa période de probation.

La personne salariée temporaire, excluant la remplaçante : ayant plus de 12 mois de service continu, travaillant 17h30 et plus par semaine dans le même emploi, dans la même unité, pour le même responsable de recherche, changera de statut d'emploi et deviendra régulière.

Le changement prendra effet dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la signature de la convention collective.

Les personnes salariées auront droit à l'ensemble des bénéfices et avantages de la convention collective à partir de la signature de cette dernière.

## **Lettre d'entente no 2**

### **Intégration**

Dans le cadre de l'opération ad hoc d'intégration salariale des membres du SERUM, l'Université s'engage à transmettre à toutes les personnes visées une lettre contenant les informations prévues à la clause 14.04 de la présente convention collective.

Par ailleurs, dans le cadre de cet exercice, l'Université enverra au Syndicat une liste à jour de ses membres et de leur niveau d'étude.

Enfin, le Syndicat conserve ses droits prévus au Code du travail à l'égard de l'interprétation de son certificat d'accréditation et de la présente convention collective.

À la suite de l'opération d'intégration salariale, l'Université et le Syndicat examinent les situations où les fonctions des personnes salariées ne peuvent être appariées à un travail de professionnel. L'Université s'engage à respecter un délai de quarante-cinq (45) jours, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2010 avant de statuer sur ces situations.