

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1574**

2013 - 2017

TABLE DES MATIÈRES

Intention des parties.....	1
----------------------------	---

PARTIE I – DÉFINITIONS, JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1	But et durée de la convention.....	2
ARTICLE 2	Reconnaissance et juridiction	3
ARTICLE 3	Définition des termes.....	5
ARTICLE 5	Salarié à temps partiel et salarié intermittent.....	12
ARTICLE 6	Modalités pour les statuts particuliers	14
ARTICLE 7	Droits et obligations des parties.....	46
ARTICLE 8	Régime syndical	51
ARTICLE 9	Liberté d'action syndicale	53

PARTIE II – ANCIENNETÉ

ARTICLE 11	Ancienneté.....	59
------------	-----------------	----

PARTIE III – MOUVEMENTS DE PERSONNEL

ARTICLE 4	Période de probation.....	11
ARTICLE 12	Affichage, promotion, mutation, rétrogradation	61
ARTICLE 13	Affectation temporaire	65

PARTIE IV – SÉCURITÉ D'EMPLOI

ARTICLE 16	Sécurité d'emploi	75
ARTICLE 17	Mise à pied et rappel au travail.....	80
ARTICLE 18	Sécurité interconstituante.....	81
ARTICLE 19	Contrat à forfait.....	82

PARTIE V – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

ARTICLE 21	Perfectionnement	84
------------	------------------------	----

PARTIE VI – SANTÉ ET SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE

ARTICLE 22	Traitement en maladie.....	86
ARTICLE 24	Examen médical	94
ARTICLE 25	Hygiène, santé et sécurité.....	95
ARTICLE 26	Accident de travail	96

PARTIE VII – HORAIRE DE TRAVAIL

ARTICLE 32	Durée et horaire	105
ARTICLE 33	Horaire de quatre (4) jours	108
ARTICLE 34	Horaire variable	109

PARTIE VIII – RÉMUNÉRATION

ARTICLE 36	Travail supplémentaire.....	113
ARTICLE 37	Rémunération minimale de rappel	116
ARTICLE 38	Primes	117
ARTICLE 45	Salaires.....	150
ARTICLE 46	Rétroactivité.....	154

PARTIE IX – RÉGIMES DE RETRAITE ET D'ASSURANCES COLLECTIVES

ARTICLE 23	Assurances collectives.....	90
ARTICLE 27	Régime de retraite.....	97
ARTICLE 49	Programme de retraite anticipée et de retraite graduelle.....	165

PARTIE X – VACANCES ET CONGÉS DIVERS

ARTICLE 39	Jours fériés	120
ARTICLE 40	Congés sociaux et congés personnels	122
ARTICLE 41	Congés parentaux et familiaux	125
ARTICLE 42	Congé sans traitement	143
ARTICLE 43	Absence pour service public	144
ARTICLE 44	Vacances	145
ARTICLE 48	Régime de congé à traitement différé ou anticipé	156

PARTIE XI – AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES

ARTICLE 20	Charge de travail	83
ARTICLE 28	Frais de voyage – automobile.....	100
ARTICLE 29	Uniforme, vêtement et outillage	101
ARTICLE 30	Droits acquis	103
ARTICLE 35	Fermeture de l'établissement.....	112
ARTICLE 47	Responsabilité civile.....	155

PARTIE XII – RELATIONS DE TRAVAIL, MESURES DISCIPLINAIRES ET PROCÉDURE D'ARBITRAGE

ARTICLE 10	Comité des relations de travail.....	58
ARTICLE 14	Mesures disciplinaires	68
ARTICLE 15	Procédure de règlement des griefs ou des mécontentes et d'arbitrage	70

PARTIE XIII –CONVENTION

ARTICLE 31	Publication de la convention.....	104
ARTICLE 50	Annexes et lettres d’entente.....	168

LETTRES D’ENTENTE.....169

Numéro 1	Appareils, local P0-3030.....	170
Numéro 2	Tableaux d’affichage	171
Numéro 3	Bureautique	172
Numéro 4	Période estivale.....	175
Numéro 5	Programme de formation et d’apprentissage à des métiers spécialisés.....	176
Numéro 6	Programme volontaire de réduction du temps de travail	180
Numéro 7	Exigences normales pour l’affichage de deux (2) postes à l’École de langue et de culture québécoise.....	187
Numéro 8	Possibilité pour un salarié régulier d’utiliser, en tout ou en partie, les montants de rétroactivité et de les convertir en du temps.....	188
Numéro 9	Mesures de départ à la retraite.....	189
Numéro 10	Déléguées et délégués sociaux.....	190
Numéro 11	Horaire variable pour les techniciens au Département des sciences appliquées	192
Numéro 12	Modalités d’application du paragraphe 49.05 de la convention collective	193
Numéro 13	Aménagement de l’article 42 (congé sans traitement).....	194
Numéro 14	Article 49 de la convention collective	195
Numéro 15	Statut des employés dont l’embauche est liée à des sources de financement variables.....	196
Numéro 16	Formation des employés sur les postes d’opérateur de photocopieur numérique	198
Numéro 17	Centre NAD.....	199
Numéro 18	Définition d’un poste du groupe « Bureau » régulier intermittent à temps complet au Département des sciences fondamentales	200
Numéro 19	Implantation des mécanismes d’évaluation de fonctions, des mécanismes de rémunération et des échelles salariales en découlant pour les personnes salariées représentées par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1574.....	201
Numéro 20	Contrat à forfait	204
Numéro 21	Mesures transitoires lors de difficultés majeures liées au(x) financement(s) de projet(s) de recherche	205

ANNEXES..... 207

Annexe A	Autorisation de prélèvement pour fins syndicales	208
Annexe B	Rencontre de tout nouveau salarié avec un représentant du syndicat	209
Annexe C	Horaires particuliers.....	210
Annexe D	Groupe métiers et services.....	211
Annexe D-5	Qualifications requises – métiers et services.....	211

Annexe E	Rémunération et plan d'évaluation	214
Annexe E-1	Mécanismes de rémunération.....	215
Annexe E-2	Plan d'évaluation	220
Annexe E-2.1	Plan d'évaluation des fonctions sans égard au sexe	221
Annexe E-2.2	La pondération des 15 sous-facteurs	241
Annexe E-2.3	Table de conversion	242
Annexe E-2.4	Formule de description de fonction.....	243
Annexe E-3	Liste des fonctions.....	246
Annexe E-4	Échelles de salaire	249
Annexe F	Groupe technique.....	253
Annexe F-2	Plan de carrière – groupe technique	253
Annexe G	Liste d'ancienneté des salariés en date du 30 septembre	256
SIGNATURES.....		257

INTENTION DES PARTIES

Les deux (2) parties, l'Employeur et le Syndicat conviennent de reconnaître mutuellement que l'Université du Québec à Chicoutimi est un service public ayant pour tâche d'offrir à la recherche et à l'enseignement, raison même de son existence, des services de qualité et d'efficacité nécessaires à son excellence et à son amélioration constante et, pour ce faire, rechercher les conditions d'emploi et de carrière nécessaires au maintien et à l'amélioration des services requis.

Article 1

BUT ET DURÉE DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés; d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail équitables pour tous, qui assurent, dans la mesure du possible, le bien-être et la sécurité des salariés; de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les salariés régis par la présente convention.
- 1.02 La présente convention, une fois signée par les représentants autorisés des parties et déposée conformément au Code du travail, est conclue jusqu'au 31 mai 2017.

Elle entre en vigueur lors de la date de sa signature et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu. Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention conformément au Code du Travail et sous réserve des droits des parties en vertu dudit Code.

Article 2

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 Aux fins de négociation et d'application de la convention collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1574, comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des salariés régis par le certificat d'accréditation AQ.1003.8199 émis le 19 juin 1975 ainsi que le certificat d'accréditation AQ-2000-9715 de la recherche émis le 27 janvier 2009.
- 2.02 La présente convention collective s'applique à tous les salariés couverts par les certificats d'accréditation.
- 2.03 Lorsque l'Employeur désire exclure un poste de l'unité de négociation, il donne au Syndicat un avis de trente (30) jours ouvrables; à l'intérieur de ce délai, le Syndicat ou l'Employeur peut, s'il y a lieu, porter la question devant le Commissaire du travail.
- 2.04 À l'exception des cas d'urgence ou aux fins d'entraînement des salariés, le personnel de cadre ou les employés exclus de l'unité de négociation n'accomplissent pas les tâches exécutées par les salariés couverts par le certificat d'accréditation. Toutefois, les personnes exclues de l'unité de négociation peuvent exécuter des tâches semblables à celles exécutées par les salariés inclus dans l'unité de négociation, si telle est leur affectation, à condition que l'exécution de ces tâches n'ait pas pour effet le déclassement ou la mise à pied de salariés inclus dans l'unité de négociation.
- 2.05 L'Université ne peut, dans le but d'éviter l'application de la présente convention, faire administrer par des tiers les « fonds de recherche » pour lesquels elle agit habituellement comme fiduciaire.
- 2.06 En ce qui concerne les salariés régis par le certificat d'accréditation qui s'applique aux employés administratifs, métiers et services et technique de recherche, les paramètres suivants guident le maintien de relations harmonieuses entre l'Université, le syndicat, les salariés et les chercheurs :
- la qualité, la motivation, la création et la productivité nécessaires favorisées au sein d'un projet de recherche, dans un contexte de compétition vive;
 - l'autonomie scientifique dont doivent disposer les chercheurs dans la détermination des orientations de la recherche;

- les exigences des bailleurs de fonds, le montant et la période de validité des fonds de recherche, ainsi que les modifications ou les réaffectations budgétaires justifiées essentiellement par les objectifs ou les méthodes de recherche;
- le respect de l'éthique et de l'intégrité en recherche;
- la spécificité des connaissances, habiletés ou aptitudes requises des salariés;
- les exigences liées au rôle de fiduciaire confié par les organismes ou entreprises à l'Université concernant l'administration des fonds de recherche octroyés aux chercheurs.

2.07 La présente convention ne restreint aucunement le travail des étudiants, ni le travail des chercheurs, ni le travail des stagiaires. L'Université accepte de ne pas recourir délibérément aux personnes exclues dans l'unique but de combler les emplois occupés par les salariés membres de l'unité de négociation. Les parties reconnaissent et acceptent que, dans le travail quotidien, des tâches accomplies par des salariés soient exécutées par des professionnels sans affecter le temps de travail rémunéré des salariés concernés.

Article 3

DÉFINITION DES TERMES

- 3.01 EMPLOYEUR: désigne l'Université du Québec à Chicoutimi.
- 3.02 SYNDICAT: désigne le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1574.
- 3.03 CONVENTION: désigne la présente convention collective de travail.
- 3.04 SALARIÉ: désigne toute personne couverte par les certificats d'accréditation et régie par la présente convention.
- 3.05 SALARIÉ À TEMPS COMPLET: désigne un salarié qui travaille trente-cinq (35) heures par semaine (trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes pour le groupe métiers et services).
- 3.06 SALARIÉ À TEMPS PARTIEL: désigne un salarié qui travaille un nombre d'heures moindre que le nombre prévu à la clause .01 de l'article 32 « Durée et horaire ». Toutefois, sauf pour le salarié surnuméraire, l'horaire doit comporter un minimum de quinze (15) heures par semaine et un maximum de vingt-cinq (25) heures par semaine (trente (30) heures pour le groupe métiers et services).
- 3.07 SALARIÉ EN PÉRIODE DE PROBATION: désigne tout salarié nouvellement embauché qui n'a pas complété sa période de probation au service de l'Employeur.
- 3.08 SALARIÉ RÉGULIER: désigne tout salarié qui a complété sa période de probation au service de l'Employeur.
- 3.09 SALARIÉ - RECHERCHE : désigne un salarié embauché à même des fonds de recherche et couvert par le certificat d'accréditation AQ-2009-9715.
- 3.10 SALARIÉ SOUS OCTROI DE SUBVENTION: désigne un salarié embauché pour travailler à la réalisation d'un ou de plusieurs projets spécifiques (autre que la recherche) pour lequel un salarié ou un employé ou l'Employeur a obtenu une (des) subvention(s) d'un organisme extérieur (d'organismes extérieurs).

3.11 SALARIÉ INTERMITTENT: désigne un salarié embauché sur un poste pour une période de trente-deux (32) à trente-six (36) semaines consécutives par année, normalement située entre le 15 août et le 15 mai.

À moins d'avis d'entente contraire entre les parties, l'Employeur ne peut réduire ou augmenter le nombre de semaines de travail annuel requis d'un salarié lors de son embauchage.

3.12 SALARIÉ REMPLAÇANT: désigne un salarié embauché en vue de combler temporairement un poste vacant ou une absence autorisée en vertu de la présente convention.

3.13 SALARIÉ SURNUMÉRAIRE: désigne un salarié embauché pour parer à un surcroît occasionnel de travail d'une période ne dépassant pas soixante (60) jours ouvrables.

3.14 SALARIÉ TEMPORAIRE: désigne un salarié embauché dans le cadre d'un projet spécifique non renouvelable d'une durée maximale de douze (12) mois.

Cette période peut être prolongée après entente entre les parties.

3.15 PROMOTION:

- a) Métiers et services - Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est supérieur.
- b) Technique - Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de l'échelle de salaire est supérieur.
- c) Bureau - Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de la classe est supérieur.

3.16 MUTATION:

- a) Métiers et services - Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est égal.
- b) Technique - Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de l'échelle de salaire est égal.

- c) Bureau - Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de la classe est égal.

3.17 RÉTROGRADATION:

- a) Métiers et services - Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est inférieur.
- b) Technique - Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de l'échelle de salaire est inférieur.
- c) Bureau - Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de la classe est inférieur.

3.18 ANCIENNETÉ: aux fins d'application de la présente convention et sous réserve du paragraphe 6.08, signifie et comprend la durée totale de l'emploi à compter de la date du premier (1^{er}) jour du dernier embauchage par l'Employeur.

3.19 GRIEF: désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

3.20 MÉSENTENTE: désigne tout désaccord au sujet d'un traitement injuste allégué.

3.21 JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL: désigne le nombre total d'heures de travail spécifié pour une journée régulière de travail en conformité avec les dispositions de la convention collective.

3.22 SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL: désigne le nombre total des heures et des jours de travail spécifié pour une semaine régulière de travail en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.

3.23 CONJOINT: désigne les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes non mariées résidant ensemble.

Cette définition ne s'applique pas pour les régimes d'assurance et de retraite.

3.24 **AFFICHAGE:** désigne la procédure par laquelle l'Employeur offre aux salariés tout poste nouvellement créé ou vacant.

3.25 **SUPÉRIEUR IMMÉDIAT:** désigne l'employé-cadre de qui relève(nt) immédiatement un (1) ou plusieurs salarié(s).

Pour le secteur « enseignement et recherche », le supérieur est un représentant du Service des ressources humaines ou le responsable désigné par Le Service des ressources humaines.

3.26 **POSTE:** désigne, dans un secteur donné, l'ensemble des tâches assignées à un salarié compte tenu de sa description de fonction.

3.27 **QUALIFICATIONS REQUISES:** conditions de scolarité, de reconnaissance professionnelle ou technique, de même que l'expérience nécessaire à l'évaluation, au rangement ou à la catégorisation d'une fonction.

3.28 **EXIGENCES NORMALES:** conditions normales de scolarité, d'expérience et d'habiletés particulières qu'exige l'Employeur et qui sont reliées directement aux tâches qui constituent une partie significative du poste. Le Syndicat peut contester les exigences normales du poste selon ce qui suit:

- a) l'expérience et la scolarité si ces dernières sont supérieures à celles apparaissant à la description de fonction;
- b) les habiletés particulières.

Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Lors de l'affichage, l'Employeur peut exiger des connaissances reliées à l'utilisation d'équipements de bureautique. Cependant, ces exigences ne peuvent servir de critère d'élimination de candidatures de salariés réguliers. Le candidat retenu doit cependant accepter de se soumettre à la formation que l'Employeur pourrait juger nécessaire pour l'utilisation des équipements de bureautique. Cette formation est à la charge de l'Employeur et n'entraîne aucune perte de salaire pour le salarié concerné.

Lors de l'affichage où la connaissance du traitement de texte est requise, l'Employeur indiquera la note suivante: "Cette exigence ne peut servir de critère d'élimination de candidatures de salariés réguliers."

3.29 **HARCÈLEMENT SEXUEL**: désigne une pression indue exercée soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser les caractéristiques sexuelles d'un ou d'une salarié(e) et ayant pour effet de compromettre son droit à l'égalité dans l'emploi, son droit à des conditions de travail justes et raisonnables, son droit à la dignité.

3.30 **HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE** : désigne une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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

3.31 **CHERCHEUR** : désigne tout membre du corps professoral de l'Université ou tout autre employée ou employé de l'Université, bénéficiaire de fonds de recherche, qui effectue des travaux de recherche avec une ou plusieurs personnes salariées dans le cadre de son travail à l'Université.

3.32 **CHERCHEUR RESPONSABLE** : désigne le chercheur qui assume la direction scientifique d'une unité de recherche.

3.33 **FONDS DE RECHERCHE** : fonds dont l'Université assume l'administration et qui consiste en subvention, octroi, commandite, contrat ou toute autre forme de financement obtenu par un chercheur auprès de l'Université, d'un organisme externe ou d'une entreprise privée ou publique, pour la réalisation de travaux de recherche effectués dans le cadre des fins poursuivies par l'Université.

3.34 **SERVICE CONTINU** : période non interrompue pendant laquelle le lien d'emploi entre l'Université et un salarié est maintenu, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat. Un congé prévu aux règles et dispositions en vigueur ou autorisé par le supérieur immédiat, est considéré comme du service continu.

- 3.35 **UNITÉ DE RECHERCHE:** une ou plusieurs personnes regroupées sous la direction scientifique d'une chercheuse ou d'un chercheur pour la réalisation de travaux de recherche financés par des fonds de recherche.
- 3.36 **PROJET DE RECHERCHE:** Un engagement contracté entre un chercheur et des organismes subventionnaires ou commanditaires convenant de travaux et d'activités, visant l'approfondissement d'une problématique, la découverte ou l'application de nouvelles connaissances, le développement de produits nouveaux ou l'amélioration de procédés et regroupant des personnes pour en permettre la réalisation.
- 3.37 **EMPLOI :** désigne, dans un projet de recherche, l'ensemble des tâches qui peuvent être assignées à une personne salariée compte tenu de sa description de tâches.
- 3.38 **FORFAIT :** montant global versé à titre de salaire pour une période donnée.

Article 4

PÉRIODE DE PROBATION

- 4.01 A) Pour les salariés ayant accumulé cent-quatre-vingts (180) jours d'ancienneté et plus à titre de salarié à statut particulier.
- a) La durée de la période de probation des groupes bureau et technique est de quatre (4) mois. L'Employeur pourra prolonger la période de probation d'un nombre de jours égal au nombre de jours d'absence pour cause de maladie.
 - b) La durée de la période de probation pour le groupe métiers et services est de trois (3) mois. L'Employeur pourra prolonger la période de probation d'un nombre de jours égal au nombre de jours d'absence pour cause de maladie.
- B) Pour les salariés ayant accumulé moins de cent-quatre-vingts (180) jours d'ancienneté à titre de salarié à statut particulier.
- a) La durée de la période de probation des groupes bureau, techniques et métiers et services est de six (6) mois. L'employeur pourra prolonger la période de probation d'un nombre de jours égal au nombre de jours d'absence pour cause de maladie.
 - C) Le salarié en période de probation selon les paragraphes précédents doit demeurer au même poste et il ne peut obtenir de promotion, mutation ou rétrogradation tant que sa période de probation n'est pas terminée.
- 4.02 a) À moins de stipulations contraires, le salarié en période de probation bénéficie des avantages prévus à la présente convention, sauf qu'il peut être remercié de ses services en tout temps sans qu'il puisse recourir à la procédure de règlement des griefs ou des mécontentes et d'arbitrage.
- b) Lorsque le salarié à statut particulier inscrit sur la liste de rappel ne peut ou ne veut compléter la période de probation, il est réinscrit sur cette liste.
- 4.03 L'Employeur fait parvenir au salarié en période de probation deux (2) semaines à l'avance un avis écrit, avec copie au Syndicat, lui signifiant qu'il est remercié de ses services. Si l'Employeur fait défaut de fournir l'avis dans le délai prescrit, il devra payer au salarié en période de probation une (1) journée de salaire par jour de retard.

Article 5

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL ET SALARIÉ INTERMITTENT

5.01 Salarié à temps partiel:

- a) La durée de la période de probation d'un salarié à temps partiel embauché sur un poste est celle prévue à l'article 4 « Période de probation » au prorata de son horaire régulier de travail.
- b) Le salarié à temps partiel bénéficie de tous les droits et privilèges accordés au salarié à temps complet de même statut à condition qu'il puisse les exercer. Toutefois, le salarié à temps partiel ne bénéficie pas de droits et avantages supérieurs à ceux des salariés à temps complet.
- c) Le salarié à temps partiel embauché sur un poste peut accepter de prolonger ses heures de travail jusqu'à concurrence de la journée ou de la semaine régulière de travail des salariés de même fonction qui travaillent à temps complet. Les heures ainsi travaillées sont rémunérées au taux de salaire régulier prévu pour la fonction.
- d) Les heures de travail des salariés à temps partiel embauchés sur un poste sont spécifiées sur l'affichage.
- e) Le salarié régulier détenant un poste à temps partiel peut à sa demande être inscrit sur la liste de rappel mentionnée au paragraphe 6.11 B) de la convention collective sans toutefois avoir la possibilité de déplacer un salarié à statut particulier déjà en contrat.

L'horaire du contrat qui peut lui être offert ne doit pas être en conflit avec l'horaire de son poste régulier à temps partiel. Les obligations du poste régulier à temps partiel ont toujours préséance, et ce, quelles que soient les circonstances.

Le salarié détenant un poste à temps partiel doit satisfaire aux exigences normales requises pour effectuer le contrat. Les conditions rattachées au contrat lui deviennent applicables.

5.02 Salarié intermittent:

Le salarié intermittent a droit à tous les avantages et privilèges de la présente convention collective, y compris l'article 41 « Droits parentaux », à condition qu'il puisse les exercer, sous réserve des conditions et modalités suivantes:

- a) Aux fins de la période de probation la première (1re) journée de travail après la période d'arrêt estivale est présumée être la première (1re) journée ouvrable qui suit la fin de la période de travail précédente.

- b) Pendant la période estivale, le salarié bénéficie des mêmes avantages de la convention collective que le salarié en congé sans traitement.
- c) Le salarié est informé quinze (15) jours avant le début de sa période de travail annuelle de la date où ses services seront requis et de la date de la cessation de son emploi.
- d) Les articles 27 « Régime de retraite » et 23 « Assurances collectives » s'appliquent aux salariés intermittents dans la mesure où les plans le permettent.
- e) Le salarié régulier détenant un poste intermittent peut à sa demande être inscrit sur la liste de rappel mentionnée au paragraphe 6.11 B) de la convention collective sans toutefois avoir la possibilité de déplacer un salarié à statut particulier déjà à contrat.

La durée et l'horaire de travail du contrat qui peut lui être offert ne doivent pas être en conflit avec la durée et l'horaire de sa journée régulière de travail et de sa semaine régulière de travail (durée et horaire de travail) et avec la période requise pour la prise de vacances.

Les obligations du poste intermittent ont toujours préséance, et ce, quelles que soient les circonstances.

Le salarié intermittent doit satisfaire aux exigences normales requises pour effectuer le contrat. Les conditions attachées au contrat lui deviennent applicables.

5.03 Dispositions particulières sur le nombre de salariés intermittents:

Le nombre de salariés intermittents à temps complet et intermittents à temps partiel ne sera pas supérieur à 12% des effectifs à temps complet embauchés à l'année.

Au plus, 50% de ces postes pourront être créés par la transformation de postes devenus vacants.

Après entente entre les parties, lorsque les besoins du service le permettent, l'Employeur transforme à la demande d'un salarié le poste qu'il occupe en poste d'intermittent. Dans ce cas, la procédure d'affichage ne s'applique pas.

Article 6

MODALITÉS POUR LES STATUTS PARTICULIERS

6.01 Salarié surnuméraire:

- a) L'Employeur ne peut en aucune façon par l'embauchage successif de salariés surnuméraires, pour un surcroît de travail donné, diminuer le nombre de postes existants ou éviter la création de postes requis par ce surcroît de travail.
- b) Le salarié surnuméraire est assujetti aux dispositions suivantes:

Article 1	But et durée de la convention
Article 2	Reconnaissance et juridiction
Article 3	Définition des termes
Article 6	Modalités pour les statuts particuliers (articles 6.06 à 6.11 et 6.13 à 6.15 inclusivement)
Article 7	Droits et obligations des parties sauf 7.12 et 7.13
Article 8	Régime syndical
Article 9	Liberté d'action syndicale
Article 15	Procédure de règlement des griefs ou des mécontentes et d'arbitrage (uniquement pour réclamer les avantages qui lui sont ici conférés)
Article 23	Assurances collectives pour les salariés admissibles selon la clause 6.06 A) g)
Article 24	Examen médical
Article 25	Hygiène, santé et sécurité au travail
Article 26	Accident de travail
Article 27	Régime de retraite pour les salariés admissibles selon le régime en vigueur
Article 28	Frais de voyage – automobile
Article 29	Uniforme, vêtement et outillage

Article 31 Publication de la convention

Article 35 Fermeture de l'établissement

Article 37 Rémunération minimale de rappel

Article 38 Primes de soir et de nuit

Travail supplémentaire:

Il reçoit la rémunération du travail supplémentaire après sept (7) heures ou sept (7) heures quarante-cinq (45) minutes de travail par jour selon le cas, ou après trente-cinq (35) heures ou trente-huit (38) heures quarante-cinq (45) minutes de travail par semaine, selon le cas.

Jours fériés :

Le salarié qui a travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents, bénéficie à compter de la soixante et unième (61^e) journée de travail des congés fériés prévus à l'article 39. La rémunération des jours fériés est équivalente à la journée régulière de travail du salarié si ce jour férié coïncide avec une journée ouvrable pour celui-ci ou à l'équivalent de 1/20 du salaire régulier versé au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé férié si le jour férié ne coïncide pas avec une journée ouvrable pour le salarié. Pour le salarié qui n'a pas travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents, la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la Fête nationale s'appliquent.

Vacances et congés sociaux:

Le salarié qui a travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents bénéficie à compter de la soixante et unième (61^e) journée de travail, des congés sociaux et a droit au paiement de ses vacances équivalent à 8 % du salaire gagné.

Ce paiement d'indemnité de vacances est effectué au choix du salarié selon l'une ou l'autre des modalités suivantes : soit à chaque cycle de paie au moment du versement du salaire; soit à la fin du contrat si celui-ci est d'une durée de douze (12) mois et moins; soit lors de la prise du congé annuel sans salaire, et ce, en un seul versement. Le salarié doit faire son choix à la signature de son contrat d'embauche.

Salaire:

Il reçoit au moins le taux minimal de salaire prévu pour sa classe ou sa catégorie.

Lors de la réévaluation d'une fonction effectuée selon les mécanismes prévus aux annexes, le salarié à l'emploi de l'Université qui a occupé cette fonction pendant au moins trois (3) mois consécutifs aura droit à un paiement rétroactif basé sur les

dix-huit (18) mois précédant l'entente intervenue en comité d'évaluation, de catégorisation ou de rangement.

Annexes A, B et C. Pour la catégorie technique uniquement : annexe F-2 (plan de carrière), article 2 paragraphes 2.01 à 2.03.

- c) Si l'Employeur crée un poste avec l'ensemble des tâches effectuées par le salarié surnuméraire et si ce salarié obtient ce poste en continuité avec son dernier embauchage, sa période de probation lui est créditée du nombre de jours et d'heures travaillés.
- d) Aux fins d'application de l'alinéa c), une mise à pied de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constitue pas une interruption de service.
- e) Après la période maximale de soixante (60) jours ouvrables travaillés, le salarié surnuméraire doit nécessairement être remercié de ses services, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties. Cependant, il peut être appelé ultérieurement pour parer à un autre surcroît occasionnel de travail différent.

6.02 **Salarié remplaçant:**

- a) Le salarié remplaçant est assujéti aux dispositions suivantes:

Article 1	But et durée de la convention
Article 2	Reconnaissance et juridiction
Article 3	Définition des termes
Article 6	Modalités pour les statuts particuliers (articles 6.06 à 6.11 et 6.13 à 6.15 inclusivement)
Article 7	Droits et obligations des parties sauf 7.12 et 7.13
Article 8	Régime syndical
Article 9	Liberté d'action syndicale
Article 15	Procédure de règlement des griefs ou des mécontentes et d'arbitrage (uniquement pour réclamer les avantages qui lui sont ici conférés)
Article 23	Assurances collectives pour les salariés admissibles selon la clause 6.06 A) g)

- Article 24** Examen médical
- Article 25** Hygiène, santé et sécurité au travail
- Article 26** Accident de travail
- Article 27** Régime de retraite pour les salariés admissibles selon le régime en vigueur
- Article 28** Frais de voyage – automobile
- Article 29** Uniforme, vêtement et outillage
- Article 31** Publication de la convention
- Article 32** Durée et horaire
- Article 33** Horaire de quatre (4) jours à la condition que son contrat d'embauche débute avant la période estivale définie par les parties en vertu du paragraphe 32.02 et que ce contrat se termine après ladite période estivale.
- Article 34** Horaire variable, lorsqu'applicable
- Article 35** Fermeture de l'établissement
- Article 37** Rémunération minimale de rappel
- Article 38** Primes de soir et de nuit

Travail supplémentaire:

Il reçoit la rémunération du travail supplémentaire après sept (7) heures ou sept (7) heures quarante-cinq (45) minutes de travail par jour selon le cas, ou après trente-cinq (35) heures ou trente-huit (38) heures quarante-cinq (45) minutes de travail par semaine, selon le cas.

Jours fériés :

Le salarié qui a travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents, bénéficie à compter de la soixante et unième (61^e) journée de travail des congés fériés prévus à l'article 39. La rémunération des jours fériés est équivalente à la journée régulière de travail du salarié si ce jour férié coïncide avec une journée ouvrable pour celui-ci ou à l'équivalent de 1/20 du salaire régulier versé au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé férié si le jour férié ne coïncide pas avec une journée ouvrable pour le salarié. Pour le salarié qui n'a pas travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au

cours des douze (12) mois précédents, la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la Fête nationale s'appliquent.

Vacances et congés sociaux:

Le salarié qui a travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents bénéficie à compter de la soixante et unième (61^e) journée de travail, des congés sociaux et a droit au paiement de ses vacances équivalent à 8 % du salaire gagné.

Ce paiement d'indemnité de vacances est effectué au choix du salarié selon l'une ou l'autre des modalités suivantes : soit à chaque cycle de paie au moment du versement du salaire; soit à la fin du contrat si celui-ci est d'une durée de douze (12) mois et moins; soit lors de la prise du congé annuel sans salaire, et ce, en un seul versement. Le salarié doit faire son choix à la signature de son contrat d'embauche.

Congé personnel :

Le salarié qui a cumulé 180 jours d'ancienneté et dont la durée prévisible d'embauche est prévue pour au moins quatre (4) mois, bénéficie d'un congé pouvant être utilisé lorsqu'il doit s'absenter de son travail pour des raisons personnelles, et ce, jusqu'à concurrence d'une (1) journée ouvrable par année correspondant à l'exercice financier.

Le salarié à temps complet qui a accumulé vingt-quatre (24) mois de service continu peut s'absenter pour des raisons personnelles jusqu'à concurrence de deux (2) journées ouvrables par année correspondant à l'exercice financier.

Ces congés doivent être pris en période d'au moins une heure, et ce, après entente avec son supérieur.

Salaire:

Il reçoit au moins le taux minimal de salaire prévu pour sa classe ou sa catégorie.

Lors de la réévaluation d'une fonction effectuée selon les mécanismes prévus aux annexes, le salarié à l'emploi de l'Université qui a occupé cette fonction pendant au moins trois (3) mois consécutifs aura droit à un paiement rétroactif basé sur les dix-huit (18) mois précédant l'entente intervenue en comité d'évaluation, de catégorisation ou de rangement.

Annexes A, B et C. Pour la catégorie technique uniquement : annexe F-2 (plan de carrière), article 2 paragraphes 2.01 à 2.03.

- b) Pour le salarié qui obtient le poste qu'il occupait à titre de salarié remplaçant, en continuité avec son dernier embauchage, sa période de probation lui est créditée du nombre de jours et d'heures travaillés.

- c) Aux fins d'application de l'alinéa b), une mise à pied de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constitue pas une interruption de service.

6.03 **Salarié temporaire:**

- a) L'Employeur ne peut, en aucune façon, par l'embauchage successif de salariés temporaires pour un projet spécifique, diminuer le nombre de postes existants ou éviter la création de postes requis par ce projet.

- b) Le salarié temporaire est assujéti aux dispositions suivantes:

Article 1	But et durée de la convention
Article 2	Reconnaissance et juridiction
Article 3	Définition des termes
Article 6	Modalités pour les statuts particuliers (articles 6.06 à 6.11 et 6.13 à 6.15 inclusivement)
Article 7	Droits et obligations des parties sauf 7.12 et 7.13
Article 8	Régime syndical
Article 9	Liberté d'action syndicale
Article 15	Procédure de règlement des griefs ou des mécontentes et d'arbitrage (uniquement pour réclamer les avantages qui lui sont ici conférés)
Article 23	Assurances collectives pour les salariés admissibles selon la clause 6.06 A) g)
Article 24	Examen médical
Article 25	Hygiène, santé et sécurité au travail
Article 26	Accident de travail
Article 27	Régime de retraite pour les salariés admissibles selon le régime en vigueur
Article 28	Frais de voyage – automobile

- Article 29** Uniforme, vêtement et outillage
- Article 31** Publication de la convention
- Article 32** Durée et horaire
- Article 33** Horaire de quatre (4) jours à la condition que son contrat d'embauche débute avant la période estivale définie par les parties en vertu du paragraphe 32.02 et que ce contrat se termine après ladite période estivale.
- Article 34** Horaire variable, lorsqu'applicable
- Article 35** Fermeture de l'établissement
- Article 37** Rémunération minimale de rappel
- Article 38** Primes de soir et de nuit

Travail supplémentaire:

Il reçoit la rémunération du travail supplémentaire après sept (7) heures ou sept (7) heures quarante-cinq (45) minutes de travail par jour selon le cas, ou après trente-cinq (35) heures ou trente-huit (38) heures quarante-cinq (45) minutes de travail par semaine, selon le cas.

Jours fériés :

Le salarié qui a travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents, bénéficie à compter de la soixante et unième (61^e) journée de travail des congés fériés prévus à l'article 39. La rémunération des jours fériés est équivalente à la journée régulière de travail du salarié si ce jour férié coïncide avec une journée ouvrable pour celui-ci ou à l'équivalent de 1/20 du salaire régulier versé au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé férié si le jour férié ne coïncide pas avec une journée ouvrable pour le salarié. Pour le salarié qui n'a pas travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents, la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la Fête nationale s'appliquent.

Vacances et congés sociaux:

Le salarié qui a travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents bénéficie à compter de la soixante et unième (61^e) journée de travail, des congés sociaux et a droit au paiement de ses vacances équivalent à 8 % du salaire gagné.

Ce paiement d'indemnité de vacances est effectué au choix du salarié selon l'une ou l'autre des modalités suivantes : soit à chaque cycle de paie au moment du versement du salaire; soit à la fin du contrat si celui-ci est d'une durée de douze

(12) mois et moins; soit lors de la prise du congé annuel sans salaire, et ce, en un seul versement. Le salarié doit faire son choix à la signature de son contrat d'embauche.

Congé personnel :

Le salarié qui a cumulé 180 jours d'ancienneté et dont la durée prévisible d'embauche est prévue pour au moins quatre (4) mois, bénéficie d'un congé pouvant être utilisé lorsqu'il doit s'absenter de son travail pour des raisons personnelles, et ce, jusqu'à concurrence d'une (1) journée ouvrable par année correspondant à l'exercice financier.

Le salarié à temps complet qui a accumulé vingt-quatre (24) mois de service continu peut s'absenter pour des raisons personnelles jusqu'à concurrence de deux (2) journées ouvrables par année correspondant à l'exercice financier.

Ces congés doivent être pris en période d'au moins une heure, et ce, après entente avec son supérieur.

Salaire:

Il reçoit au moins le taux minimal de salaire prévu pour sa classe ou sa catégorie.

Lors de la réévaluation d'une fonction effectuée selon les mécanismes prévus aux annexes, le salarié à l'emploi de l'Université qui a occupé cette fonction pendant au moins trois (3) mois consécutifs aura droit à un paiement rétroactif basé sur les dix-huit (18) mois précédant l'entente intervenue en comité d'évaluation, de catégorisation ou de rangement.

Annexes A, B et C. Pour la catégorie technique uniquement : annexe F-2 (plan de carrière), article 2 paragraphes 2.01 à 2.03.

- c) Si l'Employeur crée un poste avec l'ensemble des tâches effectuées par le salarié temporaire et si ce salarié obtient ce poste en continuité avec son dernier embauchage, sa période de probation lui est créditée du nombre de jours et d'heures travaillés.
- d) Aux fins d'application de l'alinéa c), une mise à pied de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constitue pas une interruption de service.

6.04 Salarié sous octroi de subvention:

- a) Le salarié sous octroi de subvention est assujéti aux dispositions suivantes:

Article 1 But et durée de la convention

Article 2	Reconnaissance et juridiction
Article 3	Définition des termes
Article 6	Modalités pour les statuts particuliers (articles 6.06 à 6.11 et 6.13 à 6.15 inclusivement)
Article 7	Droits et obligations des parties sauf 7.12 et 7.13
Article 8	Régime syndical
Article 9	Liberté d'action syndicale
Article 15	Procédure de règlement des griefs ou des mécontentes et d'arbitrage (uniquement pour réclamer les avantages qui lui sont ici conférés)
Article 23	Assurances collectives pour les salariés admissibles selon la clause 6.06 A) g)
Article 24	Examen médical
Article 25	Hygiène, santé et sécurité au travail
Article 26	Accident de travail
Article 27	Régime de retraite pour les salariés admissibles selon le régime en vigueur
Article 28	Frais de voyage – automobile
Article 29	Uniforme, vêtement et outillage
Article 31	Publication de la convention
Article 32	Durée et horaire
Article 33	Horaire de quatre (4) jours à la condition que son contrat d'embauche débute avant la période estivale définie par les parties en vertu du paragraphe 32.02 et que ce contrat se termine après ladite période estivale.
Article 34	Horaire variable, lorsqu'applicable
Article 35	Fermeture de l'établissement

Article 37 Rémunération minimale de rappel

Article 38 Primes de soir et de nuit

Travail supplémentaire:

Il reçoit la rémunération du travail supplémentaire après sept (7) heures ou sept (7) heures quarante-cinq (45) minutes de travail par jour selon le cas, ou après trente-cinq (35) heures ou trente-huit (38) heures quarante-cinq (45) minutes de travail par semaine, selon le cas.

Jours fériés :

Le salarié qui a travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents, bénéficie à compter de la soixante et unième (61^e) journée de travail des congés fériés prévus à l'article 39. La rémunération des jours fériés est équivalente à la journée régulière de travail du salarié si ce jour férié coïncide avec une journée ouvrable pour celui-ci ou à l'équivalent de 1/20 du salaire régulier versé au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé férié si le jour férié ne coïncide pas avec une journée ouvrable pour le salarié. Pour le salarié qui n'a pas travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents, la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la Fête nationale s'appliquent.

Vacances et congés sociaux:

Le salarié qui a travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents bénéficie à compter de la soixante et unième (61^e) journée de travail, des congés sociaux et a droit au paiement de ses vacances équivalent à 8 % du salaire gagné.

Ce paiement d'indemnité de vacances est effectué au choix du salarié selon l'une ou l'autre des modalités suivantes : soit à chaque cycle de paie au moment du versement du salaire; soit à la fin du contrat si celui-ci est d'une durée de douze (12) mois et moins; soit lors de la prise du congé annuel sans salaire, et ce, en un seul versement. Le salarié doit faire son choix à la signature de son contrat d'embauche.

Congé personnel :

Le salarié qui a cumulé 180 jours d'ancienneté et dont la durée prévisible d'embauche est prévue pour au moins quatre (4) mois, bénéficie d'un congé pouvant être utilisé lorsqu'il doit s'absenter de son travail pour des raisons personnelles, et ce, jusqu'à concurrence d'une (1) journée ouvrable par année correspondant à l'exercice financier.

Le salarié à temps complet qui a accumulé vingt-quatre (24) mois de service continu peut s'absenter pour des raisons personnelles jusqu'à concurrence de deux (2) journées ouvrables par année correspondant à l'exercice financier.

Ces congés doivent être pris en période d'au moins une heure, et ce, après entente avec son supérieur.

Salaire:

Il reçoit au moins le taux minimal de salaire prévu pour sa classe ou sa catégorie.

Lors de la réévaluation d'une fonction effectuée selon les mécanismes prévus aux annexes, le salarié à l'emploi de l'Université qui a occupé cette fonction pendant au moins trois (3) mois consécutifs aura droit à un paiement rétroactif basé sur les dix-huit (18) mois précédant l'entente intervenue en comité d'évaluation, de catégorisation ou de rangement.

Annexes A, B et C. Pour la catégorie technique uniquement : annexe F-2 (plan de carrière), article 2 paragraphes 2.1 à 2.3.

- b) Si l'Employeur crée un poste avec l'ensemble des tâches effectuées par le salarié sous octroi de subvention et si ce salarié obtient ce poste en continuité avec son dernier embauchage, sa période de probation lui est créditée du nombre de jours et d'heures travaillés.
- c) Aux fins d'application de l'alinéa b), une mise à pied de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constitue pas une interruption de service.

6.05 Salariés de la recherche:

- a) Les salariés de la recherche sont assujettis aux dispositions suivantes:

Article 1 But et durée de la convention

Article 2 Reconnaissance et juridiction à l'exception de 2.04

Article 3 Définition des termes

Article 6 Modalités pour les statuts particuliers (articles 6.06 à 6.10 et 6.12 à 6.15 inclusivement)

Article 7 Droits et obligations des parties
De plus, le chercheur possède tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses droits et obligations, sous réserve des dispositions de la convention.

Tout salarié est soumis aux règlements et politiques de l'Université, en matière de propriété intellectuelle.

Article 8	Régime syndical
Article 9	Liberté d'action syndicale Cependant, aucune libération pour affaires syndicales ne peut avoir pour effet de prolonger l'engagement d'un salarié. Lorsque le Syndicat demande, en vertu de la présente clause, de libérer simultanément plus d'un (1) salarié, l'Université n'est pas tenue d'accorder ces libérations au sein d'un même projet de recherche.
Article 10	Comité de relations de travail
Article 14	Mesures disciplinaires
Article 15	Procédure de règlement des griefs ou des mécontentes et d'arbitrage (uniquement pour réclamer les avantages qui lui sont ici conférés)
Article 19	Contrat à forfait
Article 20	Charge de travail
Article 23	Assurances collectives pour les salariés admissibles selon la clause 6.06 A) g)
Article 24	Examen médical
Article 25	Hygiène, santé et sécurité
Article 26	Accident de travail
Article 27	Régime de retraite pour les salariés admissibles selon le régime en vigueur
Article 28	Frais de voyage – automobile
Article 29	Uniforme, vêtement et outillage (articles 29.01 à 29.05 inclusivement). Le comité d'hygiène, santé et sécurité est mandaté pour analyser les éléments devant être fournis dans le cadre de l'alinéa 29.06.
Article 30	Droits acquis
Article 31	Publication de la convention

Article 35 Fermeture de l'établissement

Article 38 Primes

Article 42 **Congé sans traitement :**
S'applique aux salariés à temps complet après vingt-quatre (24) mois de service continu.

Article 43 Absence pour service au public

Article 47 Responsabilité civile

Jours fériés :

Le salarié qui a travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents, bénéficie à compter de la soixante et unième (61^e) journée de travail des congés fériés prévus à l'article 39. La rémunération des jours fériés est équivalente à la journée régulière de travail du salarié si ce jour férié coïncide avec une journée ouvrable pour celui-ci ou à l'équivalent de 1/20 du salaire régulier versé au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé férié si le jour férié ne coïncide pas avec une journée ouvrable pour le salarié.

Pour le salarié qui n'a pas travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents, la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la Fête nationale s'appliquent.

Vacances et congés sociaux:

Le salarié qui a travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents bénéficie à compter de la soixante et unième (61^e) journée de travail, des congés sociaux et a droit au paiement de ses vacances équivalent à 8 % du salaire gagné.

Ce paiement d'indemnité de vacances est effectué au choix du salarié selon l'une ou l'autre des modalités suivantes : soit à chaque cycle de paie au moment du versement du salaire; soit à la fin du contrat si celui-ci est d'une durée de douze (12) mois et moins; soit lors de la prise du congé annuel sans salaire, et ce, en un seul versement. Le salarié doit faire son choix à la signature de son contrat d'embauche.

Congé personnel :

Le salarié qui a cumulé 180 jours d'ancienneté et dont la durée prévisible d'embauche est prévue pour au moins quatre (4) mois, bénéficie d'un congé pouvant être utilisé lorsqu'il doit s'absenter de son travail pour des raisons personnelles, et ce, jusqu'à concurrence d'une (1) journée ouvrable par année correspondant à l'exercice financier.

Le salarié à temps complet qui a accumulé vingt-quatre (24) mois de service continu peut s'absenter pour des raisons personnelles jusqu'à concurrence de deux (2) journées ouvrables par année correspondant à l'exercice financier.

Ces congés doivent être pris en période d'au moins une heure, et ce, après entente avec son supérieur.

Perfectionnement :

Le salarié à temps complet devient admissible au perfectionnement aux conditions suivantes :

- Avoir complété vingt-quatre (24) mois de service continu;
ou
- Avoir cumulé au moins cent-quatre-vingts (180) jours d'ancienneté et bénéficier d'un contrat d'embauche d'une durée de douze (12) mois.

Les modalités de gestion de ce perfectionnement et le budget qui y est consenti sont ceux prévus à l'article 21, à l'exclusion des clauses 21.01 et 21.09.

Les activités de perfectionnement admissibles sont celles qui sont reliées directement aux tâches de l'emploi du salarié et qui permettent l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés de connaissances ou d'aptitudes pour :

- Mieux accomplir les tâches de son emploi;
- Accomplir des tâches nouvelles dans son emploi actuel.

Durée et horaire :

La semaine régulière normale de travail est de 35 heures ou 38 h 45 réparties en cinq (5) jours de travail selon l'horaire suivant :

- 8 h à midi et 13 h 30 à 16 h 30
(pour les groupes bureau et technique)
- 7 h 45 à midi et 13 h à 16 h 30
(pour les groupes métiers et services)

Il peut être convenu d'un horaire différent après entente préalable entre l'Employeur, le Salarié et le Syndicat quant à l'étendue de la semaine et la durée de la journée de travail.

Travail supplémentaire:

Tout travail effectué par un salarié en dehors de la semaine régulière de travail est rémunéré au taux de temps et demi s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat.

Salaire:

Les salaires et tous les bénéfices sont payés à partir des fonds de recherche, dont l'Université est fiduciaire, et ce, dans les limites où ces fonds sont garantis en totalité par des organismes subventionnaires ou des contrats de recherche et de commandites.

Les échelles de salaire sont indexées selon les paramètres apparaissant au paragraphe 45.01 de la convention collective à compter du 1^{er} juin 2013.

Au moment de son premier engagement ou de son réengagement, suite à un affichage ou en provenance de la liste de disponibilité, l'Université détermine le groupe d'emploi et le taux horaire du salarié.

Les échelles de salaire des employés de la recherche sont celles apparaissant à la convention collective.

L'employé de la recherche progresse d'un échelon salarial toutes les 1 820 heures de travail (incluant les absences autorisées par la convention collective à l'exception des congés sans traitement).

Un salarié peut continuer à recevoir, s'il y a lieu, une rémunération supérieure à l'échelle salariale jusqu'à ce que celle-ci la rattrape. Il est alors considéré hors taux ou hors échelle selon l'article 45.10 de la convention collective.

Annexes A, B et C. Pour la catégorie technique uniquement : annexe F-2 (plan de carrière), article 2 paragraphes 2.1 à 2.3.

- b) Pour le salarié qui obtient le poste qu'il occupait à titre de salarié recherche, en continuité avec son dernier embauchage, sa période de probation lui est créditée du nombre de jours et d'heures travaillés.
- c) Aux fins d'application de l'alinéa b), une mise à pied de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constitue pas une interruption de service.

6.06 Traitement en maladie pour tous les salariés à statut particulier:

- A) a) À compter de la cent quatre-vingt-unième (181^e) journée d'ancienneté, il est accordé au salarié un crédit d'un (1) jour pour cause de maladie ou d'accident.
- b) Après chaque période où l'employé accumule vingt-cinq (25) jours d'ancienneté, un crédit d'une (1) journée lui est alloué jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours.

- c) Le salarié conserve son crédit ainsi accumulé aussi longtemps qu'il demeure sur la liste de rappel ou de disponibilité. Ce crédit de jours cumulé n'est pas monnayable.
- d) Nonobstant l'alinéa 06c), au 31 mai de chaque année, le salarié conserve 50% du crédit résiduel accumulé au cours de l'année. Ce solde est reporté à l'année suivante et s'ajoute aux jours crédités en vertu des paragraphes b) et e) dans les limites où le nombre total de jours crédités ne dépasse pas le maximum de 10 jours par année.
- e) Au 1^{er} juin de chaque année, le salarié ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours d'ancienneté se voit créditer un (1) jour pour cause de maladie ou d'accident et, par la suite, les alinéas b) c) et d) s'appliquent.

Nonobstant l'alinéa précédent, le salarié ayant accumulé un (1) an et cent-trente (130) jours d'ancienneté se voit créditer deux (2) jours pour cause de maladie ou d'accident et par la suite, les alinéas b), c) et d) s'appliquent. Cependant, le nombre de jours pour cause de maladie ou d'accident ne peut excéder un maximum de dix (10) jours par année.

- f) Lorsque le salarié à statut particulier a accumulé un (1) an et cent-trente (130) jours d'ancienneté et qu'il est incapable de remplir son emploi provisoire en raison de maladie ou d'accident, il est rémunéré à son taux de salaire régulier durant le délai de carence jusqu'à l'épuisement des jours de maladie qu'il a à son crédit selon les alinéas a), b), c), et e).

Pour chaque période d'absence, le délai de carence est de deux (2) jours ouvrables.

À compter de la troisième (3^e) journée ouvrable d'une période d'absence et jusqu'à la dixième (10^e) journée ouvrable inclusivement, l'Employeur lui verse son salaire régulier.

À compter de la onzième (11^e) journée ouvrable jusqu'à l'expiration d'une période identique à la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec, l'Employeur verse au salarié 85% de son salaire régulier.

À compter de la troisième (3^e) journée ouvrable d'une période d'absence et jusqu'à l'expiration d'une période identique à la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec, le salaire versé par l'Employeur est déductible des prestations payables en vertu de tout régime public d'assurance.

- g) Tous les salariés à statut particulier dont la durée prévue d'engagement est de six (6) mois ou plus et dont le contrat est d'au moins 15 heures par semaine sont couverts par le régime d'assurances collectives en vigueur à l'UQAC.
 - h) Nonobstant l'alinéa 6.06 f) l'Employeur cesse de verser les prestations établies à cet alinéa au salarié absent pour cause de maladie ou d'accident à la date prévue de l'expiration de son emploi provisoire.
- B) Pour bénéficier du paragraphe 6.06 A, le salarié doit aviser le supérieur immédiat conformément au paragraphe 22.02; il est assujéti aux paragraphes 22.03 et 22.04.
 - C) En contrepartie, des prestations prévues au paragraphe 6.06 A, la totalité du rabais consenti par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada est acquise à l'Employeur.
 - D) Le salarié qui obtient un poste en cours d'année se voit accorder le crédit annuel correspondant à sa date d'embauche à titre de salarié régulier, auquel est ajouté le nombre de jours de maladie qu'il a à son crédit conformément au paragraphe 6.06 A. Le solde de ce crédit ne peut toutefois excéder le nombre de jours accordés pour cause de maladie ou accident au salarié régulier de même statut.

6.07 Congés parentaux et familiaux pour les salariés à statut particulier

- A) Le salarié à statut particulier ayant accumulé cinq (5) ans d'ancienneté et plus.
 - a) Le salarié à statut particulier ayant accumulé cinq (5) ans d'ancienneté et plus bénéficie, en y faisant les adaptations nécessaires, des droits et congés parentaux prévus aux paragraphes et alinéas suivants : par. 41.01 à 41.04 (dispositions générales), par. 41.05 à 41.10, par. 41.12 à 41.14, par. 41.16, par. 41.20, par. 41.22 (congés spéciaux), par. 41.24, al. 41.25 a), b, c), d), e), f) par. 41.26, par. 41.27.
 - b) Pour avoir droit aux indemnités et, lorsque prévu au maintien du salaire, le salarié à statut particulier doit détenir un emploi provisoire. Il en bénéficie alors pour la durée de cet emploi ainsi que pour la période où il aurait été prolongé ou réengagé conformément aux dispositions du paragraphe 6.13. Il accumule alors de l'ancienneté pendant la période où il reçoit des indemnités de congé de maternité.

- c) La salariée à statut particulier qui n'est pas sur un emploi provisoire est considérée pendant son congé de maternité comme non disponible sur la liste de rappel.
 - d) Les sous-alinéas 6.07 B) e, g, h, i, j, k, m, n, o, et p s'appliquent.
 - e) Le salaire hebdomadaire régulier qui sera considéré pour déterminer les indemnités versées est le salaire du salarié au moment de la prise du congé.
- B) Le salarié à statut particulier ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté

- a) La salariée à statut particulier enceinte a droit à un arrêt de travail ou à une suspension de disponibilité temporaire d'une durée de vingt et une (21) semaines qui doivent être consécutives.
- b) Pour obtenir cet arrêt de travail ou cette suspension de disponibilité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins de deux (2) semaines avant la date prévue d'arrêt ou de suspension de disponibilité, accompagné d'un certificat médical attestant de la date prévue de la naissance.

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

- c) Lorsqu'il y a une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de la naissance. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité prévu au sous-alinéa a).
- d) Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son arrêt de travail ou de sa suspension de disponibilité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines d'arrêts de travail ou de suspension de disponibilité après la naissance.

La salariée qui fait parvenir à l'Employeur avant la date d'expiration de son arrêt de travail ou de sa suspension de disponibilité un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de l'enfant l'exige, a droit à une extension de son arrêt de travail ou de sa suspension de disponibilité de la durée indiquée au certificat médical.

Lorsque l'enfant est hospitalisé en cours d'arrêt de travail ou de suspension de disponibilité, la salariée peut revenir au travail pendant la durée de cette hospitalisation, après entente avec l'Employeur.

- e) La salariée bénéficie au besoin des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. 1977, c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte.
- f) L'arrêt de travail ou la suspension de disponibilité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines. Si la salariée revient au travail ou, selon le cas, indique sa disponibilité à travailler de nouveau dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail.
- g) Durant cet arrêt de travail ou cette suspension de disponibilité, la salariée conserve ses jours effectivement travaillés, son ancienneté et son crédit de maladie ou d'accident, pour autant qu'elle y ait normalement droit. Elle accumule de l'ancienneté jusqu'à l'expiration de son emploi, s'il y a lieu.
- h) À la fin du congé de maternité, l'Employeur doit accorder à la salariée les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. Les dispositions relatives au congé de maternité ne doivent cependant pas avoir pour effet de conférer à la salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- i) À moins d'entente contraire ou d'une disposition contraire, la salariée en arrêt de travail ou en suspension de disponibilité ne bénéficie pas des dispositions prévues à la convention. Lors de l'affichage d'un poste vacant, la salariée en congé de maternité ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés peut postuler et utiliser son ancienneté accumulée.
- j) Au retour de l'arrêt de travail, si le contrat d'engagement en vigueur à la date de départ n'est pas expiré, la salariée reprend l'emploi qu'elle avait quitté temporairement selon les dispositions prévues à ce contrat d'engagement.

Si le contrat d'engagement est expiré ou si la salariée bénéficiait d'une suspension de disponibilité, la salariée bénéficie de nouveau des dispositions du paragraphe 6.08 à la date de la fin de la suspension de disponibilité ou de l'arrêt de travail.

- k) Les sous-alinéas qui précèdent ne peuvent avoir pour effet de conférer à la salariée des droits ou privilèges supérieurs à ce qui est prévu à la

convention, autres que ceux qui y sont expressément stipulés dans ces sous-alinéas. Ils ne peuvent être inférieurs à la loi.

- l) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.

Ce congé peut être discontinu à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse. Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de sa conjointe ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.

- m) Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

- n) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

Ce congé ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

- o) Le salarié qui justifie de trois (3) mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période d'au plus douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le salarié doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et sur demande, fournir un document la justifiant.

Toutefois, si l'enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Pour la durée totale de cette prolongation, le salarié à statut particulier conserve ses jours effectivement travaillés ou son ancienneté, ou les deux (2) selon le cas, et la période de vingt-quatre (24) mois prévue à l'alinéa 6.11 A) 2 est suspendue.

- p) Pendant les congés prévus aux sous-alinéas n) et o), le salarié à statut particulier est considéré en arrêt de travail ou en suspension de disponibilité.

6.08 Ancienneté des salariés à statut particulier:

Le salarié à statut particulier accumule son ancienneté à partir de sa première date d'embauche.

Le temps supplémentaire accompli par le salarié à statut particulier n'est pas considéré aux fins de calcul de l'ancienneté.

À compter de la date de la signature de la présente convention, les périodes d'absences rémunérées et celles sans traitement préalablement déclarées sous le motif de « vacances », sont incluses dans le calcul de l'ancienneté. Le total des heures déclarées en vacances ne peut excéder le montant correspondant à l'indemnité afférente.

6.09 Modalités de calcul de l'ancienneté pour tous les salariés ayant accumulé cent-quatre-vingts (180) jours et plus d'ancienneté.

- A) Aux fins de calcul de l'ancienneté définie au paragraphe 6.08 de la convention collective, à compter de la cent-quatre-vingt-unième (181^e) journée d'ancienneté celle-ci établie en jours rémunérés.
- B) Pour les salariés à statut particulier, sept (7) heures constituent une (1) journée pour les groupes « bureau » et « technique »; sept (7) heures et quarante-cinq (45) minutes constituent une (1) journée pour le groupe « métiers et services ».
- C) L'ancienneté des salariés à statut particulier est cumulée à partir des heures de travail, de congés sociaux, personnels ou fériés, ainsi que de vacances avec ou sans solde lorsque préalablement autorisées. Ces heures doivent être indiquées sur les feuilles de temps. Ne sont pas considérées les heures effectuées en sus de l'horaire de travail soit trente-cinq (35) heures par semaine et trente-huit (38) heures quarante-cinq (45) minutes par semaine selon le cas.

- D) Il est de la responsabilité du salarié de compléter son formulaire d'autorisation de vacances et sa feuille de temps et de les transmettre pour signature à son supérieur dans les délais prescrits.
- E) La liste des salariés remise au Syndicat une (1) fois par mois en vertu du paragraphe 7.03 de la convention collective inclut l'ancienneté des salariés ayant cumulé, cent quatre-vingts (180) jours et plus.
- F) La liste d'ancienneté mentionnée au paragraphe E est transmise aux fins d'information et n'a aucun caractère officiel.
- G) Toutefois, les parties peuvent, après entente, corriger en tout temps la liste d'ancienneté produite chaque mois sans effet rétroactif au-delà de la date de la demande de révision.

6.10 **Avancement d'échelon**

Le salarié bénéficie de l'avancement d'échelon pour toute période de deux cent soixante (260) jours d'ancienneté.

6.11 **Liste de rappel, droit de rappel et procédure de rappel au travail sauf les salariés de la recherche**

- A) Seul le salarié à statut particulier ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours d'ancienneté bénéficie des dispositions suivantes:
 - 1. Pour tout emploi provisoire d'une durée prévue **d'un (1) mois et plus**, l'Employeur convient de rappeler les salariés qui répondent aux exigences de l'emploi en commençant par ceux ayant accumulé le plus d'ancienneté.
 - 2. À sa mise à pied, le salarié ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours et plus d'ancienneté est inscrit sur la liste de rappel et il conserve son ancienneté pendant vingt-quatre (24) mois. Cependant, le salarié qui refuse deux (2) rappels consécutifs perd l'ancienneté accumulée:
 - à moins que ce rappel soit pour une durée de moins d'un (1) mois;
 - à moins que l'acceptation du salarié implique le bris d'un contrat, chez un autre employeur, d'une durée supérieure à celui offert;
 - à moins que le refus du salarié ne soit pour cause de maladie ou d'accident. Dans ce cas, l'Employeur peut exiger un certificat médical;

- à moins que l'acceptation du salarié implique qu'il doive renoncer à une formation donnée par les programmes gouvernementaux. Dans ce cas, l'Employeur peut exiger une attestation de son inscription et la durée de la formation;
 - à moins que l'acceptation du salarié implique qu'il doive renoncer à suivre à temps complet un programme d'enseignement offert par l'Université du Québec à Chicoutimi ; ce motif ne peut être invoqué pour plus de deux (2) trimestres. Dans ce cas, l'Employeur peut exiger une attestation de son inscription et de la durée de la formation.
3. Lors de l'affichage d'un poste vacant, nouvellement créé ou d'une affectation conformément au paragraphe 13.02 c) le salarié à statut particulier qui postule peut utiliser son ancienneté ainsi accumulée.

Le salarié à statut particulier qui désire postuler à une affectation temporaire dans le cadre de l'alinéa précédent et qui est déjà en cours d'emploi en vertu d'un contrat à l'Université, ne peut procéder que dans le cas où il reste un maximum de dix (10) jours de travail effectif audit contrat. Ce délai de dix (10) jours débute à la date de la fin de la période d'affichage de l'offre d'affectation temporaire.

Le Service des ressources humaines fait l'affichage de toute nomination à un poste en indiquant l'ancienneté du salarié qui a obtenu le poste, pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Une copie de la nomination affichée est envoyée au Syndicat.

Suite à cet affichage, le salarié peut contester par grief de n'avoir pas obtenu le poste alors que son ancienneté était supérieure à celle du candidat retenu. (La date de saisie des données pour le calcul de l'ancienneté sera la date de fermeture du concours inclusivement).

4. Il est inscrit sur la liste d'ancienneté prévue au paragraphe 11.03.

Pour le salarié à statut particulier qui a obtenu un poste, seule la période de probation lorsque créditée en tout ou en partie peut être considérée comme de l'ancienneté ou du service actif aux fins de l'application de l'article 16 « Sécurité d'emploi ».

Le salarié à statut particulier qui a obtenu un poste et qui est réinscrit par l'Employeur sur la liste de rappel avant de compléter sa période de probation, conserve son ancienneté de statut particulier pendant vingt-quatre (24) mois. Son ancienneté est alors celle qu'il avait à la date d'obtention dudit poste à laquelle s'ajoutent les journées rémunérées durant cette période où il a occupé ledit poste.

Le salarié à statut particulier ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés peut recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lors d'un congédiement disciplinaire. Si l'emploi provisoire qu'occupait le salarié est terminé au moment où l'arbitre décide de le rétablir dans ses droits, ce salarié est réinscrit sur la liste de rappel mentionnée au présent paragraphe.

B) Liste de rappel

- 1) Une liste de rappel à jour des salariés à statut particulier est produite toutes les deux (2) semaines et une copie de celle-ci est transmise au Syndicat; une copie est également disponible pour consultation au Service des ressources humaines. Cette liste comprend les éléments suivants:
 - le nom du salarié
 - le prénom du salarié
 - l'ancienneté du salarié
 - le groupe du salarié
- 2) Cette liste est produite au plus tard sept (7) jours ouvrables suivant la fin de la période de paie précédente.
- 3) L'ancienneté inscrite sur la liste de rappel est considérée comme étant l'ancienneté officielle des salariés et cette liste est en vigueur pour une durée de deux (2) semaines.
- 4) Cette liste est produite en tenant compte des feuilles de temps reçues au Service des ressources humaines selon la politique en vigueur pour la remise des feuilles de temps. Il est de la responsabilité du salarié de prendre les dispositions pour que sa feuille de temps soit remise en temps voulu à son supérieur immédiat.

C) Droit de rappel

- 1) Le droit de rappel prévu à l'alinéa 1) du paragraphe 6.11 A) de la convention s'applique aux salariés selon leur groupe pour tout rappel d'une durée d'un (1) mois et plus.

À cet effet, les salariés sont inscrits sur la liste de rappel selon l'un ou l'autre des groupes suivants:

T. (technique)

Salariés possédant des connaissances normalement acquises par l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (D.E.C.) ou par l'obtention d'un diplôme ou

d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

B. (bureau: commis et secrétariat)

Salariés répondant aux exigences de scolarité et d'expérience prévues dans le plan d'évaluation du groupe bureau (Annexe E-2 de la convention collective) et dans les descriptions de fonction de ce groupe.

M. (métiers et services)

Salariés répondant aux exigences de scolarité et d'expérience prévues aux annexes D-4 et D-6 (qualifications requises « métiers et services ») de la convention collective et dans les descriptions de fonction de ce groupe.

- 2) Les salariés inscrits sur la liste de rappel doivent indiquer à l'Université le groupe, pour lequel ils répondent aux qualifications requises, dans lequel ils désirent être inscrits.
- 3) Le salarié ne peut être inscrit qu'à un seul groupe et le droit de rappel du salarié prévu à l'alinéa 1) du paragraphe 6.11 A) ne s'applique qu'à l'intérieur de chacun des groupes.

Ainsi, à titre d'exemple, un salarié ayant choisi d'être inscrit dans le groupe « B » (bureau) ne peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté aux fins de rappel que pour les emplois de personnel « bureau » tels que définis à l'alinéa 1) du paragraphe 6.11 C) pour lesquels il répond aux exigences.

Le choix du salarié d'être inscrit à l'un ou l'autre des groupes est irréversible.

Cependant nonobstant l'alinéa précédent, le salarié qui a une scolarité supérieure à celle nécessaire au groupe qu'il a choisi comme prévu à l'alinéa 2) du paragraphe 6.11 C), lui permettant de répondre aux qualifications requises d'un autre groupe peut, sur demande écrite, choisir d'être inscrit dans ce nouveau groupe pour lequel il répond aux exigences requises. En aucun temps cependant, le salarié ne peut être inscrit à plus d'un groupe. S'il change de groupe, ce choix devient irréversible.

D) Disponibilité

- 1) Le rappel des salariés inactifs inscrits sur la liste de rappel, comme prévu à l'alinéa 1) du paragraphe 6.11 A) de la convention collective se fait par appel téléphonique.

- 2) Les salariés inscrits sur la liste de rappel doivent indiquer au Service des ressources humaines le numéro de téléphone où ils peuvent être rejoints. Un salarié peut indiquer au maximum deux numéros de téléphone.
- 3) Le Service des ressources humaines effectue le rappel au maximum cinq (5) jours ouvrables à l'avance. Il n'est pas tenu d'appeler plus de deux (2) fois en deux (2) jours consécutifs pour un même rappel.

Si lors de cet ou de ces appel(s) le salarié ne peut être rejoint, le salarié suivant qui répond aux exigences de l'emploi et qui est le plus ancien est alors appelé selon les mêmes mécanismes.
- 4) Le fait, pour un salarié, de n'avoir pu être rejoint n'est pas considéré comme un refus au sens de l'alinéa 2) du paragraphe 6.11 A) de la convention collective.
- 5) Le fardeau de la preuve quant à l'alinéa D) 3) appartient à l'Employeur.
- 6) Si aucun salarié inactif n'est disponible, l'Employeur peut effectuer son rappel au travail parmi les salariés inactifs au début du travail prévu.

E) Rappel au travail à temps partiel

Aux fins d'application des paragraphes 6.11 A) 1 et 2, lors des rappels au travail à temps partiel, les modalités suivantes s'appliquent :

- pour tous les besoins de plus de quinze (15) heures par semaine à titre de remplaçant, surnuméraire, temporaire ou sous octroi d'une durée prévue d'un (1) mois et plus, l'Employeur est tenu de rappeler au travail les salariés sur la liste de rappel par ordre d'ancienneté: le salarié ainsi rappelé est tenu d'accepter le poste offert sinon un refus sera consigné à son dossier;
- pour les besoins de moins de quinze (15) heures par semaine à titre de remplaçant, temporaire, surnuméraire ou sous octroi d'une durée prévue d'un (1) mois et plus, l'Employeur convient de rappeler au travail seulement les salariés sur la liste de rappel par ordre d'ancienneté qui auront signifié au Service des ressources humaines leur disponibilité pour de tels besoins. Le salarié ainsi rappelé est tenu d'accepter le poste offert sinon un refus sera consigné à son dossier;
- dans le cas d'un remplacement de congé partiel sans traitement à la suite d'un congé de maternité, le salarié qui a effectué le remplacement du congé de maternité est tenu d'accepter le remplacement quel que soit le nombre d'heures hebdomadaires à effectuer, sinon un refus sera consigné à son dossier ;

- lorsque possible et pour les besoins d'une durée prévue d'un (1) mois et plus, à la demande d'un salarié qui répond aux exigences normales requises, l'Employeur peut combiner deux (2) emplois à temps partiel de façon à augmenter le nombre d'heures de travail par semaine jusqu'à un maximum équivalent à un emploi à temps complet.

6.12 Mouvement de personnel des salariés de la recherche

Les salariés de la recherche sont assujettis aux règles ci-dessous en ce qui a trait aux mouvements de personnel.

Ils ne peuvent se prévaloir de l'ancienneté cumulée dans le secteur de la recherche aux fins d'application de l'article 6.11.

A) Affichage

1. Si, à la suite de l'application des clauses 6.12 B) et C), aucune personne n'est retenue, l'Université procède à l'engagement d'une personne en vertu de la présente clause.
2. Sauf pour les emplois dont le nom du salarié est déjà indiqué lors de l'obtention d'un contrat ou d'une subvention, l'Université a recours à l'affichage d'une offre d'emploi lorsque la durée prévue est supérieure à six (6) mois.
3. L'affichage de l'offre d'emploi comprend les renseignements suivants :
 - le numéro de l'affichage;
 - le titre de l'emploi;
 - la description de l'emploi;
 - les qualifications et les exigences requises par l'emploi;
 - le sommaire du projet de recherche;
 - le département ou service du chercheur responsable;
 - le nom du chercheur responsable;
 - la durée et l'horaire de travail;
 - la période d'emploi;
 - le taux de salaire ou la classe et le taux minimal et maximal salarial de la classe ou de la catégorie;
 - la date limite pour poser sa candidature.
4. L'affichage se fait selon le mode usuel à l'UQAC. L'affichage est d'une durée de sept (7) jours ouvrables. Les salariés intéressés à poser leur candidature doivent transmettre leur demande par voie électronique (adresse : sprt@uqac.ca) ou écrite à l'Employeur pendant la période d'affichage. Toute candidature soumise en dehors dudit délai ne peut être retenue. Une copie de cet affichage est transmise au Syndicat.
5. La sélection se fait conformément aux dispositions prévues à l'article 6.12 C) 10.b).

6. Si aucun salarié n'est retenu, l'Université peut engager une personne candidate de l'extérieur à la condition que celle-ci satisfasse aux besoins exprimés dans l'offre d'emploi.
7. L'Université avise le Syndicat des salariés candidats, s'il y a lieu, ainsi que le nom de la personne embauchée au plus tard, dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage.

Si la candidature retenue est celle d'un salarié occupant déjà un emploi dans un projet de recherche, celui-ci dispose d'une période d'essai de dix (10) jours continu pour décider s'il retourne sur son ancien emploi.

8. Dans les (3) mois effectivement travaillés par un salarié embauché à partir de l'affichage, lorsque la personne retenue était déjà un salarié avant l'obtention de cet emploi, l'Université la retourne dans son ancien emploi s'il est toujours disponible ou s'il est inscrit sur la liste de disponibilité, lorsque le chercheur responsable n'en est pas satisfait pour des motifs justes, raisonnables et non arbitraires liés aux exigences de l'emploi.
9. Dans les six (6) mois effectivement travaillés par un salarié embauché conformément à l'article 6.12 A) 6. L'Université peut mettre fin à son emploi, lorsque le chercheur responsable n'en est pas satisfait. Cette décision de l'Université ne peut faire l'objet d'un grief.
10. Lors de l'affichage d'un poste vacant à l'Université, le salarié de la recherche peut poser sa candidature. Si après application des règles d'ancienneté prévues aux articles 12.08 et 6.11 le poste demeure vacant, l'Université est tenue de considérer la candidature de tout salarié de la recherche qui possède les qualifications requises et répond aux exigences normales du poste. Elle doit alors procéder à l'évaluation des compétences de celui-ci dans le cadre du processus de sélection en cours. À compétence égale, l'embauche du salarié de la recherche possédant au moins cent-quarante-huit (180) jours d'ancienneté est prioritaire sur tout autre candidat externe. Si plusieurs salariés de la recherche sont ainsi concernés, à compétence égale, le poste est offert à celui qui bénéficie de l'ancienneté la plus longue.

Si la candidature retenue est celle d'un salarié occupant un emploi dans un projet de recherche, les parties s'entendent sur le déroulement du processus d'intégration à son nouveau poste, et ce, de manière à ne pas pénaliser le déroulement du projet de recherche en cours. Par ailleurs, une fois sur son poste, le salarié dispose d'une période d'essai de dix (10) jours de travail pendant laquelle il peut décider de retourner sur son emploi antérieur.

Au-delà de cette période, si le salarié est remercié de ses services dans le cadre de l'application de la période de probation prévue à l'article 4, celui est inscrit sur la liste de disponibilité, et ce, s'il cumule plus de six (6) mois de service continu. Les jours au cours desquels il a occupé ledit poste sont comptabilisés aux fins du calcul de la durée de ce service continu.

B) Rappel prioritaire

1. Lors de la réactualisation de son emploi au sein d'un projet de recherche, le salarié mis à pied lors du retrait de cet emploi est rappelé en priorité, pourvu que son nom figure sur la liste de disponibilité.
2. L'Université tente de rejoindre le salarié par téléphone, à l'un ou l'autre de ses numéros de téléphone, tel qu'indiqué sur la liste de disponibilité.

C) Liste de disponibilité

1. Si, à la suite de l'application de la clause 6.12 B), aucun salarié n'est retenu, l'Université procède à l'engagement d'un salarié en vertu de la présente clause.
2. L'Université tient une liste de disponibilité de tous les salariés visés aux articles 6.12 C) 3, C) 12 et C) 13.
3. Le salarié mis à pied qui compte plus de six (6) mois de service continu et dont la mise à pied est prévue est automatiquement inscrit sur cette liste de disponibilité.
4. Un salarié de la liste de disponibilité demeure inscrit sur la liste de disponibilité pendant une période égale à la durée de son service continu, sans excéder une période maximale de deux (2) ans.

Cependant, lorsqu'un salarié de la liste de disponibilité obtient un poste régulier hors de l'unité de négociation, il perd ses droits en vertu de la présente clause et son nom est retiré de ladite liste.

5. En aucun temps, un salarié ne peut au même moment être inscrit sur la liste de rappel prévue au paragraphe 6.10 de la convention collective et sur la liste de disponibilité du paragraphe 6.12 C) du présent article.

Le cas échéant, le salarié doit faire le choix entre la liste de rappel ou la liste de disponibilité. Ce choix est définitif et irréversible et il se fait par le salarié ayant accumulé cent-quatre-vingts (180) jours de service continu.

6. Cette liste est établie le premier (1^{er}) jour de chaque mois. Une copie est transmise au Syndicat et contient les données suivantes à l'égard du salarié concerné.
 - Nom et prénom;
 - Numéro de matricule;
 - Date du début de son service continu;
 - Dernier emploi et date de fin de cet emploi;
 - Nom du dernier chercheur
7. L'ordre de priorité des noms sur la liste de disponibilité est établi en fonction de la plus ancienne à la plus récente date du début du service continu des salariés.

8. Un salarié peut renoncer, par écrit, à l'inscription de son nom sur la liste de disponibilité.
9. Le salarié inscrit sur la liste de disponibilité doit remettre au Service des ressources humaines un exemplaire à jour de son curriculum vitae.
10. Lorsqu'il y a lieu d'embaucher un salarié pour une période de plus de trente (30) jours de travail, l'Université procède de la façon suivante :
 - a) Elle a recours à la liste de disponibilité. Elle consulte le curriculum vitae des salariés inscrits sur cette liste afin d'identifier si un ou des salariés possèdent les qualifications et répondent aux exigences requises pour l'emploi concerné.
 - b) Elle offre l'emploi en priorité au salarié qu'elle juge le plus compétent parmi ceux qui possèdent les qualifications et répondent aux exigences requises. À compétence égale, elle offre l'emploi au salarié dont la période de service continu est la plus longue.
 - c) Pour les salariés du groupe bureau, si plus d'un salarié possède les qualifications et répond aux exigences requises pour l'emploi, elle offre cet emploi au salarié dont la période de service continu est la plus longue.
11. Dans les trois (3) mois effectivement travaillés par un salarié embauché à partir de la liste de disponibilité, l'Université peut l'inscrire ou la réinscrire sur la liste de disponibilité, lorsque le chercheur n'en est pas satisfait pour des motifs justes et équitables reliés aux exigences de l'emploi.
12. Au cours de la période mentionnée à la clause 6.12 C) 10, le salarié peut renoncer à son emploi et demander à être réinscrit sur la liste de disponibilité.
13. Un salarié a le droit d'être réinscrit sur la liste de disponibilité une seule fois à la suite de l'application successive des dispositions des clauses 6.12 C) 10 et C) 11.
14. Lorsqu'un salarié est choisi à partir de la liste de disponibilité, l'Université tente de le rejoindre par téléphone à l'un ou l'autre des numéros indiqués sur la liste.

D) Mise à pied

1. Dans une unité ou un projet de recherche, l'Université peut procéder à la mise à pied d'un salarié, en raison de l'une ou l'autre des situations suivantes :
 - Fin de la période prévue pour l'emploi;
 - Terminaison d'un projet de recherche;
 - Cessation, épuisement ou diminution de l'aide financière prévue;
 - Départ définitif ou absence pour une période prolongée du chercheur de l'Université;

- Réorientation de la recherche nécessitant l'embauche de personnes possédant des connaissances, qualifications, aptitudes ou habiletés différentes de celles du salarié mis à pied. Le fardeau de la preuve quant à la nécessité de posséder des connaissances, qualifications, aptitudes ou habiletés différentes incombe à l'Université;
 - Compressions budgétaires, changements de priorités budgétaires ou réorganisation du travail justifiés essentiellement par l'un ou l'autre des paramètres de l'article 1.01.
2. Lorsque l'Université décide de faire une mise à pied dans un projet de recherche, elle procède de la façon suivante :
- Elle identifie d'abord le salarié dont la période de service continu est la plus courte;
 - Elle procède à la mise à pied de ce salarié, sauf si ses connaissances, qualifications et habiletés sont nécessaires pour l'exercice immédiat des emplois requis dans le projet de recherche. Dans ce cas, ce salarié demeure au travail et l'Université utilise le même processus pour identifier le salarié devant effectivement être mis à pied.
3. Réduction de temps de travail
- Lors de mise à pied relié à la cessation, l'épuisement ou la diminution des ressources financières d'une unité ou projet de recherche, les parties peuvent convenir de répartir les conséquences de celles-ci par une réduction volontaire de temps de travail à être partagée entre les salariés du projet ou unité de recherche;
 - Celui-ci doit faire l'objet d'une entente négociée entre l'employeur et le syndicat.

6.13 Prolongation d'un contrat

Nonobstant toutes autres dispositions contraires à la convention collective, l'Université procède au réengagement ou prolonge l'engagement d'un salarié sans utiliser la liste de rappel dans les cas suivants :

- 1) Réengagement d'un salarié sous octroi de subvention dans une même fonction et dans un même projet suite à l'interruption de l'engagement pendant la période estivale si celui-ci a déjà accumulé cent quatre-vingts (180) jours d'ancienneté. Le salarié est tenu d'accepter sinon un refus sera consigné à son dossier.

Dans le cas prévu au paragraphe précédent, le salarié peut demander d'être inscrit sur la liste de rappel pendant la période de mise à pied.

- 2) Prolongation de l'engagement ou réengagement d'un salarié remplaçant dans la même fonction et dans le même service ou département lors de la prolongation d'un congé à long terme tels un congé de maternité, un congé de

perfectionnement, ou un congé de maladie, lorsque ce salarié remplaçant est déjà assigné à ce poste depuis plus d'un (1) mois. Le salarié est tenu d'accepter sinon un refus sera consigné à son dossier.

6.14 Précision relative au maintien de l'ancienneté des salariés à statut particulier dans le cas d'affectation à un emploi exclu de l'Unité de négociation

Un salarié à statut particulier conserve son ancienneté cumulée en vertu du paragraphe 6.09 pendant une période maximale de trois (3) ans continus, mais sans accumulation supplémentaire, lorsqu'il accepte une assignation ou une affectation à un emploi exclu de l'unité de négociation.

Le cas échéant, à la fin de son emploi, il est replacé sur la liste de rappel et retrouve l'ancienneté cumulée à titre de salarié au moment de l'assignation ou de l'affectation, et ce, dans le respect du délai de trois (3) ans mentionné à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié à statut particulier obtient un poste exclu de l'unité de négociation, les paragraphes 11.04 et 11.05 s'appliquent.

6.15 Retenue à la source

Le salarié ayant accumulé cent-quatre-vingts (180) jours d'ancienneté et plus et qui en fait la demande, peut se prévaloir de retenues à la source pour défrayer certains frais autrement payables à son employeur, notamment les frais de stationnement et d'inscription au Pavillon sportif. Ces retenues à la source ne peuvent se réaliser que si la durée résiduelle du contrat en cours est d'au moins six (6) mois et que la totalité du montant est payable avant la date d'échéance du contrat d'embauche en vigueur.

Ces modalités de retenues à la source s'appliquent également au paiement d'une contribution ou d'un remboursement effectué dans le cadre d'un programme mis sur pied à l'intention des employés de l'Université.

Article 7

DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 7.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise en vertu du Code du travail.

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit et le devoir d'administrer l'Université conformément à sa fonction d'enseignement et de recherche, en accord avec les stipulations de la convention collective.

- 7.02 L'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend et qui modifie les conditions de la présente convention est sujette à la procédure d'arbitrage.

Aucune entente particulière entre l'Université et un, plusieurs ou l'ensemble des salariés relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention, n'est valide à moins d'avoir reçu l'approbation écrite du Syndicat.

- 7.03 a) L'Employeur remet au Syndicat une (1) fois par mois les listes alphabétiques mises à jour, par statuts, de tous les salariés couverts par l'unité de négociation durant le mois précédent, incluant la liste de rappel; ces listes comprennent les renseignements suivants pour chacun des salariés:

- nom et prénom, matricule;
- date de naissance;
- salaire;
- code et type de classification du poste;
- adresse domiciliaire;
- numéro de téléphone au travail;
- date d'embauchage chez l'Employeur;
- ancienneté chez l'Employeur;
- service, département, bureau, centre, etc.;
- pavillon et local;
- date effective de départ de ce salarié.

- b) L'Employeur remet au Syndicat une (1) copie de l'affichage interne de tout poste exclu d'une unité de négociation à l'exclusion des postes de cadre.

- 7.04 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant aux endroits convenus entre les parties.

- 7.05 L'Employeur transmet au Syndicat dans les meilleurs délais, si possible avant leur mise en vigueur, tout règlement, avis ou directive de portée générale s'adressant aux salariés.
- 7.06 L'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord peuvent, à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant.
- 7.07 L'Employeur agit par l'entremise de son Service des ressources humaines dans tout problème de relations de travail, de discussion, de négociation, d'entente avec le Syndicat.
- 7.08 Les aviseurs extérieurs de chacune des deux (2) parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.
- 7.09 L'Employeur accorde accès sur ses terrains et dans ses bâtisses aux représentants du Syndicat canadien de la fonction publique, sous réserve des règlements actuellement en vigueur chez l'Employeur.
- 7.10 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne laisser intervenir aucune influence venant en conflit avec les règles de l'art, de l'efficacité, de l'économie et de la technique dans l'élaboration et la mise en oeuvre des travaux relevant de la compétence des salariés.
- 7.11 Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève ni de contregrève (lock-out) pendant la présente convention. Le Syndicat n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera aucun ralentissement des activités normales de l'Employeur.

Services essentiels

Les soins aux animaux de laboratoire sont reconnus à titre de service essentiel et doivent être assurés en tout temps par les intervenants, de même que la santé et l'intégrité des êtres vivants.

En situation de conflit, tel que grève ou contregrève, les parties s'engagent à permettre que ces soins aux animaux de même que la santé et l'intégrité des êtres vivants soient assurés en tout temps en autorisant l'accès aux intervenants concernés (technicien responsable et assistant de recherche).

7.12 L'Employeur défraie le coût de la cotisation de corporation ou de permis provincial ou municipal de tout salarié couvert par le certificat d'accréditation dont le métier ou la profession l'exige de par la loi ou exigé par l'Employeur lors de l'affichage.

7.13 Dans la perspective d'un conflit à l'échelle municipale, provinciale ou fédérale engendrant l'application d'une loi d'exception prévoyant la détention préventive, le salarié mis sous arrêt est rémunéré jusqu'à ce qu'une accusation soit portée contre lui.

S'il y a acquittement, le salarié réintègre son poste dès la fin de sa détention. Toutefois, si son poste a été aboli, les dispositions des paragraphes 16.06, 16.07 et 16.08 de l'article « Sécurité d'emploi » s'appliquent.

S'il y a détention, suite à une accusation, son salaire peut continuer à lui être versé, ou à ses dépendants s'il le désire, jusqu'à l'épuisement des jours de vacances accumulés.

7.14 a) L'Employeur par ses représentants, le Syndicat par ses membres, convient de n'exercer aucun harcèlement sexuel ni aucun harcèlement psychologique. De plus, ils conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres à cause de sa race, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, de son apparence, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social, de son orientation sexuelle ainsi que de ses relations sociales, le tout conformément à ses obligations contractées par la présente convention.

b) Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et de harcèlement psychologique.

c) L'Employeur doit prendre des moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement, et lorsqu'une telle condition est portée à sa connaissance, pour le faire cesser. À cette fin, l'Employeur adopte une politique contre le harcèlement et les salariés en bénéficient.

7.15 Aucun salarié ne fera l'objet de discrimination de la part de l'Employeur pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.

7.16 L'Employeur accorde liberté à tout salarié de ne pas signer un document qu'il a exécuté dans l'exercice de son travail s'il croit qu'on n'a pas respecté l'éthique propre à son métier ou à sa profession.

- 7.17 L'Employeur fait parvenir au Syndicat copie de tout document remis aux membres des commissions, conseils ou comités, ou tout document produit par lesdits organismes au sein desquels le Syndicat a été appelé à désigner ou à suggérer des délégués.
- 7.18 L'Employeur fait parvenir au Syndicat, lors de leur publication, copie des procès-verbaux du Conseil d'administration, du Comité exécutif et de la Commission des études, soustraction faite de toute question discutée à huis clos au sein desdits organismes.
- 7.19 Après consultation, l'Employeur met gratuitement à la disposition du Syndicat un local identifié, situé en un endroit d'accès facile, équipé de l'ameublement nécessaire: pupitres, chaises, tables de travail, classeurs, étagères, machines à écrire, téléphone avec une ligne téléphonique permettant l'installation d'un appareil "mains libres" incluant le coût de l'installation et de location mensuelle. L'Employeur rend accessibles au Syndicat ses salles de conférence et ses locaux selon les normes d'utilisation en vigueur. L'Employeur permet au Syndicat d'utiliser les services habituels de l'Employeur, tel que le service de photocopie, au taux établi pour ces services selon les normes d'utilisation en vigueur. L'Employeur maintient au bénéfice du Syndicat les liens informatiques (réseau, Internet ou autres) utilisés au 1^{er} décembre 1999.
- L'Université rembourse au Syndicat sur présentation des pièces justificatives, les taxes réclamées en vertu de la Loi sur la fiscalité municipale pour le local mis à la disposition du Syndicat.
- 7.20 Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, tout salarié a droit, normalement dans la journée ouvrable suivante, de consulter son dossier officiel en présence d'un représentant de l'Employeur et, s'il le désire, d'un représentant du Syndicat. Le salarié peut obtenir, sur demande, sans frais (sauf s'il en a déjà reçu copie), une copie de tout document apparaissant à son dossier.
- 7.21 Le Syndicat peut obtenir dans les cas de grief une copie de tout document apparaissant au dossier du salarié concerné par le grief, et ceci avec l'autorisation de ce salarié.
- 7.22 Le Syndicat et l'Employeur s'engagent à échanger réciproquement toute information distribuée à l'ensemble ou partie des salariés ou des membres, selon le cas.
- 7.23 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de faire circuler tout matériel d'information que le Syndicat jugera nécessaire pourvu que sa source soit clairement indiquée.

- 7.24 L'Employeur transmet au Syndicat copie du document d'embauchage d'un salarié à la date de son entrée en fonction et copie de la confirmation de départ d'un salarié en même temps qu'elle lui est adressée.
- 7.25 À moins qu'il ne s'agisse d'une erreur sur la rémunération, aucun salarié n'assumera les conséquences d'une erreur ou d'un retard de l'Employeur dans l'application de mesures ou procédés administratifs si cette erreur ou ce retard n'a pas été corrigés dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné lieu à cette erreur ou ce retard.
- 7.26 L'Employeur transmet au salarié régulier copie de sa description de fonction officielle lors:
- d'embauche;
 - de promotion;
 - de mutation;
 - de rétrogradation.

Article 8

RÉGIME SYNDICAL

- 8.01 Tout salarié qui, à la signature de la convention, était membre du Syndicat ou qui le deviendra par la suite ne pourra démissionner du Syndicat qu'entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jour précédant l'expiration de la convention en avisant, par écrit, le Syndicat.
- 8.02 Tout nouveau salarié doit, dès son embauchage, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat.
- 8.03 Tout nouveau salarié doit, dès son embauchage, signer une autorisation de déduire de son salaire une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le Syndicat tel que prévu en annexe « A ».

Il doit aussi signer une carte d'adhésion au Syndicat; à cette fin, l'Employeur facilite une rencontre de tout nouveau salarié qui doit devenir membre du Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1574, avec le président du Syndicat ou son représentant, en conformité avec l'annexe « B ».

- 8.04 L'Employeur doit déduire à chaque période de paie, sur le salaire de chaque salarié, toute cotisation régulière ou spéciale déterminée par l'assemblée générale du Syndicat. Ces retenues sont effectuées dès la première (1^{re}) période de paie du salarié et elles doivent apparaître sur les formules T4 et Relevé 1.
- 8.05 L'Employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat, au plus tard le quinze (15) du mois suivant, la somme ainsi recueillie ainsi que la liste des noms et adresses des salariés et le montant retenu.
- 8.06 Dans le cas d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives, l'Employeur 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'Employeur devra s'entendre avec le salarié quant au mode de prélèvement sur les paies subséquentes. En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arrérages.

- 8.07 Si l'Employeur néglige ou omet de faire remise au Syndicat des sommes prélevées concernant les cotisations régulières dans les délais prévus aux paragraphes 8.05 et 8.06, le Syndicat fait parvenir à l'Employeur un avis spécifiant que les sommes recueillies doivent être remises au trésorier du Syndicat dans les sept (7) jours de cet avis. Si les délais ne sont pas respectés, l'Employeur doit payer au Syndicat l'intérêt légal calculé sur la somme due.
- 8.08 Toute correspondance administrative au sujet des prélèvements doit se faire entre l'Employeur et le trésorier du Syndicat.
- 8.09 Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur copie des résolutions prises par l'assemblée générale des membres au sujet des cotisations syndicales régulières ou spéciales ainsi que copie des divers statuts.
- 8.10 Une (1) fois par année, avant la fin de janvier, l'Employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat la liste des cotisants syndicaux ainsi que le montant perçu pour chaque salarié au cours de l'année précédente.
- 8.11 Dans le cas de cotisation régulière ou spéciale, le Syndicat répondra en lieu et place de l'Employeur à toute poursuite qui pourrait lui être intentée.
- 8.12 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié si le Syndicat l'a expulsé de ses rangs.

Article 9

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 9.01 Sous réserve des autres dispositions de la convention et du présent article, le salarié libéré du travail en vertu du présent article conserve tous ses droits et privilèges prévus à la convention collective comme s'il était demeuré au travail.
- 9.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un officier ou d'un délégué syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.
- 9.03 Toute libération demandée en vertu du présent article ne peut être refusée sans motif valable.
- 9.04 Seule la personne dûment mandatée par le comité exécutif du Syndicat ou son président est habilitée à demander les libérations aux fins du présent article.
- 9.05 À moins de circonstances exceptionnelles, les demandes de libération pour affaires syndicales doivent être faites deux (2) jours ouvrables avant l'occurrence.
- 9.06 Si l'une ou l'autre des parties convoque une rencontre patronale-syndicale, le président ou son représentant peut être accompagné d'un membre du Syndicat s'il le juge à propos. Les rencontres doivent se tenir dans les plus brefs délais.
- 9.07 Si les absences avec traitement prévues au présent article s'avèrent insuffisantes, l'Employeur accorde sans traitement les libérations demandées; aucune demande ne peut être refusée sans raison valable.
- 9.08 À titre de remboursement des gains versés à tout salarié absent sans traitement en vertu du présent article, le Syndicat paiera à l'Employeur dans les trente (30) jours de l'envoi d'un compte à cet effet:
- a) pour chaque jour ouvrable d'absence, une somme égale à un deux cent soixantième (1/260) du salaire annuel brut de ce salarié;
 - b) pour chaque heure ouvrable d'absence d'un salarié dont le traitement est fixé à l'heure, une somme égale au salaire horaire régulier de ce salarié.

9.09 Préparation du projet et négociations

- a) À l'occasion de la préparation du projet de la convention collective, l'Employeur accorde aux trois (3) membres du Comité de négociation syndical une banque d'autant de fois dix (10) jours ouvrables qu'il y a de membres pour ces activités comme telles, et cela, sans perte de traitement. Un avis écrit de deux (2) jours ouvrables est requis.
- b) De plus, durant les six (6) derniers mois de la durée de la convention, le président du Syndicat ou ses représentants autorisés auront droit jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables de libération additionnels, sans perte de traitement.

9.10 L'Employeur libère, sans perte de traitement, les trois (3) membres du Comité de négociation syndical pour assister aux séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage si le différend est soumis à un Conseil d'arbitrage. La libération sans perte de traitement cesse de s'appliquer lorsque les salariés sont en grève.

9.11 Administration des affaires syndicales

- a) L'Employeur libère sans perte de traitement le président du Syndicat ou ses représentants autorisés jusqu'à concurrence de quatre-vingt-quinze (95) jours ouvrables par an pour s'occuper de toute affaire syndicale durant les heures de travail.
- b) Les représentants du Syndicat peuvent, pendant les heures de travail et sans perte de salaire, s'acquitter librement de leurs devoirs syndicaux d'une manière convenable et raisonnable après avoir obtenu la permission selon les termes d'une entente entre Le Service des ressources humaines et le Syndicat.

9.12 Délégation - Congrès syndicaux

Les représentants autorisés du Syndicat peuvent, suite à une demande écrite d'au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter pour participer à des activités syndicales officielles:

- Congrès du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP);
- Congrès du SCFP - Québec;
- Congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ);

- Congrès annuel du Conseil du travail régional;
- Congrès du Conseil provincial du soutien universitaire (CPSU);
- Congrès du travail du Canada (CTC).

Le nombre total maximal des journées payées en vertu du présent paragraphe pour chacun des représentants visés en 9.13 a) est de vingt-trois (23) jours, et ce, par période de deux (2) ans à compter de la signature de la présente convention collective.

9.13 Délégation - Congrès syndicaux

- a) L'Employeur s'engage à libérer sans perte de traitement deux (2) représentants par délégation.
- b) Le président du Syndicat peut, s'il le désire, demander la libération d'un nombre de représentants différent de celui prévu en a). Cependant, ceci ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours prévus au paragraphe 9.12, aux fins de participation à ces congrès.
- c) Si, en raison des besoins du service, le départ d'un délégué additionnel survient à un moment où le travail est sérieusement affecté par son absence, le Syndicat doit alors se choisir un autre délégué.

9.14 Réunions syndicales

Dix (10) fois par année, les membres de l'exécutif, les membres de comités et les délégués syndicaux peuvent s'absenter du travail pendant une heure et quinze minutes (1 h 15) au début ou à la fin de leur journée régulière de travail pour assister à une réunion syndicale et ceci, sans perte de traitement; toutefois, si ce représentant syndical travaille sur un horaire particulier et que la réunion ne coïncide pas avec le début ou la fin de sa journée régulière, il peut s'absenter du travail pendant une heure et quinze minutes (1 h 15) au cours de sa journée régulière de travail.

9.15 Fonctions syndicales

À la demande du Syndicat, l'Employeur libère concurremment de leurs fonctions, sans traitement, un maximum de trois (3) salariés réguliers pour occuper une fonction syndicale permanente ou électorale au sein du Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP), du SCFP - Québec, de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), du Congrès du travail du Canada (CTC) ou d'un de leurs corps affiliés.

Une demande écrite comportant le nom du salarié, la nature de l'absence et la durée probable de l'absence doit être transmise par le Syndicat au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le salarié est libéré aux conditions prévues à l'article 42 « Congé sans traitement ».

9.16 Délégués syndicaux

Aux fins de libération sans perte de traitement, l'Employeur reconnaît un (1) délégué syndical par groupe minimal de trente (30) salariés. Il appartient au Syndicat de présider à leur désignation. Les représentants du Syndicat aux différents comités prévus dans la convention collective ne sont pas considérés comme délégués aux fins d'application du présent paragraphe.

9.17 Délégués syndicaux

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, le Syndicat fera parvenir à l'Employeur une liste des délégués syndicaux avec une indication quant au secteur ou au groupe représenté par chacun, une liste des membres des différents comités et des représentants syndicaux. Le Syndicat informera l'Employeur dans un délai de dix (10) jours de toute modification aux listes mentionnées au présent paragraphe.

9.18 Délégués syndicaux

Si un délégué syndical doit exercer ses fonctions dans un secteur ou un groupe autre que le sien, il en avise à l'avance l'Employeur.

9.19 Délégués syndicaux

À moins qu'il en soit prévu autrement, les absences du travail des représentants ou délégués du Syndicat aux fins suivantes:

- enquête et discussion de grief ou mécontentement;
- tout travail requis par les comités de perfectionnement et des relations de travail;
- participation à toute réunion avec les représentants de l'Employeur.

n'entraînent aucune perte de salaire régulier des salariés intéressés.

9.20 Délégués syndicaux

L'Employeur libère, sans perte de traitement, les salariés membres du comité hygiène, santé et sécurité aux fins d'enquête et de discussion de problèmes relatifs à la sécurité et à l'hygiène, et pour assister aux réunions conjointes dudit comité.

9.21 Libération du président ou de la présidente

L'Université du Québec à Chicoutimi libère à temps complet, sans perte de traitement, le ou la président(e) du Syndicat pour s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail.

En contrepartie, le Syndicat verse à l'Université une somme représentant 25 % du traitement annuel (salaire horaire X heures normales de travail par semaine X 52 semaines) du ou de la président(e) du Syndicat.

Cette entente n'a pas pour effet d'augmenter le nombre de représentants syndicaux et le nombre de jours de libération prévus aux dispositions de la convention collective relatives aux comités paritaires et conjoints.

Article 10

COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 10.01 Dans le but de favoriser la participation des salariés, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'un de ses interlocuteurs et partenaires valables pour la réalisation de certains de ses objectifs.
- 10.02 Dans cet esprit, l'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir, un comité paritaire désigné sous le nom de Comité des relations de travail.
- 10.03 Ledit Comité est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat désignés par les parties. Il pourra s'adjoindre les personnes qu'il jugera à propos.
- 10.04 Le mandat du Comité est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, autre qu'un grief ou mécontentement, relatif aux conditions de travail ou aux relations entre l'Employeur d'une part, et les salariés et le Syndicat d'autre part.
- Le Comité peut être appelé à discuter des moyens à mettre en oeuvre pour assurer une préparation adéquate à la retraite.
- 10.05 Le Comité se réunit suivant les besoins sur tout sujet bien identifié, normalement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, et adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.
- À chaque réunion du Comité est tenu un procès-verbal que les parties signeront. L'Employeur remettra au Syndicat une copie du procès-verbal dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre du Comité.
- 10.06 Les parties s'emploient à rechercher des solutions appropriées pour les problèmes discutés au Comité et à formuler des recommandations à l'autorité compétente chez l'Employeur. En cas de désaccord sur les solutions à suggérer, les représentants de chaque partie au Comité peuvent soumettre un rapport et des recommandations distinctes à l'autorité compétente concernée. Un avis écrit de la décision de l'Employeur sera transmis au Comité dans les meilleurs délais.

Article 11

ANCIENNETÉ

- 11.01 Sous réserve du paragraphe 6.08, pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un salarié doit avoir obtenu le statut de salarié régulier. À compter de ce moment, ce droit prend effet au premier (1^{er}) jour d'emploi. L'ancienneté se calcule en années, en mois et en jours.
- 11.02 À moins de stipulations contraires, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption d'emploi aux fins d'application de la présente convention.
- 11.03 Une fois (1) par année, vers le 15 octobre, l'Employeur affiche durant trente (30) jours la liste d'ancienneté acquise au 30 septembre dans tous les Centres, Départements, Bureaux et Services. Une copie de cette liste est remise au Syndicat. Cette liste est contestable dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'affichage. Toutefois, les parties pourront, après entente, corriger en tout temps la liste d'ancienneté, sans effet rétroactif au-delà de la date de la demande de révision.
- 11.04 Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) Dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou d'accident autre qu'une maladie ou accident du travail pour une période n'excédant pas dix-huit (18) mois de calendrier.
 - b) Dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou d'accident subi lors de l'accomplissement du travail pour la durée totale de l'absence.
 - c) Dans le cas de promotion, mutation, rétrogradation ou affectation temporaire à un poste exclu de l'unité de négociation jusqu'à concurrence de six (6) mois.
 - d) Dans le cas d'absence au travail pour service public jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours ouvrables.
 - e) Dans le cas d'absence au travail pour fonctions syndicales permanentes ou électives jusqu'à concurrence de douze (12) mois de calendrier.
 - f) Dans le cas d'un congé sans traitement jusqu'à concurrence de douze (12) mois de calendrier.
 - g) Dans le cas d'absence au travail pour congé parental pour la durée totale du congé.

11.05 Le salarié conserve son ancienneté, mais sans accumulation dans les cas suivants:

- a) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident ou de maladie autre qu'une maladie ou un accident de travail, pour la période excédant les dix-huit (18) mois de calendrier prévus en 11.04 a).
- b) Dans le cas de promotion, mutation, rétrogradation ou affectation temporaire à un poste exclu de l'unité de négociation pour la période excédant six (6) mois de calendrier prévus en 11.04 c). À ce moment, le salarié cesse de verser sa cotisation syndicale au Syndicat.
- c) Dans le cas d'absence au travail pour service public pour la période excédant les trente-cinq (35) jours ouvrables prévus en 11.04 d).
- d) Dans le cas d'absence au travail pour fonctions syndicales permanentes ou électives pour la période excédant les douze (12) mois de calendrier prévus en 11.04 e).
- e) Dans le cas d'un congé sans traitement pour la période excédant douze (12) mois de calendrier prévus en 11.04 f).
- f) Dans le cas de mise à pied jusqu'à l'expiration de la période prévue pour être exclu de la liste de rappel.

11.06 Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement des griefs ou des mécontentes et d'arbitrage.
- b) Abandon volontaire du service de l'Employeur.
- c) Prise de la retraite.

Article 12

AFFICHAGE, PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION

Lorsque les nécessités constantes et régulières d'un service obligent l'Employeur à créer un nouveau poste, mais que la quantité ou la nature du travail à effectuer ne justifie pas la création d'un poste à temps complet, il peut créer un poste à temps partiel.

12.01 L'Employeur fait l'affichage, sans mention de sexe, dans toute l'Université pendant une période de sept (7) jours ouvrables, de tout poste nouvellement créé ou vacant. Une copie de l'offre d'emploi affichée est envoyée simultanément au Syndicat.

12.02 a) L'Employeur affiche le poste dans les dix (10) jours ouvrables suivant la vacance. S'il décide de ne pas afficher le poste, il en informe le Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la vacance en indiquant ses motifs.

À moins d'entente contraire entre les parties, l'Employeur ne peut différer l'affichage d'un poste vacant au-delà d'une période de six (6) mois.

Ces dispositions n'ont pas pour effet de restreindre les droits de l'Employeur d'abolir un poste en tout temps.

b) À moins d'entente contraire, durant la période comprise entre l'avant-dernier vendredi de juin et le premier lundi d'août, les délais prévus au paragraphe précédent sont suspendus.

12.03 L'affichage doit contenir:

- le titre du poste;
- une description sommaire des tâches;
- une description détaillée des tâches du poste, et ce, à titre indicatif;
- les exigences normales;
- le secteur de travail (Service, Département, Bureau, etc.);
- le lieu de travail (localité);
- la durée et l'horaire de travail;
- le taux de salaire (métiers et services) ou la classe et le taux minimal et maximal salarial de la classe (bureau) ou de la catégorie (technique);
- le numéro d'affichage.

12.04 a) Suite à un affichage, il est loisible à tout salarié de poser sa candidature.

b) Dans tous les cas, sauf ceux visés au paragraphe 6.08, son ancienneté est calculée à compter du premier (1^{er}) jour de son dernier embauchage.

Quant au salarié ayant accumulé de l'ancienneté au sens du paragraphe 6.08, il se voit créditer l'ancienneté acquise.

12.05 Les salariés intéressés à poser leur candidature doivent transmettre leur demande par voie électronique (Adresse : SPRT@uqac.ca) ou écrite à l'Employeur pendant la période d'affichage. Toute candidature soumise en dehors dudit délai ne peut être retenue.

12.06 L'Employeur doit transmettre au Syndicat la liste des salariés (en indiquant leur ancienneté) qui ont posé leur candidature et le nom du candidat choisi dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage. S'il y a retard dans le choix d'un candidat, l'Employeur informe sur demande le Syndicat des motifs du retard.

Lors de la nomination, l'Employeur donne une réponse écrite et motivée à chaque salarié ayant posé sa candidature, avec copie au Syndicat.

12.07 Le candidat doit occuper le poste dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent sa nomination et est payé selon le taux de son nouveau poste à compter du premier (1^{er}) jour de travail dans ce poste. Cette restriction ne s'applique pas au salarié en congé autorisé pour une période de six (6) semaines ou moins ou de vingt (20) semaines dans le cas d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement prévu à l'alinéa 41.33 a). Cette période peut être prolongée après entente entre les parties.

12.08 Pour les groupes bureau, métiers et services et technique, l'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, rétrogradation, pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales du poste. Le fardeau de la preuve de l'incapacité du salarié à remplir les exigences normales du poste incombe à l'Employeur.

12.09 L'Employeur n'affiche pas un poste une deuxième (2^e) fois lorsque le salarié qui y a initialement été nommé décide, pendant sa période d'essai ou de probation, de ne pas compléter cette période et que moins de dix (10) jours ouvrables se sont écoulés depuis son entrée en fonction.

L'Employeur se réfère alors à la liste des candidatures reçues lors de l'affichage pour octroyer le poste à un autre salarié en tenant compte de ce qui suit :

- a) la candidature du salarié ayant plus d'ancienneté que le salarié qui a obtenu le poste initialement n'est pas considérée à nouveau, à moins que sa candidature ait d'abord été refusée pour avoir échoué le ou les tests requis et qu'elle a réussi ce ou ces tests depuis l'affichage ;

- b) les résultats des tests effectués depuis l'affichage sont pris en considération ;
- c) les salariés candidats qui n'ont pas passé le ou les tests requis devront s'y soumettre ;
- d) la scolarité et l'expérience considérées sont celles détenues par les salariés à la date de fermeture de l'affichage.

La liste des candidatures reçues lors de l'affichage ne pourra être utilisée que pour une seule autre nomination.

- 12.10 Le candidat à qui un poste est attribué à la suite d'une promotion, d'une mutation, ou d'une rétrogradation est confirmé à son nouveau poste après une période d'essai de quarante-cinq (45) jours ouvrables pendant lesquels il s'est présenté au travail.

Si le salarié ne peut compléter la période d'essai, ou s'il le désire, dans le même délai, il est réintégré à son ancien poste, et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son poste antérieur.

Le fardeau de la preuve de l'incapacité du salarié à occuper le poste incombe à l'Employeur.

Lorsqu'un salarié régulier obtient un poste régulier en continuité avec une affectation temporaire d'une durée supérieure à quarante-cinq (45) jours ouvrables pendant lesquels il s'est présenté au travail, il peut ou non se prévaloir de la période d'essai. De même, le supérieur immédiat peut exiger ou non la période d'essai. Dans le cas où le salarié ou le supérieur immédiat se prévaut ainsi d'une nouvelle période, une justification est acheminée aux parties.

- 12.11 Un salarié qui ne pose pas sa candidature suite à un affichage ou qui, l'ayant posée, la retire ne subit de ce fait aucun préjudice.

- 12.12 Un salarié qui obtient une mutation ou une promotion doit demeurer au même poste pendant sa période d'essai sous réserve du paragraphe 12.10 avant d'être éligible à une mutation, à moins que cette mutation représente une amélioration de ses conditions de travail (ex. : augmentation du nombre d'heures ou de semaines de travail).

- 12.13 Tout salarié promu ou muté chez l'Employeur dans un poste en dehors de l'unité de négociation conserve l'ancienneté acquise au moment de son départ et continue de l'accumuler pour une période maximale de six (6) mois.

Si le nouveau poste est aboli à l'intérieur des quarante-cinq (45) jours ou si le salarié n'est pas confirmé dans son nouveau poste, il réintègre son ancien poste; toutefois, si ledit

poste a été aboli, les dispositions des paragraphes 16.06, 16.07 et 16.08 de l'article « Sécurité d'emploi » s'appliquent.

Dans le cas où l'absence de l'unité de négociation se prolonge au-delà de quarante-cinq (45) jours et en deçà de six (6) mois, l'employé conserve le droit d'utiliser l'ancienneté acquise pour poser sa candidature à tout poste vacant dans l'unité de négociation pendant cette période.

12.14 À moins d'entente contraire entre les parties, ne sont pas considérés comme postes vacants ceux dégagés à l'occasion de:

- a) maladie ou accident du travail;
- b) maladie ou accident;
- c) vacances;
- d) congé autorisé de douze (12) mois ou moins;
- e) congé parental;
- f) affectation temporaire;
- g) affectation dans une ou des fonctions hors de l'unité syndicale de moins de trois (3) ans continus.

Au retour de l'absence prévue ci-dessus, le salarié retrouve le poste qu'il occupait au moment de son départ. Toutefois, si son poste a été aboli, les dispositions des paragraphes 16.06, 16.07 et 16.08 de l'article « Sécurité d'emploi » s'appliquent.

Article 13

AFFECTATION TEMPORAIRE

- 13.01 a) L'Employeur s'engage, à moins que les besoins du service ne le justifient pas, à affecter immédiatement un salarié à tout poste dont le titulaire est absent pour un délai d'au moins cinq (5) jours ouvrables, sauf s'il s'agit de vacances ou de jours de maladie.
- b) Le salarié affecté temporairement audit poste est entièrement dégagé des tâches inhérentes au poste qu'il occupait, et ce, pour la durée de l'affectation temporaire.
- c) Conséquemment, le poste devenu vacant par suite de cette affectation temporaire est comblé selon les besoins du service, au choix de l'Employeur, soit par affectation temporaire, soit par l'engagement d'un salarié remplaçant.
- 13.02 a) Dans le cas d'affectation temporaire, l'Employeur affecte par ordre de priorité le salarié du secteur, du Service, du Département, ou du Bureau, en tenant compte de l'ancienneté et de la capacité du salarié à répondre aux exigences normales du poste.
- b) Il est loisible au salarié de refuser une affectation temporaire ou d'y mettre fin en cours d'affectation temporaire lorsque les conditions d'acceptation ont été modifiées de façon importante.
- c) Pour les postes du groupe bureau, métiers-services et technique:
- dans le cas d'affectation temporaire de six (6) mois et plus sur un poste à temps complet, si ce dernier ne peut être comblé temporairement par les mécanismes prévus à l'alinéa 13.02 a), l'Employeur procède à l'affichage de cette affectation temporaire selon les modalités suivantes:
- I) l'affichage doit contenir les éléments de la clause 12.03;
 - II) la durée de l'affichage est de cinq (5) jours ouvrables;
 - III) le choix du candidat se fait en tenant compte de l'ancienneté et de la capacité du salarié à répondre aux exigences normales du poste;
 - IV) le salarié affecté à ce poste doit se soumettre à la période d'essai prévue à la clause 12.10;
 - V) nonobstant ce qui précède, le salarié qui a obtenu une affectation suite à un affichage ne peut postuler lors d'un affichage d'affectation temporaire tant que dure son affectation;
 - VI) lorsque le transfert le permet, le candidat retenu doit occuper le poste dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent sa nomination;

- VII) les dispositions relatives à l'affichage des affectations temporaires ne s'appliquent pas lorsque le délai entre la demande du congé du salarié et le début prévu pour l'affectation est de moins de vingt (20) jours ouvrables;
 - VIII) le poste devenu vacant par suite de cette affectation temporaire est comblé selon les besoins au choix de l'Employeur, soit par affectation temporaire, soit par l'engagement d'un salarié remplaçant;
 - IX) la clause 3.28 b) ne s'applique pas aux fins de ce paragraphe.
- d) Dans le cadre du paragraphe 13.02 a) une affectation temporaire à temps partiel à l'intérieur d'un même secteur, service, département ou bureau est possible aux conditions suivantes :
- 1) la durée de l'affectation temporaire est d'au moins six (6) mois;
 - 2) le nombre d'heures de travail de l'affectation temporaire doit comporter un minimum de quatorze (14) heures par semaine (15.5 heures par semaine pour le groupe Métiers & Services);
 - 3) les dispositions des paragraphes 13.02 a) et b) s'appliquent;
 - 4) aucune affectation temporaire à temps partiel ne peut être effectuée en vertu du paragraphe 13.02 c);
 - 5) le poste devenu partiellement vacant par suite d'une affectation temporaire à temps partiel est comblé selon les besoins du service ou département, secteur ou bureau par l'engagement d'un salarié remplaçant.

13.03 Lorsque l'Employeur affecte un salarié à un poste dont le taux maximal de la classe (bureau) ou de l'échelle de salaire est supérieur au sien, il reçoit, dès le remplacement, le salaire qui correspond, dans la classe du poste obtenu, à l'échelon ou il était dans la classe inférieure.

13.04 Le salarié du groupe métiers et services qui remplace un autre salarié à un poste dont le taux de salaire est supérieur reçoit le salaire de ce dernier poste dès le remplacement, à la condition toutefois que la durée du remplacement soit d'au minimum une (1) journée normale de travail.

13.05 Le salarié affecté temporairement à un poste dont le taux maximal de la classe (bureau) ou de l'échelle de salaire est inférieur à celui qu'il occupe ne subit pas de perte de salaire ni d'aucun droit.

13.06 Lorsque l'Employeur affecte temporairement un salarié à un poste exclu de l'unité de négociation, le salarié reçoit, dès le remplacement un salaire situé à l'échelon immédiatement supérieur à son salaire régulier en fonction des conditions applicables à la nouvelle échelle, à la condition toutefois que la durée du remplacement soit d'au minimum une (1) journée normale de travail.

L'Employeur n'est jamais tenu d'affecter temporairement un salarié à un poste exclu nonobstant les alinéas 13.01 a) et 13.02 a).

- 13.07 Si un salarié effectue du travail supplémentaire au cours d'une affectation temporaire au sens des paragraphes 13.03, 13.04 et 13.05, il est alors rémunéré au taux du travail supplémentaire, en tenant compte du salaire qu'il reçoit pendant sa période d'affectation temporaire.

Article 14

MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend l'une des trois (3) mesures qui suivent:
- a) l'avertissement écrit;
 - b) la suspension;
 - c) le congédiement.
- 14.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage, et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 14.03 Les mesures disciplinaires dont le salarié et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage.
- 14.04 Aucune pression ou menace ne sera exercée dans le but d'amener un salarié à signer un document pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de grief.
- 14.05 Une suspension n'interrompt pas le service du salarié.
- 14.06
- a) Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, désire imposer une mesure disciplinaire à un salarié, il doit convoquer ledit salarié par un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures; au même moment, l'Employeur avise le président du Syndicat ou son représentant que ce salarié a été convoqué.
 - b) Cette rencontre devra être faite dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance des faits sauf dans le cas d'infraction criminelle.
 - c) Le préavis adressé au salarié doit spécifier l'heure et l'endroit où il doit se présenter et la nature des faits qui lui sont reprochés. Le salarié peut être accompagné, s'il le désire, d'un représentant du Syndicat.
 - d) Si dix (10) salariés ou plus sont visés par une mesure disciplinaire, l'Employeur rencontre un (1) salarié désigné par le Syndicat pour chaque groupe de dix (10)

salariés concernés, accompagné par les représentants syndicaux au Comité de griefs. Cette rencontre doit être précédée d'un avis de vingt-quatre (24) heures au Syndicat et à chaque salarié concerné, spécifiant l'heure et l'endroit de la rencontre.

14.07 Rien dans le présent article ne doit être interprété comme limitant le pouvoir de l'Employeur d'imposer, sans préavis, un congédiement ou une suspension pour juste cause ou négligence professionnelle grave, si le préjudice causé nécessite, par sa nature et sa gravité, une sanction immédiate.

14.08 L'Employeur doit imposer sa mesure disciplinaire normalement dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la rencontre prévue au paragraphe 14.06 ou dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance des faits.

14.09 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié ne peut être invoquée contre lui et est retirée de son dossier après neuf (9) mois, sauf s'il y a eu infraction de même nature à l'intérieur de ce délai.

S'il y a eu infraction de même nature à l'intérieur de ce délai, lesdites mesures disciplinaires seront retirées du dossier et ne pourront être invoquées contre le salarié après le délai maximal de neuf (9) mois de l'imposition de la dernière mesure disciplinaire par l'Employeur.

14.10 Aucun document ne peut être opposé au salarié lors d'un arbitrage s'il n'en a pas déjà reçu copie.

14.11 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:

- 1) d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du Syndicat;
- 2) d'un aveu signé en l'absence d'un représentant dûment autorisé du Syndicat, mais non dénoncé par écrit par le salarié dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

Article 15

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS OU DES MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE

- 15.01 C'est le ferme désir de l'Employeur et du Syndicat de régler dans le plus bref délai possible tout grief ou mécontente.
- 15.02 Aux fins d'application des dispositions du présent article concernant la procédure de règlement des griefs ou des mécontentes, l'Employeur et le Syndicat conviennent de constituer un Comité de griefs, composé de représentants nommés par le Syndicat et de représentants nommés par l'Employeur en nombre égal, soit trois (3).
- 15.03 Les séances du Comité de griefs ont lieu à l'endroit, à l'heure et à la date qui conviennent aux membres et aux besoins dudit Comité. Les séances débutent à l'heure qui convient aux deux (2) parties.
- 15.04 À chaque réunion du Comité de griefs, est tenu un procès-verbal des positions ou s'il y a lieu, des règlements intervenus que les parties signeront. L'Employeur remet au Syndicat une copie du procès-verbal dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre du Comité.
- 15.05 L'Employeur et le Syndicat sont d'accord pour accorder priorité à chaque étape aux cas de congédiement, de suspension, d'avis disciplinaire, de mutation, de promotion, de rétrogradation, de vacances, de grief collectif ou de portée générale.
- 15.06 Rien dans le présent article ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher de discuter de quelque question que ce soit avec les parties intéressées non plus que de discuter avec elles dans le but d'éviter ou de régler un grief ou une mécontente possible ou naissant(e).
- 15.07 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par un supérieur pour l'unique raison qu'il a déposé un grief ou une mécontente.
- 15.08 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ou d'une mécontente n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief ou d'une mécontente est faite à titre indicatif. Cependant, on doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief ou de la mécontente, le règlement demandé, de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendés, dans

le but de clarifier ou de préciser le grief ou la mécontente. La partie qui désire apporter un amendement au grief ou à la mécontente doit le soumettre à l'autre par écrit. Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.

- 15.09 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent, par entente écrite, modifier ces délais.
- 15.10 Aucune pression ou menace ne sera faite dans le but d'amener un salarié à signer un document pouvant l'incriminer et servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement des griefs.
- 15.11 Tout grief ou mécontente ne peut être soumis dans un délai excédant quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date où a eu lieu l'événement qui donne lieu au grief ou à la mécontente. Toutefois, ce délai est de quinze (15) jours ouvrables pour les griefs concernant les mesures disciplinaires, les promotions et les mutations.

Cependant, si le salarié lésé par une décision concernant une promotion ou une mutation est absent pour raison de vacances, de maladie ou d'absence autorisée, le délai de quinze (15) jours est prolongé, à raison d'une (1) journée ouvrable par journée de vacances, de maladie ou d'absence autorisée jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant l'événement.

Première étape

- 15.12 Tout salarié, groupe de salariés ou le Syndicat qui se croit lésé par suite de l'application ou de l'interprétation des termes de la convention collective ou qui croit avoir subi un traitement injuste, peut formuler un grief ou une mécontente et le (la) soumettre au Service des ressources humaines. Le Service des ressources humaines dispose alors de cinq (5) jours ouvrables pour apporter une réponse écrite au grief ou à la mécontente du salarié concerné, groupe de salariés ou du Syndicat. La réponse est remise au salarié concerné ou représentant syndical concerné avec copie conforme au Syndicat.
- 15.13 S'il y a absence de réponse ou si la réponse est jugée insatisfaisante, le grief ou la mécontente doit être référé (e) dans les dix (10) jours ouvrables suivants au Comité de griefs par avis écrit donné à cette fin au Service des ressources humaines.

- 15.14 Tout grief ou mécontentement collectif(ve) ou de portée générale, de congédiement, suspension, avis disciplinaire, mutation, promotion, rétrogradation et vacances est référé automatiquement à la 2^e étape.

Deuxième étape

- 15.15 Le Comité de griefs doit se réunir dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse prévue au paragraphe 15.13 ou suivant le dépôt d'un grief ou d'un mécontentement conformément au paragraphe 15.14.
- 15.16 À la réunion du Comité de griefs, les parties s'emploient à régler les griefs et les mécontentements en instance à leur satisfaction mutuelle et le plus promptement possible. Cependant, les parties peuvent aussi convenir de laisser un grief ou un mécontentement en suspens jusqu'à la prochaine réunion. Dans ce cas, la réunion devra se tenir dans les dix (10) jours ouvrables suivants.
- 15.17 Si les deux (2) parties n'arrivent pas à une entente au Comité de griefs et que le grief ou le mécontentement n'est pas laissé(e) en suspens, Le Service des ressources humaines communiquera par écrit sa décision au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion du Comité.
- 15.18 Lorsqu'un grief ou un mécontentement individuel(le) est discuté(e) au Comité de griefs, le salarié qui formule le grief ou le mécontentement peut assister sans perte de traitement aux discussions relatives à son grief ou à son mécontentement. Dans le cas d'un grief ou mécontentement collectif(ve) ou de portée générale, le Syndicat désigne deux (2) salariés parmi les salariés concernés par ledit grief ou mécontentement collectif(ve) ou de portée générale.
- 15.19 Si Le Service des ressources humaines néglige de répondre à l'intérieur du délai prévu à 15.17 ou si la réponse est jugée insatisfaisante, la partie qui désire soumettre un grief ou un mécontentement à l'arbitrage doit en aviser par écrit l'autre partie dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse du Service des ressources humaines ou de l'expiration du délai prévu au paragraphe 15.17.

Arbitrage

- 15.20 Les griefs ou les mécontentements sont soumis(es) à un arbitre unique. Cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant un arbitre unique et des assesseurs (un pour chacune des parties).

- 15.21 À défaut d'entente dans les cinq (5) jours ouvrables faisant suite à l'avis d'arbitrage, sur le choix d'un arbitre, le ministre du Travail sera prié par l'une ou l'autre des parties de désigner l'arbitre.
- 15.22 En plus des pièces déposées lors de l'audition, l'arbitre saisi du grief ou de la mécontente peut recevoir, dans les cinq (5) jours de sa nomination, un dossier préliminaire pertinent constitué des pièces convenues entre les parties au moment de la prise de décision prévue au paragraphe 15.21. En dehors de ce qui est ainsi convenu expressément, aucun(e) autre pièce ou document quelconque ne peut être donné(e) unilatéralement par l'une des parties à l'arbitre sans avoir obtenu l'accord de l'autre partie. À titre indicatif, ce dossier peut, selon le cas, comprendre une copie du grief ou de la mécontente, la question précisée par les parties, des pièces (lettres, documents ou autres) qui établissent les coordonnées principales du grief ou de la mécontente et qui furent échangées entre les parties, etc.
- 15.23 Dans le cas d'un grief, l'arbitre doit s'en tenir d'abord à la lettre, ensuite à l'esprit de la convention; cependant, il ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la présente convention.
- 15.24 Dans le cas d'une mécontente, l'arbitre doit prendre en considération d'abord l'esprit de la convention, ensuite les principes de justice et d'équité, enfin les politiques de relations de travail qui se dégagent de la convention. Cependant, il n'est pas autorisé à ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la présente convention, ni à accorder des dommages-intérêts ou encore amener l'Employeur à des investissements autres que ceux déjà accordés en climatisation, équipement, aménagement et stationnement.
- 15.25 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut:
- a) rétablir le salarié concerné dans tous ses droits avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) réduire la mesure disciplinaire imposée, soit en la changeant, soit en la diminuant, compte tenu des circonstances et de l'équité.
- Il peut accorder un intérêt sur le salaire dû au salarié à compter du dépôt du grief.
- 15.26 L'arbitre peut apprécier le caractère volontaire de la démission d'un salarié.

- 15.27 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'audition. Cette décision est finale et lie les parties. La décision doit être mise en vigueur dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la décision et/ou, s'il y a lieu, selon les stipulations de la décision.
- 15.28 Les salariés appelés à témoigner à un arbitrage sont libérés sans perte de traitement pour le temps où leur présence est requise après avis à cet effet au Service des ressources humaines. Les membres du Comité de griefs sont libérés sans perte de traitement pour la durée de l'arbitrage après avis à cet effet au Service des ressources humaines.
- 15.29 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés en parts égales par les parties. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer les frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.
- 15.30 Les séances d'arbitrage sont publiques.
- 15.31 Les délais impartis par les paragraphes précédents concernant la procédure à suivre en cas de grief, de mécontentement et d'arbitrage excluent les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés et les jours chômés et payés. À moins d'entente contraire, durant la période comprise entre l'avant-dernier vendredi de juin et le premier lundi d'août, ces délais sont suspendus.

Article 16

SÉCURITÉ D'EMPLOI

16.01 Le salarié ayant moins de douze (12) mois d'ancienneté peut être mis à pied selon les dispositions de l'article 17 « Mise à pied et rappel au travail ».

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

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

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

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

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

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

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

Cependant, il est convenu que les absences au cours desquelles un salarié reçoit des prestations en vertu d'un régime d'assurance-salaire ou d'assurance-emploi ne sont pas

considérées comme des absences autorisées avec traitement aux fins du présent article. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'un congé de maternité ou d'un accident du travail.

- 16.05 L'Employeur informe le Syndicat au moins trois (3) mois à l'avance lorsqu'il effectue des changements prévus au paragraphe 16.02 susceptibles d'occasionner un surplus de personnel ou de modifier sensiblement les tâches ou les conditions de travail des salariés visés. Les parties peuvent, dans certains cas, convenir d'un avis d'une durée moindre.

Dans les autres cas prévus au paragraphe 16.03, l'Employeur informe le Syndicat au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, et dans la mesure du possible, au moins un (1) mois à l'avance. Les parties peuvent convenir d'un avis d'une durée moindre.

- 16.06 Durant la période prévue au paragraphe 16.05, les parties doivent se rencontrer sans délai afin de déterminer les mesures à prendre pour atténuer les inconvénients qui peuvent résulter des changements prévus au paragraphe 16.02 et, dans le cas des salariés ayant vingt-quatre (24) mois et plus de service actif, ceux prévus au paragraphe 16.03.

Les parties discutent alors:

- de l'application de l'ancienneté;
- du remplacement ou du recyclage des salariés visés par les changements prévus au paragraphe 16.02 et, dans le cas des salariés ayant vingt-quatre (24) mois et plus de service actif, ceux prévus au paragraphe 16.03;
- de toute autre mesure jugée valable par les parties.

Si une entente intervient entre les parties, les dispositions de ladite entente s'appliquent à l'expiration du délai du paragraphe 16.05 ou dans un délai moindre si les parties en conviennent.

- 16.07 À défaut d'entente entre les parties et malgré les autres dispositions de la convention, les mesures suivantes de recyclage ou de remplacement sans affichage sont prises pour assurer la sécurité d'emploi du salarié.

Cependant, si en cours d'application de l'une ou l'autre de ces mesures, une entente intervient entre les parties, elle s'applique nonobstant toute autre disposition du présent article.

A. Remplacement

1. Si un poste équivalent est disponible, le salarié y est remplacé sans affichage pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales du poste. Si plusieurs postes équivalents sont disponibles, le choix du poste appartient au salarié. Le salarié ainsi remplacé est sujet à la période d'essai prévue au paragraphe 12.10. Si le salarié refuse d'être remplacé à un poste équivalent, il est réputé avoir démissionné.

Si le poste équivalent disponible nécessite le déplacement du salarié à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail, et qu'il refuse d'y être remplacé, il peut se prévaloir des dispositions de l'alinéa 16.07 A. ou bénéficier des dispositions du paragraphe 16.08.

Si le poste équivalent disponible implique un quart de travail différent et que le salarié refuse d'y être remplacé, il peut se prévaloir des dispositions de l'alinéa 16.07 A. 2. Il est alors considéré hors taux ou hors échelle à compter de l'expiration du délai prévu au paragraphe 16.05.

2. Si le remplacement du salarié ne peut être effectué selon l'alinéa 16.07 A. 1 ci-haut, il est remplacé provisoirement à son choix:

- a) à un poste disponible dont le taux unique ou le maximum de l'échelle de salaire est inférieur et pour lequel il répond aux exigences normales. Si plusieurs tels postes sont disponibles, le choix du poste appartient au salarié.

Durant cette période, le salarié ainsi remplacé peut, à sa demande, être remplacé à nouveau sans affichage à un poste disponible dont le taux unique ou le maximum de l'échelle de salaire est supérieur à celui sur lequel il a été remplacé, et qui correspond davantage à ses qualifications. Toutefois, le salarié ne peut être remplacé à un poste dont le taux unique ou le maximum de l'échelle est supérieur à celui du poste aboli.

ou

- b) sur un projet spécifique d'une durée prévue de plus d'un (1) mois pour lequel l'Employeur embauche normalement un salarié temporaire tel que défini au paragraphe 3.14 ou pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens du paragraphe 12.14 pour une durée de plus d'un (1) mois.

Si durant cette période un poste dont le taux unique ou le maximum de l'échelle est inférieur à celui du poste aboli devient disponible, le salarié peut, à sa demande, y être remplacé sans affichage pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales du poste.

Au terme du projet spécifique ou du remplacement, le salarié bénéficie à nouveau du choix prévu au présent paragraphe.

Si aucune des mesures prévues en a) ou b) n'existe, le salarié peut alors être appelé à pallier un surcroît occasionnel de travail d'une durée prévue de plus d'un (1) mois jusqu'à ce qu'un remplacement soit possible selon les alinéas 16.07 A. 1 ou 16.07 A. 2 ci-haut.

Si le projet spécifique, le remplacement au sens du paragraphe 12.14 ou le surcroît occasionnel de travail, selon le cas, est d'une durée de moins d'un (1) mois, les parties doivent se rencontrer afin de déterminer les mesures à prendre.

Si durant la période où le salarié est provisoirement remplacé, un poste équivalent pour lequel il répond aux exigences normales devient disponible, le salarié y est remplacé sans affichage.

Tout remplacement d'un groupe à un autre doit être effectué dans le même champ d'activités ou dans un champ d'activités apparenté au poste aboli. Il en est de même pour un surcroît de travail.

Les dispositions du paragraphe 12.12 ne s'appliquent pas lors du remplacement sur un poste.

Après douze (12) mois d'application des mesures prévues au présent paragraphe, les parties se rencontrent afin de déterminer le recyclage, si nécessaire, pour accéder à un poste disponible ou éventuellement disponible et qui est équivalent ou dont le taux unique ou le maximum de l'échelle est près de celui du poste aboli.

B. Recyclage

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

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

- 16.08 Si le salarié refuse d'être remplacé selon les modalités prévues à l'alinéa 16.07 A. 2. ou s'il refuse le recyclage qui lui est proposé, il peut soit démissionner et bénéficier de l'indemnité de séparation prévue au paragraphe 16.09, soit être mis à pied et inscrit sur la liste de rappel. Lors de l'échéance du délai prévu à l'alinéa 17.01 g), il reçoit l'indemnité de séparation qu'il aurait reçue au moment du début de sa mise à pied. Toutefois, si

pendant sa mise à pied, le salarié refuse un rappel au travail à un poste équivalent, il est réputé avoir démissionné à partir du début de sa mise à pied et il ne bénéficie pas de l'indemnité de séparation prévue au paragraphe 16.09.

16.09 Aux fins du paragraphe 16.08, l'indemnité de séparation est équivalente à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois.

Article 17

MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 17.01 Dans le cas de mise à pied, la procédure suivante s'applique:
- a) L'Employeur détermine d'abord quels postes sont visés par la mise à pied.
 - b) Le salarié qui a le moins d'ancienneté dans la fonction où survient la mise à pied est déplacé.
 - c) Le salarié ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être replacé dans un poste équivalent ou dans un poste dont le taux unique ou le maximum de l'échelle de la classe ou de la catégorie est inférieur aux dépens du salarié qui a le moins d'ancienneté, mais à la condition, toutefois, que ledit salarié ait plus d'ancienneté et qu'il satisfasse aux exigences normales dudit poste.
 - d) Chaque salarié ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut, pourvu qu'il y ait un salarié occupant un poste équivalent ou un poste dont le taux unique ou le maximum de l'échelle de la classe ou de la catégorie est inférieur et dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne et qu'il satisfasse aux exigences normales dudit poste.
 - e) Le salarié déplacé à un autre poste, en vertu des alinéas précédents, transporte à son nouveau poste l'ancienneté acquise à l'intérieur de l'unité de négociation. Son nouveau taux de salaire à son nouveau poste est établi conformément aux dispositions prévues en annexe relativement aux changements de salaires à la suite d'une reclassification ou d'une nouvelle catégorisation.
 - f) L'Employeur s'engage, dans le cas de mise à pied, à donner un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance pour les salariés réguliers durant lesquels le salarié n'est pas requis de se présenter au travail, et ce, sans perte de traitement.
 - g) Le salarié affecté par la mise à pied est inscrit sur la liste de rappel et y est maintenu pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois de calendrier. Le rappel au travail des salariés mis à pied se fait suivant les règles de l'ancienneté.
 - h) Dans le cas de mise à pied, l'Employeur s'engage à faciliter la réintégration du salarié au marché du travail en lui autorisant des absences sans perte de traitement à l'intérieur de la période de trois (3) mois prévue au paragraphe 16.05 de l'article « Sécurité d'emploi » pour lui permettre de se trouver un emploi ailleurs.

Article 18

SÉCURITÉ INTERCONSTITUANTE

- 18.01 Les dispositions de cet article s'adressent aux salariés couverts par chacun des certificats d'accréditation émis au nom du Syndicat canadien de la Fonction publique et dont les conventions collectives possèdent un tel article de sécurité interconstituante, et ce, pour l'ensemble du réseau de l'Université du Québec.
- 18.02 Si, une fois que les dispositions locales relatives à l'ancienneté et concernant la promotion, la mutation et la rétrogradation ont été appliquées, un salarié régulier obtient un poste dans une autre constituante suite à un affichage, par promotion, mutation ou rétrogradation, il recouvre, à la fin de sa période de probation, s'il est confirmé dans son nouveau poste, l'ancienneté acquise dans l'une ou l'autre des constituantes en cause.
- 18.03 a) Durant le premier (1^{er}) mois de sa probation, le salarié peut décider de retourner à son ancien poste.
- b) Si le salarié n'est pas confirmé dans son nouveau poste, il peut, dans les trente (30) jours qui suivent cette décision, retourner dans l'unité constituante d'origine dans la mesure où il s'y trouve un poste disponible pour lequel le salarié remplit les exigences normales.

Article 19

CONTRAT À FORFAIT

- 19.01 L'Employeur ne se servira pas délibérément de contrats forfaitaires comme moyens de limiter le nombre de salariés régis par le certificat de reconnaissance syndicale émis en faveur du Syndicat.¹
- 19.02 L'adjudication d'un contrat d'entretien et de réparation n'aura pas pour résultat la baisse de salaire d'un salarié régulier qualifié et disponible pour exécuter le travail, non plus que la mise à pied d'un salarié régulier.

¹ Les parties ont convenu d'une lettre d'entente relative aux modalités d'utilisation des contrats à forfait dont vous trouverez copie dans le volet *Lettre d'entente* de la présente convention collective.

Article 20

CHARGE DE TRAVAIL

- 20.01 Les parties reconnaissent qu'il n'est pas exigé d'un salarié de façon continue et régulière plus qu'une charge normale de travail.

Tout litige relatif aux charges de travail est sujet à la procédure de règlement des griefs ou des mécontentes et d'arbitrage.

Dans un tel cas, l'Employeur permet à une personne qualifiée, désignée par le Syndicat, de consulter pendant les heures régulières de travail, les dossiers ayant servi à l'établissement de la charge de travail. Ces dossiers sont consultés en présence des représentants attitrés de l'Employeur.

La personne qualifiée peut effectuer sur les lieux du travail toutes les observations qu'elle juge appropriées. Si le litige persiste, il est soumis à un arbitre familial sur les questions relatives à l'étude du travail.

À défaut d'entente quant au choix de l'arbitre, l'une des parties demande au ministère du Travail de le désigner.

Article 21

PERFECTIONNEMENT

- 21.01 Le perfectionnement désigne des activités d'apprentissage dont le but consiste à favoriser l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés ou de connaissances ou d'aptitudes qui sont reliées directement ou indirectement aux tâches d'un salarié ou qui lui faciliteraient l'accès à de nouvelles tâches ou de nouvelles fonctions au sein de l'Université.

Les situations prévues à l'article 16 « Sécurité d'emploi » ne sont pas couvertes par le présent article. Toutefois, malgré ce qui précède, le budget de perfectionnement prévu au paragraphe 21.02 couvre les situations de formation (ex. : bureautique) selon les politiques établies, sans tenir compte du coût des cours crédités à l'UQAC.

- 21.02 Dans cet esprit, chaque année, l'Employeur consacre au perfectionnement un montant équivalent à 1,2 % de la masse salariale de l'année financière précédente pour les salariés réguliers membres de l'unité de négociation.
- 21.03 Les parties conviennent d'établir un comité paritaire décisionnel de perfectionnement.
- 21.04 Le Comité de perfectionnement est composé de trois (3) membres choisis par le Syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur. Ledit Comité se réunit sur demande écrite de l'une des parties. De plus, il adopte les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.
- 21.05 À chaque réunion du Comité de perfectionnement est tenu un procès-verbal des positions ou s'il y a lieu, des règlements intervenus que les parties signeront. L'Employeur remettra au Syndicat une copie du procès-verbal dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre du Comité.
- 21.06 Tout salarié régulier peut soumettre au Comité de perfectionnement, avec copie au Syndicat et à l'Employeur, une demande écrite en utilisant le formulaire approprié selon la procédure établie par le Comité.
- 21.07 Avant chaque année financière, le Comité établit sa politique de perfectionnement et planifie les programmes de perfectionnement et la répartition budgétaire s'y rattachant.

- 21.08 À l'intérieur des politiques établies et des disponibilités budgétaires, le Comité étudie, accepte, autorise ou refuse les demandes de perfectionnement qui lui sont soumises. Il peut également accorder à un salarié en congé d'études, une compensation monétaire pour perte de salaire ou une bourse.
- 21.09 Le comité peut recommander au Service des ressources humaines la libération d'un ou de plusieurs salariés avec ou sans traitement ou toute autre modalité qu'il jugerait appropriée. L'Employeur ne peut refuser sans motif valable.
- 21.10 Le salarié régulier autorisé à suivre un cours ou autre forme de perfectionnement dans une institution autre que celle de l'Employeur, se verra rembourser les droits de scolarité sur présentation de la quittance et d'une preuve de succès.

Lorsque la nature de l'activité suivie ne permet pas à l'institution d'émettre une preuve de succès, le salarié régulier doit produire une quittance et une attestation d'études.

- 21.11 Les droits de scolarité seront remboursés aux salariés réguliers de l'unité de négociation inscrits chez l'Employeur à des cours créditaibles, si lesdits salariés réussissent dans les cours où ils sont inscrits et sur présentation de la quittance. Cependant, les droits de scolarité peuvent être déduits à la source, suite à une entente entre le salarié régulier concerné et l'Employeur.

Nonobstant ce qui précède, les salariés réguliers de l'Unité de négociation inscrits chez l'Employeur à des cours créditaibles ne seront pas tenus de déboursier les droits de scolarité et ne pourront, en conséquence, être remboursés pour lesdits droits.

Dans le cas de non-réussite, les droits ci-haut mentionnés seront chargés au salarié concerné selon les modalités prévues ci-dessus.

Article 22

TRAITEMENT EN MALADIE

22.01 Le salarié incapable de remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'une protection de son revenu selon les modalités prévues aux paragraphes 22.05 et 22.06.

22.02 Pour bénéficier du présent article, le salarié doit aviser son supérieur immédiat de la cause de son absence au cours des deux premières heures de son absence. En cas d'impossibilité de le faire dans ledit délai, cette personne doit aviser ce supérieur dès que possible. L'Employeur se réserve le droit de faire examiner le salarié par un médecin de son choix.

Pour bénéficier du présent article, pour toute absence d'une durée prévue de plus de trois (3) jours le salarié doit aviser Le Service des ressources humaines de la cause de son absence au cours des deux (2) premières heures de son absence et les autres modalités de l'alinéa précédent s'appliquent.

22.03 À la demande de l'Employeur, le salarié devra produire un certificat médical de son médecin traitant, normalement après la troisième (3^e) journée d'absence.

22.04 S'il y a conflit entre le médecin de l'Employeur et celui du salarié quant à la nature de la maladie ou de l'accident, quant à la date du retour au travail, un troisième (3^e) médecin peut être nommé conjointement par les deux (2) parties et la décision de celui-ci est finale. Les honoraires et dépenses dudit médecin sont partagés également entre les deux (2) parties.

22.05 Au 1^{er} juin de chaque année, il est accordé au salarié un crédit de dix (10) jours pour cause de maladie ou d'accident, non cumulatifs d'année en année.

La moitié (50 %) du solde non utilisé au 31 mai est reprise en remise de temps dans l'année suivante, en aucun cas ces jours de congé ne peuvent être cumulés ou reportés.

Cette moitié du solde non utilisé peut également être utilisé par un salarié pour couvrir ses frais d'inscription ou d'abonnement aux activités sportives et de conditionnement physique offerts par le SAAS de l'UQAC.

Dans le cas d'absence prolongée (sans solde, parental sauf le congé maternité, assurance salaire), le solde de jours non utilisé est ajusté au prorata du nombre de jours travaillés. La moitié de ce solde est transféré en remise de temps ou pour couvrir les frais mentionnés plus haut.

Dans le cas d'un nouveau salarié, le crédit annuel est alloué comme suit:

s'il est embauché entre le:

1^{er} juin et le 30 septembre: dix (10) jours

1^{er} octobre et 31 janvier: sept (7) jours

1^{er} février et 31 mai: trois (3) jours

22.06 Pour chaque période d'absence, le délai de carence est de deux (2) jours ouvrables. Le salarié est rémunéré à son taux de salaire régulier durant le délai de carence jusqu'à l'épuisement de son crédit prévu au paragraphe 22.05. À compter de la troisième (3^e) journée ouvrable d'une période d'absence jusqu'à la dixième (10^e) journée ouvrable inclusivement, l'Employeur verse le salaire régulier au salarié absent pour raison de maladie. À compter de la onzième (11^e) journée ouvrable jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec, l'Employeur verse au salarié 85 % de son salaire régulier. Le salarié reçoit les prestations d'assurance-salaire à compter de la première (1^{re}) journée ouvrable suivant cette période d'attente.

À compter de la troisième (3^e) journée ouvrable d'une période d'absence et jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec, le salaire versé par l'Employeur est déductible des prestations payables en vertu de tout régime public d'assurance.

22.07 En contrepartie des prestations prévues aux paragraphes 22.01, 22.05 et 22.06, la totalité du rabais consenti par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada est acquise à l'Employeur.

22.08 Les salariés ayant accumulé des jours-maladie jusqu'au 1^{er} juin 1976 sous le régime prévu dans la convention 1972-1975 conservent ces jours dans une banque distincte de celle prévue au paragraphe 22.05. Cette banque est maintenue jusqu'à son épuisement.

Sur demande, ces salariés peuvent utiliser en tout ou en partie ces jours en cas d'absences ou aux fins de vacances. L'Employeur ne peut refuser sans motif valable.

Au départ du salarié, les jours non utilisés sont monnayables à son taux de salaire en vigueur au moment de son départ.

- 22.09 Le salarié devant suivre des traitements médicaux sur recommandation d'un médecin ou de traitement de chiropractie bénéficie de la protection de son revenu selon les modalités prévues au paragraphe 22.06.

Aux fins d'application du présent paragraphe, les heures d'absence du salarié concerné sont cumulées jusqu'à concurrence du délai de carence prévu au paragraphe 22.06, les heures ainsi accumulées sont débitées de son crédit.

Les heures d'absence excédant l'équivalent du délai de carence sont considérées comme une même période d'absence et ne sont pas débitées du crédit prévu au paragraphe 22.05.

Après l'équivalent de la période d'attente prévue au paragraphe 22.06 le salarié reçoit une rémunération équivalente aux prestations du régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec.

Les dispositions des présentes s'appliquent pourvu que ces traitements soient requis à la suite d'une même maladie ou accident.

- 22.10 Le salarié a le droit de consulter le relevé de son crédit annuel prévu au paragraphe 22.05 de même que sa banque distincte prévue au paragraphe 22.08.

- 22.11 Tous les salariés concernés recevront un état individuel de la caisse de jours-maladie prévue au paragraphe 22.08 dans les trente (30) jours ouvrables de la signature de la convention collective.

- 22.12 Dispositions particulières applicables aux salariés à temps partiel et intermittents à temps complet et intermittents à temps partiel.

- A) Aux fins d'application de cet article, le salarié à temps partiel dont l'horaire de travail comporte moins d'heures par jour que le nombre d'heures prévu pour cette fonction bénéficie de nombre de jours de maladie tel que prévu au présent article.

Toutefois, chacun des jours de son crédit de congé maladie comporte un nombre d'heures égal au nombre d'heures de sa journée régulière de travail. Pour chaque jour d'absence, le nombre d'heures débitées de son crédit sera égal au nombre d'heures que comporte sa journée régulière de travail. Pour ce salarié, le délai de carence est de deux (2) de ses journées régulières de travail.

- B) Le salarié à temps partiel dont l'horaire régulier de travail comporte moins de jours de travail par semaine que le nombre de jours prévu pour la fonction bénéficie des avantages prévus à cet article en tenant compte des modalités suivantes:

- a) Le salarié à temps partiel bénéficie du crédit prévu au paragraphe 22.05 au prorata du nombre de jours de son horaire régulier de travail.
- b) Les jours situés en dehors de sa semaine régulière de travail ne sont pas comptés comme jours ouvrables.
- c) Si la semaine régulière de travail du salarié est effectuée sur quatre (4) jours, l'Employeur verse le salaire régulier de ce salarié à compter de la troisième (3^e) journée ouvrable d'une période d'absence (en plus du versement prévu pour les jours de carence) jusqu'à la huitième (8^e) journée ouvrable inclusivement.

À compter de la neuvième (9^e) journée ouvrable jusqu'à la seizième (16^e) inclusivement, l'Employeur versera au salarié 85 % de son salaire régulier. Le salarié recevra les prestations du régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec à partir de la première (1^{re}) journée ouvrable suivante.

- d) Si la semaine régulière de travail du salarié est effectuée sur trois (3) jours, l'Employeur versera le salaire régulier de ce salarié à compter de la troisième (3^e) journée d'absence (en plus du versement prévu pour les jours de carence) jusqu'à la sixième (6^e) journée ouvrable inclusivement.

À compter de la septième (7^e) journée ouvrable jusqu'à la douzième (12^e) inclusivement, l'Employeur versera au salarié 85 % de son salaire régulier. Le salarié recevra les prestations du régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec à partir de la première (1^{re}) journée ouvrable suivante.

- C) Le salarié intermittent bénéficie d'un crédit annuel de congé de maladie de sept (7) jours.
- D) Le salarié intermittent à temps partiel est soumis aux dispositions particulières des alinéas A) ou B) (à l'exclusion de a)) selon son horaire régulier de travail.

Article 23

ASSURANCES COLLECTIVES

- 23.01 À moins de dispositions contraires à la convention, tout salarié couvert par la présente convention collective est tenu de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle il devient admissible sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer.
- 23.02 L'Employeur s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention collective et à payer 50 % des coûts de l'ensemble de ces régimes.
- 23.03 L'Employeur s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des salariés assurés aux fins d'assurances collectives et à faire parvenir mensuellement aux compagnies d'assurances désignées le total des primes, soit la part de l'assuré et la part de l'Employeur.
- 23.04 a) L'Employeur maintient un comité réseau sur les assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité. Ce comité est formé:
- d'un représentant ou son substitut de chaque corporation instituée par la Loi sur l'Université du Québec (L.R.Q., c. U-1) ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi sur l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;
 - d'un représentant ou son substitut désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes stipulés au paragraphe 23.02;
 - d'un représentant ou son substitut désigné par l'ensemble des employés non-syndiqués de chaque corporation et d'un représentant ou son substitut du personnel-cadre de chaque corporation;
 - de trois (3) représentants du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désignés par les associations de retraités des corporations instituées par la Loi sur l'Université du Québec (L.R.Q., c. U-1) ou régies par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi sur l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;

- d'un représentant de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité.
- b) Le mandat des représentants des assurés est de deux (2) années et peut être renouvelé.
- c) Le Comité doit adopter dans les 90 jours de la signature des présentes un règlement de régie interne qui doit notamment comporter des dispositions relatives au mode particulier de désignation de ses officiers, à la durée de leur mandat, au mode de convocation des assemblées du comité et à la composition et au mandat d'un comité technique.

23.05 Le mandat de ce comité est:

- d'examiner les régimes en vigueur et de les apprécier en vue de leur renouvellement;
- de préparer les cahiers de charges nécessaires et procéder aux appels d'offres, le cas échéant;
- de faire des recommandations à l'Assemblée des gouverneurs quant au choix des assureurs, à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;
- de s'assurer que les nouveaux membres du comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;
- de préparer, à l'usage des participants, une description écrite des régimes en vigueur.

23.06 Les décisions du comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité: une majorité des représentants présents des corporations participantes et une majorité qualifiée des représentants présents des assurés, majorité qualifiée établie comme suit: la moitié ou plus des représentants des assurés procure au moins une majorité des 2/3 des assurés dont les représentants sont présents.

23.07 Le comité réseau des assurances peut créer tout groupe technique ou comité de travail qu'il juge opportun de mettre sur pied pour assurer son bon fonctionnement et il s'adjoint un actuaire-conseil ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être requis.

- 23.08 L'employeur assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu du paragraphe 23.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées au paragraphe 23.07, ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentants identifiés au paragraphe 23.04, alinéa a), ou de leur substitut, selon les politiques en vigueur.
- 23.09 L'Employeur s'engage à remettre sur demande, un document attestant de la participation du salarié aux régimes d'assurances collectives.
- 23.10 L'Employeur dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les salariés, ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 23.11 Lorsque des ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau de négociation en matière d'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour être utilisée sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de 36 mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que ces sommes auront générés dans une proportion de 50 % - 50 % entre les employeurs et les employés sans référence au régime qui les a générés.
- 23.12 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à faire les démarches nécessaires pour faire disparaître les éléments discriminatoires, s'il en est, des polices d'assurance actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.
- 23.13 L'Employeur n'est pas réputé manquer à son engagement de payer cinquante pour cent (50 %) des coûts des régimes pour la seule raison qu'il ne contribue pour un montant équivalent à celui d'un salarié qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie d'assurance-accident-maladie conformément aux mécanismes d'adhésion prévus à la police d'assurance.
- 23.14 Advenant des modifications aux législations et réglementations en matière fiscale rendant inapplicable le régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables, les dispositions nécessaires seront prises par l'Employeur pour rétablir le régime d'assurance-salaire en vigueur avant l'implantation dudit régime.

Dans une telle éventualité, les nouveaux bénéficiaires acquis dans les autres régimes et financés à même la réduction de primes occasionnées par la mise en vigueur du régime

d'assurance-invalidité à prestations non imposables devront faire l'objet d'étude et recommandation par les membres du comité réseau sur les assurances collectives.

- 23.15 a) Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la convention, les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification à l'un ou l'autre de ces régimes qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par la loi ou les règlements en vigueur.
- b) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les articles de la convention collective traitant des assurances collectives et toute modification substantielle aux régimes et couvertures d'assurances collectives, le tout sous réserve de l'approbation de chacun des syndicats et des conseils d'administration des établissements de l'Université du Québec et de l'Assemblée des gouverneurs.
- 23.16 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative aux régimes d'assurances collectives qui pourraient intervenir au cours de la durée de la convention.
- 23.17 Les présentes dispositions n'ont d'effet que dans la mesure où elles font l'objet d'une entente entre toutes les corporations du réseau de l'Université du Québec et de tous les syndicats et associations concernés par de tels amendements à leur convention collective ou protocole respectif.

Article 24

EXAMEN MÉDICAL

- 24.01 Lorsque le salarié subit un examen médical à la demande de l'Employeur, les frais encourus sont à la charge de ce dernier. Cet examen se fait durant les heures de travail; le salarié ne subit aucune perte de traitement et cette absence n'affecte pas son crédit annuel de jours-maladie.

Si cet examen a lieu en dehors des heures de travail le salarié est rémunéré au taux du travail supplémentaire applicable.

- 24.02 Lorsque le salarié décide de s'absenter pendant ses heures de travail pour subir un examen médical, cette absence est déduite de son crédit annuel de jours-maladie.

Sur demande, le salarié doit produire la preuve ou l'attestation de la raison de son absence.

Article 25

HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ

25.01 L'Employeur et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possible de sécurité et d'hygiène au travail dans le but de prévenir les maladies industrielles et les accidents du travail.

25.02 Un comité conjoint est constitué de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur.

25.03 Ce comité a pour fonctions:

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

25.04 À chaque réunion du Comité est tenu un procès-verbal. L'Employeur remettra au Syndicat une copie du procès-verbal dans les dix (10) jours suivant la rencontre du Comité.

25.05 Conditions dangereuses

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

Article 26

ACCIDENT DE TRAVAIL

- 26.01 L'Employeur doit prendre les mesures prévues par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour assurer la sécurité et la santé des salariés.
- 26.02 Dans les cas d'urgence, l'Employeur assure les premiers soins à tout salarié durant les heures de travail et si nécessaire, le fait transporter à l'hôpital aux frais de l'Employeur, accompagné d'une autre personne si la situation l'exige, et ce, sans perte de traitement.
- 26.03 a) Dans le cas de maladies contractées ou d'accidents subis par le fait ou à l'occasion du travail, l'Employeur doit payer le salaire entier du salarié pour une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale.
- b) L'alinéa a) du présent paragraphe s'applique dans le cas de salariés contractant une maladie à virus, bactérienne ou parasitaire découlant de la manipulation desdits virus, bactéries ou parasites dans les laboratoires.
- 26.04 Le paiement du salaire effectué en vertu du présent article n'affecte pas les crédits en jours de maladie accumulés par le salarié.

Article 27

RÉGIME DE RETRAITE

- 27.01 a) L'Employeur s'engage à maintenir le régime de l'Université du Québec auquel il contribuera, applicable à tous les salariés admissibles, conformément aux dispositions du régime.
- b) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les articles de la convention collective traitant du régime de retraite et de toute question relative aux dispositions réglementaires du régime de retraite de l'Université du Québec.

La table réseau de négociation peut demander au comité de retraite de mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite.

Les modifications négociées et convenues entre les parties à la Table réseau de négociation relativement au texte du Régime de retraite de l'Université du Québec, et uniquement ces modifications, s'appliqueront pourvu que les cotisations au Régime demeurent partagées également entre les employeurs et les participants, dans le respect du principe de parité.

Toute modification négociée à la table réseau de négociation devra recevoir l'approbation de l'Assemblée des gouverneurs.

- c) Advenant que l'Assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du régime de retraite de l'Université du Québec en vertu du paragraphe 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité un avis de la table réseau de négociation sur le projet de modifications accompagné de toutes les informations pertinentes audit projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt jours de la demande. En cas de désaccord de la table réseau de négociation entre le représentant des employeurs et ceux des employés, celle-ci pourra adresser deux avis différents à l'Assemblée des gouverneurs.

Les participants au régime de retraite de l'Université du Québec reçoivent une copie de la demande d'avis de l'Assemblée des gouverneurs. Les membres de la table réseau de négociation consultent le comité de retraite avant de formuler un ou deux avis.

Une fois passé ce délai de cent vingt jours et reçu (s) le ou les avis de la table réseau de négociation, l'Assemblée des gouverneurs ne pourra procéder à la modification que si, conformément aux dispositions du régime, le comité de retraite fixe un taux de cotisation des participants et de l'Université qui aurait pour effet de porter la cotisation

de l'Université à un niveau supérieur à 9 % et ce, afin que la cotisation de l'Université puisse être ramenée à 9 %.

Le comité de retraite fixera alors à nouveau le taux de cotisation des participants et de l'Université sur recommandation de l'actuaire à partir du régime ainsi amendé. Quelles que soient les circonstances, et dans le respect des exigences légales auxquelles sont assujettis l'Université et le comité de retraite, la cotisation de l'Université ne devra pas être supérieure à celle des participants.

Dès que sera connu le jugement final découlant du litige relatif au grief déposé par le Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi le 20 juin 1990, ayant pour objet le « régime de retraite », les parties conviennent de convoquer, dans les plus brefs délais, la table réseau de négociation pour discuter des modalités appropriées d'exécution dudit jugement. Si, dans les cent vingt jours suivant la première rencontre, les représentants des employés et les représentants de l'Employeur ne parviennent pas à un accord sur lesdites modalités, les deux premiers alinéas de 27.01 c) peuvent s'appliquer, dans la mesure requise pour satisfaire aux exigences du jugement final.

d) Aux fins de l'application du mécanisme prévu à l'article 23.8 du Règlement du RRUQ, l'Université s'engage à prendre les dispositions pour que l'Assemblée des gouverneurs donne effet aux recommandations de la Table réseau de négociation et du Comité de retraite quant au versement de l'indexation ou à l'amélioration de la retraite anticipée, comme prévu par le régime. À cet égard, l'Université s'engage à transmettre aux instances appropriées un avis favorable en ce sens.

- 27.02 Le salarié qui participait au régime de retraite des fonctionnaires ou au régime de retraite des enseignants doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes.
- 27.03 Les contributions de l'Employeur et du salarié sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.
- 27.04 L'Employeur ne peut mettre un salarié à la retraite en raison d'âge, à moins d'avoir obtenu l'accord du salarié concerné et que ce dernier soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel il participe.
- 27.05 L'Employeur dépose au Syndicat copie des lois ou règlements régissant les régimes auxquels participent les salariés, ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 27.06 Un état annuel de participation au régime auquel il adhère est fourni à chaque salarié.

27.07 Sous réserve des articles 21 et 22 de l'annexe 6-B du règlement général numéro 6 de l'Université du Québec, l'Université s'engage à maintenir un comité de retraite dont le mandat est d'administrer le régime des rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la Loi de l'Université du Québec.

Le comité de retraite est composé d'un représentant de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « université », « établissement », et « autre unité » au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B et d'un représentant des employés de chaque corporation couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité », telle que définie à l'annexe 6-B.

27.08 L'Employeur assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, le coût de leur participation au comité de retraite et à tout groupe technique ou comité de travail créé par le comité de retraite. Ce coût comprend les frais de libération et les frais de déplacement et de séjour des représentants selon les politiques en vigueur.

27.09 L'Employeur transmet au Syndicat copie des convocations, ordres du jour, documents déposés et procès-verbaux du comité de retraite, sauf les sujets discutés à huis clos, dès que ceux-ci parviennent aux membres dudit comité.

27.10 Le comité de retraite est mandaté pour mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite qui lui seront soumis par le Syndicat ou l'Employeur.

27.11 L'Employeur doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les participants au comité de retraite de l'Université du Québec.

27.12 Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la présente convention les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application de nouvelles dispositions touchant le régime de retraite qui auraient reçu les approbations et ratifications exigées par la Loi et les règlements en vigueur.

27.13 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative au régime de retraite qui pourrait intervenir au cours de la durée de la convention.

Article 28

FRAIS DE VOYAGE - AUTOMOBILE

- 28.01 Tout salarié qui se déplace à la demande de l'Employeur se verra rembourser ses frais de voyage, de déplacement et de séjour selon les normes établies dans la politique en vigueur chez l'Employeur.
- 28.02 Le salarié qui, de par son travail, est appelé à utiliser son automobile personnelle reçoit une compensation selon les normes établies dans la politique en vigueur chez l'Employeur.
- 28.03 Le salarié qui, à la demande de son supérieur immédiat, utilise régulièrement son automobile personnelle dans l'exécution de son travail se verra rembourser la surprime d'assurance annuelle, sur présentation de pièces justificatives.
- 28.04 Le salarié qui, de par son travail, est appelé à se déplacer d'un pavillon à un autre, reçoit une compensation de cinq dollars (5 \$) pour son déplacement aller-retour lorsqu'il utilise son automobile personnelle, à la condition qu'il en ait obtenu au préalable l'autorisation de son supérieur immédiat.
- 28.05 Le salarié peut en tout temps refuser de se servir de son automobile.
- 28.06 Lorsqu'un salarié utilise son automobile personnelle ou un véhicule de l'Employeur dans l'exécution de son travail, les dépenses encourues par ce salarié pour les frais de stationnement et les péages d'autoroute sont remboursés sur présentation des pièces justificatives officielles et après approbation de son supérieur immédiat.
- 28.07 L'Employeur fera connaître aux salariés la politique en vigueur dans les trente (30) jours de la signature de la convention. De plus, le Syndicat sera avisé immédiatement par écrit de toute modification.

Article 29

UNIFORME, VÊTEMENT ET OUTILLAGE

- 29.01 a) L'achat et le remplacement de tout outil ou équipement exigé pour le travail du salarié sont aux frais de l'Employeur; ces outils ou équipements demeurent la propriété de l'Employeur.
- b) L'employeur fournit à tous les salariés visés par la présente convention, les équipements de protection individuels (EPI) requis en fonction des tâches effectuées et pouvant comporter un risque pour la santé ou la sécurité au travail, et ce, en respect de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.
- 29.02 L'Employeur fournit gratuitement aux salariés, tout uniforme dont il exige le port et tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
- 29.03 Les uniformes et vêtements fournis par l'Employeur demeurent sa propriété. Il peut exiger la présentation de l'article usé, brisé ou devenu inadéquat avant d'en faire le remplacement. Il appartient à l'Employeur de décider si l'article visé doit être remplacé.
- 29.04 L'entretien des uniformes et vêtements fournis par l'Employeur est à la charge des salariés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux, qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins de travail.
- 29.05 Lorsque l'Employeur prévoit apporter des modifications quant au genre, au tissu ou à la couleur des uniformes, il consulte le Syndicat sur ces points afin d'obtenir ses suggestions.
- 29.06 L'Employeur fournit les uniformes prévus au présent article et seuls les salariés réguliers ont droit à l'application de cet article selon les modalités suivantes:
- a) Le maître électricien et l'électricien; le mécanicien d'entretien, en tuyauterie (plomberie-chauffage), frigoriste, machine fixe et tuyauterie; le menuisier, le plâtrier-tireur de joints et peintre; le machiniste, le technicien en systèmes mécaniques et électriques, le salarié de l'audiovisuel, le serrurier-commissionnaire, le technicien en téléphonie, le technicien en télécommunications informatiques et l'aide général-chauffeur a droit au renouvellement des articles suivants chaque année :

- cinq (5) chemises ou chandails polo selon le cas;
- une (1) ceinture;
- cinq (5) paires de bas;
- cinq (5) pantalons sont remis lors de la signature de la convention et ceux-ci sont renouvelés au rythme de trois par an à compter de mai 2015, et ce, pour la durée de la convention;
- l'aide général-chauffeur a également droit au renouvellement annuel d'une (1) veste quatre saisons.

De plus,

- des souliers ou bottes de travail, et s'il y a lieu, des gants lui sont fournis en vertu de l'article 29.01;

Certains vêtements fournis au maître électricien, aux électriciens ainsi qu'au mécanicien frigoriste doivent être certifiés Arc-Flash en vertu de l'article 29.01.

- b) Le salarié du magasin et de la reprographie a droit au renouvellement des articles suivants chaque année :
- cinq (5) chemises ou chandails polo selon le cas;
 - cinq (5) paires de bas;
 - cinq (5) pantalons sont remis lors de la signature de la convention et ceux-ci sont renouvelés au rythme de trois par an à compter de mai 2015, et ce, pour la durée de la convention.

De plus, des souliers ou bottes de travail et, s'il y a lieu, des gants lui sont fournis en vertu de l'article 29.01.

- c) Le préposé aux installations sportives a droit au renouvellement des articles suivants chaque année :
- cinq (5) chandails polo;
 - deux (2) paires d'espadrilles;
 - cinq (5) pantalons sont remis lors de la signature de la convention et ceux-ci sont renouvelés au rythme de trois par an à compter de mai 2015, et ce, pour la durée de la convention.

De plus, des souliers ou bottes de travail, et s'il y a lieu, des gants lui sont fournis en vertu de l'article 29.01.

- d) L'employeur fournit au besoin à chaque salarié dont le travail l'exige: un (1) habit de pluie, des bottes ou couvre-chaussures, une (1) veste d'hiver, un (1) surpantalons d'hiver.
- e) Au besoin, des sarraus sont mis à la disposition des techniciens de laboratoire.

Article 30

DROITS ACQUIS

- 30.01 L'Employeur convient de maintenir les bénéfices ou avantages dont certains jouissent et qui sont supérieurs à ceux prévus à la convention, sauf si les circonstances qui ont permis l'octroi desdits bénéfices ou avantages sont changées.

Article 31

PUBLICATION DE LA CONVENTION

31.01 L'Université s'engage à rendre disponible sur son site WEB la présente convention collective, ses annexes et lettres d'entente, dans les soixante (60) jours du dépôt au Bureau du commissaire général du travail.

De plus, l'Université remet à chaque salarié qui en fait la demande le texte conforme de la présente convention, ses annexes et lettres d'entente sur support papier.

31.02 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat cinquante (50) copies de la présente convention sur support papier.

31.03 Le format du texte conforme de la présente convention collective est de douze centimètres sur dix-huit centimètres (12 cm X 18 cm).

Article 32

DURÉE ET HORAIRE

32.01 Sauf pour les salariés assujettis à des horaires particuliers prévus à l'annexe « C », la durée de la semaine et celle de la journée régulière de travail sont établies comme suit:

a) **Métiers et services**

Trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail de sept (7) heures et quarante-cinq (45) minutes chacun, du lundi au vendredi inclusivement, effectuées entre sept heures quarante-cinq (7 h 45) et seize heures trente (16 h 30).

b) **Bureau et technique**

Trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement effectuées entre huit heures (8 h) et seize heures trente (16 h 30).

32.02 a) Au cours des périodes mentionnées ci-après, la durée de la semaine régulière de travail est réduite de trois (3) heures, sans réduction de salaire régulier, pour les salariés dont la durée de la semaine régulière est de trente-cinq (35) heures ou plus.

Périodes estivales 2013, 2014, 2015, 2016:

période de dix (10) semaines consécutives se terminant la dernière semaine précédant la semaine des inscriptions tardives à Chicoutimi pour la session d'automne.

b) Cette réduction est applicable l'après-midi de la dernière journée ouvrable de la semaine régulière de travail.

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

32.03 Aux fins d'application de la présente convention collective, chaque journée ainsi réduite est réputée constituer une journée régulière de travail, conformément au paragraphe 32.01.

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.

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

32.05 Sauf pour les salariés assujettis à des horaires particuliers de travail établis à l'annexe « C », tout salarié a droit à une période non rémunérée de repas, au cours de sa journée régulière de travail.

a) Métiers et services

La durée de cette période est soixante (60) minutes, répartie de douze heures (12 h) à treize heures (13 h).

b) Bureau et technique

La durée de cette période est de quatre-vingt-dix (90) minutes réparties de douze heures (12 h) à treize heures trente minutes (13 h 30).

32.06 À moins d'entente contraire entre les parties et sous réserve des horaires particuliers déjà prévus à l'annexe « C », le salarié qui travaille selon un horaire particulier a droit à deux (2) jours de repos consécutifs pour chaque semaine de travail.

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

Cependant, l'Employeur peut modifier les horaires existants ou en implanter de nouveaux si les besoins du service nécessitent de tels changements. Dans un tel cas, un avis écrit sera affiché, avec copie au Syndicat, au moins trente (30) jours avant la mise en vigueur de tels changements. Ce délai peut être modifié après entente entre les parties.

S'il y a mésentente, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de la transmission de l'avis précité, référer le cas directement à l'arbitrage. Les parties conviennent de procéder dans le cadre de l'arbitrage accéléré. Le mandat de l'arbitre consiste à décider si les changements étaient nécessaires; sinon, l'Employeur doit, à son choix, soit revenir à l'ancien horaire et rémunérer les salariés au taux du travail supplémentaire prévu à l'article 36 « Travail supplémentaire » pour toutes les heures travaillées en dehors de leur ancien horaire, soit maintenir ledit horaire en payant les salariés au taux du travail supplémentaire pour toutes les heures travaillées en dehors de l'ancien horaire. À moins d'entente contraire entre les parties, cette modification ne doit pas avoir pour effet d'imposer aux salariés des heures brisées.

- 32.08 Lorsqu'un changement d'heure se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée et retour à l'heure normale), le traitement régulier des salariés visés par ce changement d'heure n'est pas modifié pour autant.
- 32.09 Lorsqu'à l'occasion deux (2) salariés désirent échanger entre eux leurs jours de repos hebdomadaire ou leur horaire de travail tel qu'établi, ils doivent obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat. Dans un tel cas, les dispositions relatives à la rémunération du travail supplémentaire ne s'appliquent pas.

Article 33

HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

33.01 L'horaire de quatre (4) jours s'applique, après entente entre les parties, pendant la période estivale selon les modalités prévues au présent article, sous réserve du droit des parties de préciser davantage ces modalités.

Lorsque les parties conviennent d'implanter l'horaire de quatre (4) jours dans un service donné, les modalités suivantes s'appliquent :

1. L'horaire de quatre (4) jours s'applique pendant les périodes estivales prévues au paragraphe 32.02 a) de l'article « Durée et horaire ».
2. L'horaire de travail est réparti du lundi au jeudi, entre huit heures (8 h) et douze heures (12 h) et entre treize heures (13 h) et dix-sept heures (17 h) pour les salariés des groupes bureau et technique concernés, incluant une période rémunérée de quinze (15) minutes de repos par demi-journée de travail.

Les parties s'entendront pour déterminer un tel horaire pour les salariés du groupe métiers et services concernés, incluant une période rémunérée de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

3. Aux fins d'application de la convention collective :
 - a) la semaine de travail ainsi réduite à quatre (4) jours est réputée comporter cinq (5) jours ouvrables;
 - b) pour chaque absence pour cause de maladie, la banque de maladie est débitée du nombre d'heures de son absence, soit par exemple huit (8) heures par journée complète d'absence durant la période de l'entente;
 - c) L'horaire de quatre (4) jours est suspendu pendant les semaines incluant un jour férié et l'horaire de travail prévu au paragraphe 32.02 pour la période estivale s'applique;
 - d) L'horaire variable est suspendu pendant les périodes estivales.

Article 34

HORAIRE VARIABLE

34.01 L'horaire variable s'applique après entente entre le supérieur immédiat et le salarié selon les modalités prévues au présent article et celles éventuellement convenues entre le syndicat et l'employeur.

34.02 L'horaire variable est un aménagement des heures de travail permettant au salarié de modifier le début et la fin de ses demi-journées de travail avec l'accord de son supérieur, et ce, tout en ayant une période prédéterminée de présence obligatoire. Le salarié doit informer l'employeur de son heure d'arrivée ou de départ, et ce, en utilisant la procédure en vigueur au sein de son unité administrative.

Tel aménagement d'heures de travail ne peut être jumelé à d'autres motifs d'absence et implique une présence obligatoire au travail lors de la demi-journée pour laquelle elle s'applique.

L'horaire variable s'applique dans un contexte de conciliation travail et vie personnelle. Il ne peut faire en sorte de permettre l'application systématique d'un horaire particulier.

34.03 Définitions

- a) **PLAGES FIXES:** heures durant lesquelles la présence de la totalité du personnel visé est obligatoire.
- b) **PLAGES MOBILES:** heures durant lesquelles la présence du salarié n'est pas obligatoire, sous réserve des dispositions de la présente convention.
- c) **HEURES D'AMPLITUDE:** heures durant lesquelles un salarié peut effectuer sa journée de travail.
- d) **HEURES DE RÉFÉRENCE:** nombre d'heures d'une journée régulière de travail correspondant à celles travaillées par le salarié s'il travaillait selon un horaire régulier tel que défini au paragraphe 32.01 de l'article « Durée et horaire ».
- e) **JOURNÉE DE RÉFÉRENCE:** période durant laquelle le salarié serait tenu d'effectuer les heures de référence s'il travaillait selon un horaire régulier tel que défini au paragraphe 32.01 de l'article « Durée et horaire ».
- f) **PÉRIODE DE RÉFÉRENCE:** période durant laquelle les heures régulières de travail du salarié sont comptabilisées.

- g) HEURES DE PERMANENCE: période durant laquelle une permanence doit être assurée bien que la présence de la totalité du personnel visé ne soit pas obligatoire.

34.04 Le comité

Toute problématique relative à l'application de l'horaire variable est discutée en comité patronal syndical. Il appartient aux parties de convenir de toute modalité concernant l'application du présent article.

34.05 Modalités

- a) DURÉE DES PLAGES FIXES: la durée des plages fixes ne peut pas être inférieure à cinq (5) heures par jour.
- b) DURÉE DE LA PÉRIODE DE REPAS: la durée de la période de repas ne peut pas être inférieure à soixante (60) minutes pour les groupes bureau et technique et à trente (30) minutes pour le groupe métiers et services.
- c) COMPTABILISATION DES HEURES DE TRAVAIL DU SALARIÉ: les heures créditées ou débitées sont établies par la différence entre les heures effectivement travaillées et le nombre d'heures de référence.

Le salarié ne peut avoir comptabilisé à sa banque d'heures plus de dix (10) heures, soit au débit, soit au crédit à l'échéance de la période de référence. Le solde de sa banque est reporté à la période de référence subséquente.

Ce débit ou ce crédit ne peut être comptabilisé que par blocs de quinze (15) minutes.

- d) DURÉE DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE: la durée de la période de référence ne peut pas être inférieure à deux (2) semaines.
- e) TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE: seules les heures effectuées en plus des heures de référence ou en dehors de la journée de référence à la demande expresse du supérieur immédiat sont payées au taux du travail supplémentaire.

Lorsqu'il s'agit de temps supplémentaire planifié au moins vingt-quatre (24 heures) à l'avance, les heures excédentaires sont payées au taux du travail supplémentaire sous réserve que les heures réellement travaillées excèdent sept (7) heures (groupe bureau et technique) ou sept heures quarante-cinq (7 h 45) (groupe métiers et services) par jour.

- f) **VARIATION D’HORAIRE:** les temps d'arrivée et de départ peuvent varier d’une demi-journée à l’autre à l’intérieur des plages mobiles, sous réserve d’assurer une prestation de travail de qualité.

34.06 Des conditions propres à un secteur d’activités peuvent être invoquées pour restreindre l’application du présent article et devront avoir été préalablement discutées en comité de relations de travail.

34.07 Tableau d’horaire variable

Bureau/Technique		Métiers/Services
7 h 30 à 8 h 30	Variable	7 h 30 à 8 h 30
8 h 30 à 11 h 30	Fixe	8 h 30 à 11 h 30
11 h 30 à 12 h 30	Variable	11 h 30 à 12 h 30
60 MINUTES OBLIGATOIRES entre 12 h et 13 h 30	Diner	30 MINUTES OBLIGATOIRES entre 12 h et 13 h
13 h – 14 h	Variable	12 h 30 - 14 h
14 h – 16 h	Fixe	14 h - 16 h
16 h -17 h	Variable	16 h - 17 h

Horaire de travail

Groupe bureau et technique : 8 h à 12 h
13 h 30 à 16 h 30

Groupe métiers et services : 7 h 45 à 12 h
13 h à 16 h 30

Article 35

FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

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

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

Article 36

TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 36.01 a) Tout travail effectué par un salarié en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme du travail supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat qui requiert le travail, ou fait à sa connaissance et sans objection de sa part.
- b) Le travail supplémentaire n'est pas obligatoire et ne peut être exécuté qu'en accord avec le salarié concerné en conformité avec le présent article.
- c) Un salarié peut refuser de travailler plus de quatre (4) heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de quatorze (14) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures, selon la période la plus courte. Pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, il peut refuser de travailler plus de douze (12) heures par période de vingt-quatre (24) heures. Un salarié peut refuser de travailler plus de cinquante (50) heures par semaine.
- 36.02 Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les salariés du secteur de travail concerné qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.
- 36.03 Tout travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:
- a) au taux et demi (150 %) du salaire horaire du salarié concerné pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de sa journée ou de sa semaine régulière de travail ou lors du premier jour de repos hebdomadaire autre que le dimanche;
- b) au taux double (200 %) du salaire horaire du salarié concerné pour chacune des heures de travail effectuées lors d'un jour férié (en plus de la remise ou du paiement du jour férié chômé), lors d'un dimanche ou d'un deuxième (2^e) jour de repos hebdomadaire.
- 36.04 Le paiement des gains réalisés sous forme de travail supplémentaire au cours d'une période de paie donnée est effectué lors de la paie de la période subséquente. À l'occasion des vacances et du congé des Fêtes, le paiement ci-haut mentionné est retardé d'une période de paie additionnelle.

36.05 Il est loisible au salarié de convertir, en temps au taux de travail supplémentaire applicable, le travail supplémentaire effectué jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables à l'intérieur d'une même année financière. Ce maximum peut être prolongé après entente entre le salarié et son supérieur immédiat. Ce dernier ne peut pas refuser sans motif valable.

Le salarié convient avec son supérieur immédiat du moment de la prise de ces jours. À la fin d'une année financière, le salarié ne peut, en aucun cas, avoir plus de dix (10) jours accumulés.

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

De plus, si le salarié exécute du travail supplémentaire pour une durée supérieure à sa journée régulière de travail, il a droit aux avantages de 36.07 a) et b).

36.07 a) Le salarié appelé à effectuer du temps supplémentaire à la demande préalable de l'Employeur pour une durée supérieure à quatre (4) heures se voit rembourser ses frais de repas.

Cette modalité s'applique également après chaque période de quatre (4) heures de temps supplémentaire étant entendu que cette modalité ne s'applique pas à la fin du travail en temps supplémentaire.

b) De plus, le salarié qui effectue deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire après sa journée de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérée au taux du travail supplémentaire qui s'applique. Il a également droit au remboursement des frais de son repas.

Cette période de repas devrait normalement être prise entre 16 h 30 et 18 h 30. Cependant, lorsque la nature des travaux l'exige, elle peut être prise à un autre moment.

c) Les frais de repas sont remboursés selon la politique afférente en tenant compte qu'un repas pris entre minuit et 11 h est remboursé au taux d'un déjeuner, entre 11 h 01 et 16 h au taux d'un diner et entre 16 h 01 et minuit au taux d'un souper.

d) Toutes les trois (3) heures de travail supplémentaire, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérée au taux du travail supplémentaire qui s'applique.

e) Lorsque le salarié effectue plus de sept (7) heures de travail supplémentaire après sa journée régulière de travail ou qu'il est requis de travailler après minuit, s'ajoute

aux conditions prévues ci-haut le droit à une (1) heure de congé payé pour chaque heure travaillée entre minuit et 4 h. Ce congé doit être pris au début de sa période de travail régulière le jour même où se termine cette période de travail supplémentaire. Le salarié est alors réputé être au travail.

- f) De plus, si le travail supplémentaire se poursuit au-delà de 4 h du matin, le salarié a droit à une journée de congé payé pour le jour même où se termine cette période de travail supplémentaire.
- g) Le salarié qui doit se présenter au travail alors qu'il avait droit à un congé en vertu des deux paragraphes précédents, est rémunéré en fonction de l'article 37.03 et, s'il y a lieu, la rémunération minimale de rappel s'applique.

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

36.09 Le salarié qui effectue du travail supplémentaire prévu sans continuité avec sa journée ou sa semaine régulière de travail est rémunéré au taux du travail supplémentaire prévu pour chaque heure consécutive ainsi travaillée. Dans un tel cas, il a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures au taux du travail supplémentaire applicable. Aux fins d'application du présent article, la période de temps alloué pour le repas, prévu au paragraphe 36.07, ne constitue pas une interruption de la journée régulière de travail.

Article 37

RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL

- 37.01 a) Le salarié qui, à la demande de son supérieur immédiat, revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré au taux du travail supplémentaire qui s'applique pour chaque heure ainsi travaillée. Pour chaque rappel, il a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail au taux applicable.
- b) Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas:
- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la fin de la journée régulière de travail du salarié;
 - s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et le début de la journée régulière de travail du salarié, pourvu que le salarié ait été avisé au moins douze (12) heures à l'avance.
- 37.02 Aux fins du présent article, la période de temps allouée pour le repas prévue à l'alinéa 36.07 a) ne constitue pas une interruption de la journée régulière de travail.
- 37.03 Pour chaque rappel durant les vacances du salarié, tout travail effectué est rémunéré au taux double (200 %) en plus du salaire reçu pour la période de vacances et un minimum de quatre (4) heures audit taux est garanti au salarié ainsi rappelé.
- 37.04 Les dispositions de l'article 36 « Travail supplémentaire » s'appliquent aussi au présent article; les dispositions des paragraphes 6.01b), 6.02a), 6.03b), 6.04a), s'appliquent selon le cas, pour les salariés à statut particulier.
- 37.05 Le salarié en disponibilité qui effectue un travail à distance (télétravail) à la demande et dans le cadre d'un appel de l'employeur, et ce, en dehors de ses heures régulières de travail et sans que ce travail nécessite un déplacement, reçoit un minimum d'une (1) heure au taux du travail supplémentaire pour un même service. S'il y a lieu, chaque minute de travail excédant cette première heure est également payée au taux du travail supplémentaire.

Article 38

PRIMES

38.01 Primes de soir et de nuit

a) Prime de soir

Tout salarié dont la moitié ou plus de ses heures régulières de travail intervient entre 15 h et minuit reçoit une prime pour chaque heure effectivement travaillée, et ceci, pour la durée de la convention collective.

- du 01-06-2013 au 31-03-2014 0,75 \$/h

b) Prime de nuit

Tout salarié dont la moitié ou plus de ses heures régulières de travail intervient entre minuit et 8 h reçoit une prime pour chaque heure effectivement travaillée, et ceci, pour la durée de la convention collective.

- du 01-06-2013 au 31-03-2014 0,75 \$/h

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

38.02 Primes de disponibilité

Le salarié qui demeure en disponibilité est avisé au préalable par son supérieur immédiat. Il doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. Le salarié en disponibilité après sa journée régulière de travail ou sa semaine régulière de travail, reçoit à compter du 1^{er} juin 2013 une prime équivalent à une (1) heure au taux de salaire régulier pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

Tout salarié qui se rend au travail lorsqu'il est en disponibilité est rémunéré, en plus de son allocation de disponibilité, selon les dispositions des articles 36 et 37 (Travail supplémentaire et Rémunération minimale de rappel). La répartition du temps de disponibilité est faite le plus équitablement possible et à tour de rôle entre les salariés du secteur de travail concerné qui effectuent habituellement le travail requis. Toute disponibilité est facultative.

38.03 Prime de responsabilité

A) Prime de chef d'équipe et/ou d'atelier

- a) Lorsque l'Employeur désigne un salarié du groupe Métiers et Services pour agir de façon continue et régulière comme chef d'équipe ou d'atelier, son taux de salaire régulier est majoré pour chaque heure effectivement travaillée, du montant suivant:

- du 01-06-2013 au 31-03-2014 1,04 \$/h

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

- b) Lorsque l'Employeur désigne un salarié du groupe Métiers et Services pour agir de façon occasionnelle comme chef d'équipe ou d'atelier, son taux de salaire régulier est majoré, pour chaque heure effectivement travaillée, du montant suivant:

- du 01-06-2013 au 31-03-2014 1,04 \$/h

- c) 1- Les responsabilités du salarié qui agit à titre de chef d'équipe consistent, en plus des tâches inhérentes à sa fonction et, s'il y a lieu, des responsabilités de chef d'atelier décrites au sous-alinéa c) 2-, notamment à coordonner et à distribuer le travail aux membres de son équipe, à s'assurer que les mesures de sécurité sont observées, à veiller à la préparation et à la distribution du matériel et de l'outillage, à faire rapport pour indiquer les progrès des travaux de son équipe, à s'assurer que les commandes de travail de son équipe sont exécutées dans des conditions normales.
- 2- Les responsabilités du salarié qui agit à titre de chef d'atelier consistent, en plus des tâches inhérentes à sa fonction et, s'il y a lieu, des responsabilités de chef d'équipe décrites au sous-alinéa c) 1-, notamment à s'assurer que les mesures de sécurité sont observées, à voir à maintenir en inventaire les matériaux et à préparer les demandes nécessaires à cette fin, à voir à la bonne marche des travaux dans l'atelier, à veiller à la préparation et à la distribution du matériel et de l'outillage, à voir à l'entretien de l'outillage et à la propreté de l'atelier.
- d) En aucun temps, il ne s'effectuera de cumul de quantum de la prime prévue aux alinéas 38.03 a) et 38.03 b) pour un salarié assumant les responsabilités de chef d'équipe et de chef d'atelier.

38.04 Lorsque l'Employeur désigne un technicien de classe II pour diriger de façon continue et régulière le travail de techniciens de la même classe que la sienne, son taux de salaire régulier est majoré, pour chaque heure effectivement travaillée, du montant suivant :

- du 01-06-2013 au 31-03-2014 1,04 \$/h

Ce salaire majoré devient son nouveau taux de salaire régulier. La prime ci-haut mentionnée est toutefois résorbée si le salarié cesse d'assumer cette responsabilité ou s'il accède à la classe I.

38.05 Prime du samedi

Tout salarié qui travaille un samedi faisant partie de son horaire régulier de travail est rémunéré à son taux de salaire régulier majoré de vingt-cinq pour cent (25 %) pour les heures régulières travaillées le samedi entre minuit et 23 h 59.

38.06 Prime du dimanche

Tout salarié qui travaille un dimanche faisant partie de son horaire régulier de travail est rémunéré à son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures régulières travaillées le dimanche entre minuit et 23 h 59.

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

38.08 Le taux horaire des primes visées à 38.01, 38.03 et 38.04 sont majorés annuellement en fonction des paramètres d'ajustement salariaux applicables aux taux et échelles de salaire tels qu'ils sont spécifiés à l'article 45.

Article 39

JOURS FÉRIÉS

- 39.01 a) Au cours de l'année financière de l'Employeur, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés:
- la fête nationale du Québec (Saint-Jean-Baptiste);
 - la fête du Canada;
 - la fête du Travail;
 - l'Action de grâce;
 - la veille de Noël;
 - le jour de Noël;
 - le lendemain de Noël;
 - deux congés mobiles situés entre Noël et le jour de l'An;
 - la veille du jour de l'An;
 - le jour de l'An;
 - le lendemain du jour de l'An;
 - le Vendredi saint;
 - le lundi de Pâques;
 - la Journée nationale des patriotes.
- b) l'Employeur 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.
- 39.02 a) Si l'un des jours fériés en vertu du paragraphe 39.01 du présent article coïncide soit avec la période des vacances du salarié, soit avec l'un de ses jours de repos hebdomadaire autre que le samedi et le dimanche, le salarié concerné bénéficie alors d'une remise du jour férié à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat.
- b) Lorsqu'un jour férié ne coïncide pas avec l'horaire de travail régulier d'un salarié régulier à temps partiel, celui-ci a droit à une indemnité égale à un vingtième (1/20) de son salaire régulier versé au cours des quatre (4) semaines complètes précédant la semaine du jour férié.
- 39.03 Rémunération du jour férié chômé
- a) La rémunération de chacun des jours fériés fixés en vertu du paragraphe 39.01 du présent article, lorsque chômé, est équivalente au taux de salaire quotidien régulier alors en vigueur pour le salarié.

- b) Les dispositions de l'alinéa 39.03 a) précédent ne s'appliquent pas si le salarié reçoit déjà une prestation en vertu de l'une des dispositions de la présente convention collective.

39.04 Rémunération du jour férié travaillé

Le salarié qui travaille l'un des jours fériés fixés en vertu du paragraphe 39.01 du présent article, est rémunéré à son taux de salaire régulier alors en vigueur majoré de cent pour cent (100 %).

De plus, le salarié a droit, à son choix, soit à la rémunération du jour férié chômé prévue à l'alinéa 39.03 a), soit à la remise du jour férié, à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat.

39.05 Rémunération de la remise du jour férié travaillé

Le salarié qui travaille lors de la remise d'un jour férié prévu aux paragraphes 39.02 et 39.04 du présent article est rémunéré au taux et demi (150 %) de son salaire régulier.

En plus de cette rémunération, le salarié a droit au choix de l'Employeur, soit à la rémunération du jour férié chômé prévu à l'alinéa 39.03 a), soit à une nouvelle remise du jour férié, à une date convenue entre le salarié et son supérieur immédiat.

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

Le salarié qui travaille un samedi ou un dimanche au cours de la période du congé des Fêtes est rémunéré à son taux de salaire applicable majoré de cinquante pour cent (50 %) de son salaire régulier.

Article 40

CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS PERSONNELS

40.01 Tout salarié bénéficie des congés suivants sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des paragraphes suivants.

40.02 Dans le cas de décès:

- a) du conjoint, d'un enfant du salarié, d'un enfant du conjoint, le salarié a droit à sept (7) jours consécutifs de calendrier;
- b) du père et de la mère, le salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Du père du conjoint, de la mère du conjoint, du beau-père et de la belle-mère, le salarié a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- c) du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, du frère du conjoint, de la soeur du conjoint, le salarié a droit à trois (3) jours de calendrier consécutifs.

En cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, le salarié peut ajouter un ou des jours d'absence, sans salaire, pour totaliser un maximum de cinq (5) jours d'absence, incluant la journée supplémentaire prévue à 40.02 f).

Dans le cas des alinéas a), b) et c), il est également loisible au salarié d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés et/ou du temps supplémentaire accumulé en vertu des articles 44 « Vacances » et 36 « Travail supplémentaire », et/ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

- d) des grands-parents, des petits-enfants, le salarié a droit à deux (2) jours de calendrier consécutifs;
- e) de la bru, du gendre, de la tante, de l'oncle, du neveu, de la nièce, le salarié a droit à un (1) jour ouvrable;
- f) si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence du salarié, il a droit à un (1) jour ouvrable supplémentaire.

40.03 Dans le cas de mariage:

- a) du salarié, il a droit à cinq (5) jours ouvrables. Il lui est loisible d'ajouter à cette période un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables et/ou des jours de vacances accumulés et/ou du temps supplémentaire accumulé en vertu des articles 44 « Vacances » et 36 « Travail supplémentaire »;

- b) du père, de la mère, du fils, de la fille, de la soeur, du frère, il a droit à la journée du mariage.

40.04 Déménagement

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

40.05 Affaires légales

- a) Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, le salarié doit remettre à l'Employeur 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'Employeur.
- b) Dans le cas où un salarié est appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Le salarié est rémunéré au taux du travail supplémentaire pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour en dehors de ses heures régulières de travail.
- c) Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés en vertu de l'article 44 « Vacances », soit à du temps supplémentaire accumulé en vertu de l'article 36 « Travail supplémentaire », soit à un congé personnel en vertu du paragraphe 40.07.

- 40.06 a) Lorsqu'un salarié doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, il doit en aviser son supérieur immédiat 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.

Cependant, si les décès prévus aux alinéas 40.02 a), b) et c) surviennent pendant la période de vacances, les jours de vacances qui coïncident avec les jours de

congés prévus pour ces décès sont reportés à la fin des vacances du salarié ou à une date ultérieure et ce, après entente avec le supérieur immédiat.

- c) À moins de stipulation contraire, les mots « une journée de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

40.07 Congés personnels

- a) Les congés personnels sont prévus pour être utilisés lorsque le salarié régulier doit s'absenter de son travail pour des raisons personnelles. Ces congés peuvent être pris en période d'au moins une (1) heure et d'au plus deux (2) jours.

Ces congés personnels peuvent être pris jusqu'à concurrence de deux (2) jours ouvrables par année sans perte de traitement.

- b) Dans le cas d'événements prévisibles, le salarié régulier doit informer son supérieur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance dans la mesure du possible. Le salarié régulier doit remplir le formulaire prévu à cette fin.

Article 41

CONGÉS PARENTAUX ET FAMILIAUX

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 41.01 Les indemnités du congé maternité, du congé paternité ou du congé d'adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ne prévoit rien.

Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du (RQAP).

Dans le cas où la salariée ou le salarié partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité n'est versée que si la salariée ou le salarié reçoit effectivement une prestation du régime pendant le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

- 41.02 À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, pécuniaire ou non pécuniaire, dont elle n'aurait pas bénéficié en demeurant au travail.

- 41.03 Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule conjointe, un seul conjoint, cette restriction s'applique dès lors que l'autre conjointe, conjoint est également une personne employée des secteurs universitaire, public ou parapublic.

- 41.04 L'Employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

Le salaire hebdomadaire régulier², le salaire hebdomadaire régulier différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

² On entend par « salaire hebdomadaire régulier » le salaire régulier de la personne salariée incluant les primes de responsabilités à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire

SECTION II

CONGÉ DE MATERNITÉ

A) Salariée admissible

41.05 Est admissible à un congé de maternité :

- a) la salariée enceinte;
- b) la salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article;
- c) la salariée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

B) Durée, répartition du congé et avis de retour

41.06 La durée du congé de maternité est de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des possibilités de prolongations prévues au paragraphe 41.08, doivent être consécutives.

41.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

41.08 En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- a) Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles ce congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de la salariée pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de maternité est celui correspondant au nombre de semaines excéder quinze (15) semaines dans le premier cas ou six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus aux paragraphes 41.33 a) et 41.33 b) durant cette suspension.

- b) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 41.08 l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.

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

La salariée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par le paragraphe 41.18 pendant les six (6) premières semaines et les paragraphes 41.33 a) et 41.33 b) par la suite.

- 41.10 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 41.11 L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé.

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 41.30.

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

C) Modalités associées à l'obtention du congé

- 41.12 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou un rapport écrit et signé par une sage femme attestant de la grossesse et la date prévue pour la naissance.

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

D) Indemnité versée lorsque la salariée est admissible au régime québécois d'assurance parentale.

- 41.13 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service³ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %)⁴ de son salaire hebdomadaire régulier et le montant des prestations de maternité ou parentale qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

³ La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁴ Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part de la cotisation aux régimes de retraite, d'assurance-emploi et de RQAP, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son salaire.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'alinéa 41.17 a), elle reçoit de chacun des employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire régulier versé par l'Employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire régulier qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires réguliers versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci, en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

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

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

L'Employeur qui verse le salaire habituel prévu au sous-alinéa précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et salaire, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire régulier versé par son Employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

E) Indemnité versée lorsque la salariée n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale.

41.14 La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé maternité, a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire régulier, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou d'un autre territoire.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire régulier, et ce, durant douze (12) semaines, si elle

ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou d'un autre territoire.

F) Mode de versement des indemnités

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

41.16 L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Aux fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel.

41.17 a) Le service, aux fins de la présente section, se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaires, public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs personnes salariées sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. 1977, c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 41.13 et 41.14 est réputée rencontrée, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

b) Le salaire hebdomadaire régulier de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire régulier moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité, étant entendu que si pendant cette période la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, c'est plutôt le salaire régulier utilisé pour déterminer ce pourcentage qui est retenu.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire régulier est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire régulier

évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

G) Conditions de travail

41.18 Durant le congé de maternité et les prolongations prévues au paragraphe 41.09, la salariée bénéficiaire, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-salaire, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- assurance-vie à condition qu'elle verse sa quote-part;
- assurance-maladie, et sa quote-part est perçue sur l'indemnité versée conformément au paragraphe 41.13 sur les cycles de paie qui suivent son retour au travail suite aux extensions prévues au paragraphe 41.09;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail. (voir par. 12.07)
- RRUQ en fonction du régime en vigueur

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

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

H) Autres dispositions

41.20 L'Employeur s'engage à garantir qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II, et ce, indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance parentale qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais sous réserve que le tout soit admissible au régime québécois d'assurance parentale.

SECTION III

RETRAIT PRÉVENTIF ET CONGÉS SPÉCIAUX RELIÉS À LA GROSSESSE ET À L'ALLAITEMENT

A) Affectation provisoire et retrait préventif

41.21 a) La salariée enceinte ou qui allaite peut demander qu'on l'affecte provisoirement selon la procédure prévue à l'alinéa A) du paragraphe 16.07 dans les cas suivants :

- ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

La salariée ainsi affectée conserve les droits et privilèges rattachés au poste qu'elle détient. Cette affectation est prioritaire à celle de la liste de rappel.

Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise le Syndicat et lui indique le nom de la salariée.

b) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un retrait préventif qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation temporaire ne survienne par après et y mette fin, le retrait préventif se termine pour la salariée enceinte, à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement et, pour la salariée qui allaite, jusqu'à la fin de sa période d'allaitement.

Durant le retrait préventif, la salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue à l'article 26 (Accident du travail). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée pour le même motif par un organisme public. Le total des indemnités ou prestations versées ne peut excéder cent pour cent (100 %) du revenu net.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipés. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci, sinon le remboursement se

fait conformément aux dispositions de la convention relatives au remboursement de sommes payées en trop.

Toutefois, dans les cas où la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

- c) De plus, à la demande de la salariée, l'Employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement, sans perte de droits, les tâches de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail sur l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

B) Congés spéciaux

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Employeur; ce congé spécial prend fin lors du début du congé maternité.
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit et signé par une sage femme. Pour ces visites, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du salaire jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours.⁵

41.23 Durant les congés spéciaux, le retrait préventif et l'affectation provisoire octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 41.18, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 41.19. La salariée visée au paragraphe 41.22 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de traitement en maladie (par. 22.06) ou du régime d'assurance-salaire, selon le cas.

⁵ Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journées.

Dans le cas de l'alinéa 41.22 c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés précédemment.

SECTION IV

CONGÉS DE PATERNITÉ ET D'ADOPTION

A) Congé de paternité

- 41.24 a) Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

La salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Pour obtenir ce congé, l'employé doit en informer l'Employeur le plus rapidement possible.

- b) À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité compensé d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 41.24 e) et 41.24 f) doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi de l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Pendant le présent congé de paternité, le salarié admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire régulier et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Le paragraphe 41.13, à l'exception du premier sous alinéa, s'applique au présent alinéa en faisant les adaptations nécessaires.

Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale reçoit, pendant le présent congé de paternité, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire régulier.

Les paragraphes 41.15 et 41.16 ainsi que l'alinéa b) du paragraphe 41.17 s'appliquent au salarié qui bénéficie du présent congé de paternité, en faisant les adaptations nécessaires.

- c) Le congé est accordé suite à une demande écrite présentée à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance accompagné du relevé de prestation du RQAP.
- d) Durant le congé paternité, la personne salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des conditions de travail prévues aux paragraphes 41.18 et 41.19.
- e) Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- f) Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q.,c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence du salarié pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de paternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas ou six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par les paragraphes 41.33 a) et 41.33 b) durant cette période.

- g) Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des alinéas e) et f) du présent paragraphe, l'employeur verse au salarié l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel

fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de l'alinéa b) du présent paragraphe.

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par les paragraphes 41.33a) et 41.33 b) durant cette période.

- h) Le salarié qui fait parvenir à son Employeur avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par les paragraphes 41.33 a) et 41.33 b) durant cette période.

B) Congé rémunéré pour adoption

- 41.25 a) La personne salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé compensé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui sous réserve des paragraphes 41.25 b) et 41.25 c) doivent être consécutives.

Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant le présent congé pour adoption, la personne salariée admissible aux prestations de paternité du RQAP reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire régulier et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande en vertu du RQAP.

Le paragraphe 41.13 à l'exception du premier sous alinéa s'applique au présent alinéa en faisant les adaptations nécessaires.

La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du RQAP reçoit, pendant le présent congé pour adoption, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire régulier.

Les paragraphes 41.15 et 41.16 ainsi que l'alinéa b) du paragraphe 41.17 s'appliquent à la personne salariée qui bénéficie en faisant les adaptations nécessaires.

Si à la suite de ce congé pour lequel la personne salariée a reçu une indemnité, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans traitement et elle rembourse cette indemnité.

- b) Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- c) Sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail ou si la personne salariée doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de la personne salariée pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail ou si la personne salariée doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, le nombre de semaines de suspension du congé pour adoption est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines dans le premier cas ou quinze (15) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les paragraphes 41.33 a) et 41.33 b) durant cette période.

- d) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné, en vertu du paragraphe 41.25 b) et 41.25 c), l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.
- e) La personne salariée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les paragraphes 41.33 a) et 41.33 b) durant cette période.

- f) Le congé est accordé suite à une demande écrite présentée à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.
- g) Durant le congé pour adoption, la personne salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des conditions de travail prévues aux paragraphes 41.18 et 41.19.

- 41.26 La personne salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours.

Toutefois, s'il s'agit d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la personne salariée n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

D) Congé sans traitement en vue d'une adoption

- 41.27 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, ce congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions du paragraphe 41.25 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et congés partiels sans traitement prévu à la présente section.

- 41.28 Si, à la suite d'un congé pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu du paragraphe 41.25 a), il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans traitement et elle rembourse cette indemnité.

- 41.29 Advenant une modification au Régime québécois d'assurance parentale concernant les droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le régime des droits parentaux.

De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le régime de droits parentaux.

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

SECTION V

PROLONGATION DU CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU D'ADOPTION PAR UN CONGÉ SANS TRAITEMENT OU UN CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

- 41.30 a) Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité, de paternité de cinq (5) semaines ou d'adoption de cinq (5) semaines. Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance pour un congé sans traitement et au moins trente (30) jours à l'avance pour un congé partiel sans traitement. La demande doit préciser la date de retour au travail.
- b) L'Employeur et la personne salariée conviennent de l'aménagement du congé partiel sans traitement. À défaut d'entente sur le nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux (2) jours et demi (1/2) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, durant une période n'excédant pas deux (2) ans.
- À défaut d'entente sur la répartition de ces jours, l'Employeur effectue cette répartition.
- c) Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :
- i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
 - ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent. Dans ce cas, la prise d'effet de ce congé est établie conformément à l'alinéa b).
- d) La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement, toutefois les autres dispositions de la convention relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.
- e) La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou de son congé partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe, son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

- f) Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'est pas une salariée ou un salarié du secteur public, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

- 41.31 La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un avis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé, à défaut de quoi cette personne est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trois (3) semaines avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

- 41.32 La personne salariée qui ne se prévaut pas d'un des congés prévus au paragraphe 41.30 peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

- 41.33 a) Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience⁶ et continue à participer au régime de retraite et aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

Nonobstant le sous-alinéa précédent, l'assurance-accident-maladie est maintenue et la personne salariée doit assumer sa quote-part de la prime.

Cette personne peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

- b) Au cours du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule également son ancienneté. Elle est régie, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention qui lui sont applicables.

⁶ Sous réserve de l'article 45 (Salaires), la pratique actuelle touchant l'avancement d'échelon sera maintenue au cours de la convention pour les premiers douze (12) mois du congé sans traitement.

- 41.34 La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou son congé partiel sans traitement, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Au retour du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, cette personne a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

SECTION VI

CONGÉ POUR OBLIGATIONS PARENTALES OU FAMILIALES

A) Congé d'un (1) an ou plus

- 41.35 Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre l'Employeur et cette personne. En cas de désaccord, l'Employeur détermine les modalités de la prise de ce congé. Si elle n'est pas satisfaite des modalités déterminées par l'Employeur, elle peut renoncer à ce congé.

Toutefois, si l'enfant mineur d'une personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Les mécanismes prévus au paragraphe 41.31 s'appliquent.

- 41.36 Au cours du congé, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer, en assumant sa quote-part des primes, à participer au régime de retraite et aux régimes d'assurances qui lui sont applicables.
- 41.37 Nonobstant le paragraphe précédent, l'assurance-accident-maladie est maintenue et la personne doit assumer la totalité de la prime.

B) Congé de dix (10) jours par année

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

Ce congé peut être fractionné en journées avec l'autorisation du supérieur immédiat. La personne salariée doit aviser son supérieur immédiat de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les jours ainsi utilisés sont déduits de la banque de congés de maladie de la personne salariée ou pris sans traitement à son choix.

C) Congé de douze (12) semaines par année

La personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Les mécanismes prévus au paragraphe 41.31 s'appliquent.

Au cours du congé, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer, en assumant sa quote-part des primes, à participer au régime de retraite et aux régimes d'assurances qui lui sont applicables.

Dans tous les cas prévus aux alinéas A), B) et C) du présent paragraphe, la personne salariée doit aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible de son absence, et sur demande, fournir un document le justifiant.

Article 42

CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 42.01 Dans les cas non prévus par la convention, le salarié régulier qui, pour une raison valable, désire obtenir un congé sans traitement doit faire une demande écrite au Service des ressources humaines. L'Employeur ne refusera pas un tel congé sans motif valable.
- 42.02 Sauf pour les congés parentaux prévus à l'article 41 « Droits parentaux », la durée du congé sans traitement n'excède généralement pas une période de douze (12) mois.
- 42.03 Si le salarié utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou s'il 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, il est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.
- 42.04 Lors de son retour au travail, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste antérieur. Toutefois, si son poste a été aboli, ou affiché selon l'article 12, les dispositions des paragraphes 16.06, 16.07 et 16.08 de l'article « Sécurité d'emploi » s'appliquent.
- Le salarié qui en fait la demande par écrit peut être réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement après entente avec l'Employeur. Toutefois, le salarié ayant été en congé sans traitement pendant une période excédant quatre (4) mois est réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement à la condition qu'il fournisse à l'Employeur un préavis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables. Tel avis peut être fourni à partir du début du quatrième (4^e) mois.
- 42.05 À moins d'entente contraire ou de disposition contraire, le salarié en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention. Il continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent, à la condition qu'il assume la totalité des coûts.
- 42.06 Après cinq (5) ans de service continu, le salarié a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Article 43

ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

- 43.01 Le salarié régulier, candidat à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas trente-cinq (35) jours ouvrables. Il est loisible au salarié de prendre, à l'intérieur de ces trente-cinq (35) jours ouvrables, ses jours de vacances accumulés.
- 43.02 Le salarié régulier, candidat à une élection municipale, provinciale ou fédérale, est soumis à la Loi des élections.
- 43.03 Le salarié régulier élu à une fonction à temps complet à l'occasion d'une élection municipale, provinciale ou fédérale est, s'il y a lieu, mis en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat, ou selon le cas, conformément à la loi applicable. Lors de son retour, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste antérieur. Toutefois, si son poste a été aboli, les dispositions des paragraphes 16.06, 16.07 et 16.08 de l'article "Sécurité d'emploi" s'appliquent.
- 43.04 Le salarié qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale peut, après entente avec l'Employeur, utiliser ses jours de vacances accumulés ou bénéficier d'un congé sans traitement.
- 43.05 Le salarié élu ou nommé à une fonction civique dans une corporation municipale, une commission scolaire, une corporation de CÉGEP ou d'université, un établissement public de santé et de services sociaux ou à une fonction civique de même nature, qui doit s'absenter occasionnellement de son travail, pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction civique, bénéficie d'un congé sans traitement. Dans un tel cas, une demande écrite comportant le nom du salarié, la nature de l'absence et sa durée probable doit être transmise à l'Employeur et ce, règle générale, deux (2) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

Article 44

VACANCES

44.01 Tout salarié a droit, selon son ancienneté, à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au 1^{er} juin.

44.02 Tout salarié a droit au cours des douze (12) mois qui suivent le 1^{er} juin de l'année courante à des vacances payées dont la durée est déterminée de la façon suivante:

- a) le salarié ayant complété moins d'une (1) année d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année courante a droit à une journée et deux tiers (1 2/3) pour chaque mois travaillé chez l'Employeur depuis la date de son embauchage jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables;
- b) le salarié ayant complété une (1) année et plus d'ancienneté et moins de quinze ans au 1^{er} juin de l'année courante a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées;
- c) le salarié ayant complété quinze (15) et seize ans (16) ans d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année courante a droit à vingt et un (21) jours ouvrables de vacances payées;
- d) le salarié ayant complété dix-sept (17) à moins de vingt (20) ans d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année courante a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées;
- e) le salarié ayant complété vingt (20) ans et plus d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année courante a droit à vingt-six (26) jours ouvrables de vacances payées;

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

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

Maladie: le salarié absent du travail en vertu des dispositions de l'article 22 « Traitement en maladie » accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.

Accident de travail: le salarié absent du travail en vertu des dispositions de l'article 26 « Accident de travail » accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

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

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

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

44.05 La période comprise entre le 15 juin et la fête du Travail est considérée comme la période normale pour prendre des vacances. Cependant, un salarié peut prendre ses vacances en tout ou en partie en dehors de cette période après entente avec son supérieur immédiat, quant aux dates. Le refus du supérieur immédiat, et ce sous réserve de 44.06, ne peut porter que sur les dates demandées par le salarié, et non sur le fait que le salarié demande de prendre ses vacances ou une partie de celles-ci à l'extérieur de la période normale de vacances.

44.06 L'Employeur détermine les dates de vacances des salariés en tenant compte:

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

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

44.07 a) À moins d'entente contraire, les vacances doivent se prendre au cours de l'année financière durant laquelle elles sont dues.

Si les vacances ne peuvent être prises au cours de l'année financière, l'employeur peut s'entendre avec le salarié pour planifier la prise effective de ces vacances accumulées.

Si les parties ne réussissent pas à s'entendre sur les dates de ces vacances accumulées, l'employeur peut les rembourser au salarié. Autrement, ces vacances accumulées sont maintenues dans la banque de vacances du salarié.

- b) Après entente avec son supérieur immédiat, le salarié peut prendre de façon anticipée, avant le 1^{er} juin, des vacances accumulées sujet aux dispositions de 44.05 et 44.06.

44.08 a) Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'il le désire. Il peut également fractionner un maximum de deux (2) semaines de vacances en dix (10) jours de vacances, sujet aux dispositions de 44.05 et 44.06.

- b) Des dix (10) jours fractionnés mentionnés à l'alinéa précédent, cinq (5) jours peuvent être fractionnés en demi-journées, sujet aux dispositions de 44.05 et 44.06.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, une demi-journée fractionnée placée lors de la réduction mentionnée au paragraphe 32.02 b) est réputée constituer une journée complète.

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

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

Pour tenir compte du virage ambulatoire, il peut aussi y avoir report de vacances lors d'une hospitalisation de moins d'un (1) jour suivie d'une période de convalescence, selon entente avec le supérieur immédiat quant aux dates de report des vacances.

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

44.10 a) À sa demande, le salarié reçoit avant son départ pour vacances, pour la période de vacances à laquelle il a droit, une rémunération équivalente à son taux de salaire régulier en vigueur au moment de la prise de ses vacances, à la condition que cette demande ait été donnée quatre (4) semaines avant son départ; il doit utiliser la formule à cet effet. Cette avance s'accorde pour une période minimale d'une (1) semaine.

- b) Si le statut du salarié a été modifié au cours de l'année (de salarié à temps complet à salarié à temps partiel ou vice-versa), les ajustements nécessaires sont effectués sur la paie de vacances au prorata du nombre de semaines travaillées à temps complet et à temps partiel.

44.11 En cas de cessation définitive d'emploi:

- a) Le salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances qu'il avait accumulées au cours de l'année financière précédant le 1^{er} juin reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels il avait droit.
- b) Le salarié a droit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, à une indemnité de vacances égale à 8 % des gains totaux réalisés entre le 1^{er} juin de l'année courante et la date de son départ.
- c) Le salarié ayant droit à vingt et un (21) jours de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à 8.4 % des gains totaux réalisés entre le 1^{er} juin de l'année courante et la date de son départ.
- d) Le salarié ayant droit à vingt-trois (23) jours de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à 9.2 % des gains totaux réalisés entre le 1^{er} juin de l'année courante et la date de son départ.
- e) Le salarié ayant droit à vingt-six (26) jours de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à 10,4 % des gains totaux réalisés entre le 1^{er} juin de l'année courante et la date de son départ.

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

44.13 Tout salarié régulier a droit, sujet aux dispositions de 44.05 et 44.06, de prolonger ses vacances par un congé sans traitement.

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

44.14 Dispositions particulières applicables aux salariés à temps partiel et intermittents.

- a) Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions prévues au présent article.

- b) Le salarié intermittent bénéficie des dispositions du présent article, selon les modalités suivantes:

Si sa période annuelle de travail comporte le nombre de semaines ci-après, il a droit au nombre de jours ouvrables de vacances suivants:

32 semaines	13 jours
33 semaines	13.5 jours
34 semaines	14 jours
35 semaines	14.5 jours
36 semaines	15 jours

Le paiement des vacances dues pour l'année concernée a lieu annuellement lors du cycle de paie contenant la journée du 1^{er} mars.

- c) Le nombre de jours prévus au sous-alinéa précédent est augmenté du nombre de jours prévus dans le tableau suivant pour le salarié intermittent qui compte quinze (15) ans et plus d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année courante.

Ancienneté	15-16	17-18-19	20 et +
32 semaines	0,5	1,5	3,0
33 semaines	0,5	2,0	3,0
34 semaines	0,5	2,0	3,5
35 semaines	0,5	2,0	3,5
36 semaines	0,5	2,0	3,5

- d) Aux fins d'application du présent paragraphe, le salarié à temps partiel reçoit comme rémunération de vacances l'équivalent du prorata de son horaire régulier par rapport au salarié à temps complet de même statut.

Le nombre de jours ouvrables auxquels il a droit ne peut avoir pour effet d'octroyer à ce salarié un nombre de semaines de vacances supérieur au nombre de semaines de vacances du salarié à temps complet de même statut, à moins d'entente contraire entre le salarié et son supérieur immédiat.

Article 45

SALAIRES

- 45.01 Les taux et échelles de salaire en vigueur à compter du 1^{er} juin 2013 sont ceux établis aux annexes de la convention collective.
- a) Pour les salariés du secteur général et pour la durée de la convention collective, les taux et échelles de salaire en vigueur sont majorés :
- de 2 % au 1^{er} avril 2014;
 - de 2 % au 1^{er} avril 2015;
 - de 2 % au 1^{er} avril 2016;
 - de 2 % au 1^{er} avril 2017.
- b) Pour les salariés du secteur de la recherche et pour la durée de la convention collective, les taux et échelles de salaire en vigueur sont majorés :
- de 2 % au 1^{er} avril 2014;
 - de 2 % au 1^{er} avril 2015;
 - de 2 % au 1^{er} avril 2016;
 - de 2 % au 1^{er} avril 2017.
- 45.02 a) Le salaire du salarié lui est versé tous les deux (2) jeudis. Le versement du salaire est effectué par dépôt bancaire dans l'institution bancaire choisie par le salarié.
- b) Tout salarié dont la moitié ou plus de ses heures régulières de travail intervient entre 15 h et 8 h reçoit sa paie le mercredi, à moins que l'Employeur n'utilise un système de dépôt bancaire.
- 45.03 a) En cas d'erreur de 10 \$ et plus sur la paie imputable à l'Employeur, celui-ci effectue ce remboursement dans le jour ouvrable suivant la demande du salarié. En cas d'erreur de moins de 10 \$ sur la paie, l'Employeur effectue ce remboursement sur la paie qui suit.
- b) Dans le cas d'un salaire versé en trop, l'Employeur s'entend avec le salarié et un représentant du Syndicat sur les modalités de remboursement du trop-perçu.
- 45.04 L'Employeur doit remettre au salarié dans les cinq (5) jours ouvrables de son départ un état signé des montants dus par l'Employeur en salaire et en avantages sociaux. L'Employeur doit remettre au salarié sa paie de départ y compris ses vacances dans les trois (3) semaines du départ du salarié.

45.05 Les nouveaux salariés devront recevoir leur première paie au cycle de paie complet suivant leur entrée en fonction.

45.06 a) Avancement annuel d'échelon

Les salariés en place à la signature de la convention conservent comme date d'avancement d'échelon la date qu'ils avaient avant la signature de la convention, soit le 1^{er} juin, soit le 1^{er} décembre, soit la date d'anniversaire d'entrée en service.

Les salariés embauchés le jour de la signature et par la suite ont comme date d'avancement d'échelon la date d'anniversaire de leur entrée en service.

b) Augmentation statutaire

Le passage d'un échelon à un autre à l'intérieur d'une même classe se fait annuellement de façon automatique, sous réserve du paragraphe 45.06c) du présent article.

c) Échelon de salaire perdu au cours de la période du 01-01-83 au 31-12-83.

Malgré toute autre disposition contraire, l'échelon perdu au cours de la période du 1^{er} janvier 1983 au 31 décembre 1983 ne peut en aucun cas être récupéré par le salarié tant qu'il demeure à l'emploi de l'Université.

45.07 Changement de salaire à la suite d'une promotion, mutation ou rétrogradation

a) Groupes bureau, technique

Lors d'une promotion, le salarié reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux:

1. soit le minimum de la nouvelle classe (bureau) ou catégorie (technique);
2. soit l'augmentation représentant au moins la différence entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe (bureau) ou catégorie (technique) si cette augmentation situe le salarié entre deux (2) échelons, il est porté à l'échelon immédiatement supérieur.

Lors d'une mutation, le taux de salaire du salarié demeure inchangé.

Lors d'une rétrogradation, le salarié est intégré au taux de salaire égal ou immédiatement inférieur dans la classe (bureau) ou catégorie (technique) de sa nouvelle fonction.

b) Groupe métiers et services

Lors d'une promotion, mutation ou rétrogradation, le salarié du groupe métiers et services reçoit le taux de salaire rattaché à sa nouvelle fonction.

45.08 Changement de salaire à la suite du passage d'un salarié d'un groupe à un autre.

Dans les cas de promotion, mutation ou rétrogradation qui ont pour effet le passage d'un salarié d'un groupe à un autre, le mécanisme prévu au paragraphe 45.07 s'applique.

Les définitions prévues aux paragraphes 3.15, 3.16 et 3.17 s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires à l'application du présent paragraphe.

45.09 Les taux de salaire des salariés régis par la présente convention sont déterminés selon les dispositions de la convention.

45.10 Salariés hors taux ou hors échelle

Le salarié dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour sa fonction, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} décembre de la période en cause par rapport au 30 novembre précédent, au taux unique de salaire ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle de salaire de sa fonction au 30 novembre précédent.

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1^{er} décembre un salarié qui était hors échelle ou hors taux au 30 novembre de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de salaire ou au taux unique de salaire de sa fonction, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de salaire ou du taux unique de salaire de la fonction du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 30 novembre.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

45.11 L'employeur fournit à chaque salarié les taux de rémunération et les échelles de salaire avant leur mise en application.

Article 46

RÉTROACTIVITÉ

46.01 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} juin 2013 et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément prévu.

46.02 Les montants de rétroactivité résultant de l'application du présent article sont payables aux salariés au service de l'Employeur au moment de la signature de la convention collective. Ces montants sont établis en tenant compte des modifications intervenues le 1^{er} juin 2013 (promotion, rétrogradation) au prorata des heures rémunérées depuis le 1^{er} juin 2013.

Le paiement des montants dus est effectué dans les soixante (60) jours ouvrables de la signature des présentes. Un montant de rétroactivité inférieur à 1 \$ n'est pas payable. Aux fins du présent paragraphe, l'expression heures rémunérées désigne :

- 1) les heures déjà rémunérées par l'Employeur pendant une absence du travail pour maladie;
- 2) les heures déjà rémunérées au taux régulier;
- 3) les heures travaillées un samedi faisant partie de l'horaire régulier de travail et déjà rémunérées au taux régulier majoré de vingt-cinq pour cent (25 %) en conformité avec les dispositions de l'article 38 « Primes » de la convention collective;
- 4) les heures travaillées un dimanche faisant partie de l'horaire régulier de travail et déjà rémunérées au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) en conformité avec les dispositions de l'article 38 « Primes » de la convention collective;
- 5) les heures travaillées en temps supplémentaire et déjà rémunérées au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %);
- 6) les heures travaillées en temps supplémentaire et déjà rémunérées au taux régulier majoré de cent pour cent (100 %).

46.03 Malgré les paragraphes précédents, l'Employeur verse la rétroactivité au salarié retraité depuis le 1^{er} juin 2013. Dans le cas du décès du salarié survenu depuis le 1^{er} juin 2013, l'Employeur verse aux ayants droit le montant de rétroactivité auquel le salarié aurait eu droit.

Article 47

RESPONSABILITÉ CIVILE

- 47.01 L'employeur s'engage à maintenir une police d'assurance couvrant, entre autres, la responsabilité civile des salariés pour les actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de leur travail et sans intention de causer des dommages.

Article 48

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ

Le régime à traitement différé ou anticipé a pour objectif de permettre à un salarié de bénéficier d'une période de congé rémunéré. Cependant, le régime n'a pas pour but de permettre au salarié de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

48.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour effet de permettre à un salarié de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé ou anticipé.

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de contribution.

Le congé à traitement anticipé est celui dont la période de congé se situe à un autre moment pendant la durée du régime.

48.02 Nature du régime

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé comporte une période de contribution du salarié et, d'autre part, une période de congé.

48.03 Durée du régime

La durée du régime pour un salarié régulier peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans. Pour un salarié intermittent, la durée du régime peut être de trois (3) ans, de quatre (4) ans, de cinq (5) ans étant entendu que l'année de référence du salarié intermittent comporte trente-deux (32) semaines de travail.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux paragraphes 48.09, 48.10, 48.11, 48.12b), c) et d) du présent article. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

48.04 Durée du congé

La durée de la période de congé pour le salarié régulier peut être de six (6) mois à un (1) an, et de vingt-six (26) semaines à trente-deux (32) semaines dans le cas d'un salarié

intermittent et ne peut être interrompue pour quelque raison que ce soit. Le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

Le congé doit être d'une durée minimale, soit de trois mois consécutifs si le congé doit être pris par le salarié dans le but de lui permettre de fréquenter à temps plein un établissement d'enseignement agréé au sens de la loi de l'impôt sur le revenu, soit de six mois consécutifs dans les autres cas.

Pendant le congé à traitement différé ou anticipé, le salarié est assujetti aux dispositions de l'article 42 (congé sans traitement), excepté pour ce qui est prévu au présent article.

48.05 Conditions d'obtention

- a) Le salarié peut bénéficier, après entente avec l'Employeur, du régime de congé à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues au présent article. Dans le cas où la prise du congé se situe à la fin du régime, l'Employeur ne peut refuser sans motif raisonnable, et ce, par écrit.

Cependant, l'Employeur ne peut refuser lorsque le moment de la prise du congé coïncide avec une période où le salarié a droit à un congé sans traitement en vertu du paragraphe 41.30 (congé sans traitement suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption) ou si le moment du début du régime coïncide avec une période où le salarié a droit à un congé sans traitement en vertu du paragraphe 42.06 (congé sans traitement après cinq (5) ans de service continu).

- b) Pour être admissible au régime de congé à traitement différé ou anticipé:
- le salarié doit avoir accumulé l'équivalent de trente-six (36) mois et plus de service actif à temps complet au sens du paragraphe 16.04;
 - le salarié doit au moment de l'entrée en vigueur du contrat fournir une prestation régulière de travail sauf si la salariée bénéficie d'un congé de maternité, le ou la salarié(e) bénéficie d'un congé d'adoption ou le salarié bénéficie d'un congé de paternité.
- c) Pour le salarié à temps partiel, la prise de congé ne peut se faire qu'à la dernière année du régime.
- d) Le salarié admissible qui désire obtenir un congé à traitement différé ou anticipé doit en faire la demande écrite à l'Employeur. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime, la durée du congé, de même que les dates de début et de fin de la période de congé et du régime.

Pour le salarié intermittent, les dates de début et de fin du congé doivent se situer à l'intérieur de sa période de travail annuelle. La date de fin du congé peut se situer sur la période de travail annuelle suivante. Dans un tel cas aux fins du congé, la première journée où le salarié aurait été appelé à travailler, n'eut été son congé après la période estivale, est présumée être la première journée qui suit la fin de la période de travail précédente.

L'obtention d'un congé à traitement différé ou anticipé doit faire l'objet d'un contrat lequel inclut notamment les modalités du régime de même que les dispositions prévues au présent article.

En aucun temps le salarié ne peut modifier la durée du régime et la durée du congé en cours d'application du régime.

Toutefois, à la demande du salarié, les parties peuvent convenir de modifier le moment de la prise du congé. L'Employeur n'est pas tenu d'accepter une telle demande, sauf s'il s'agit d'un congé en vertu du paragraphe 41.30.

Le salarié peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées au présent article.

48.06 Retour

Le salarié doit demeurer à l'emploi de l'Université pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

Au terme de la période de congé, le salarié réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, les dispositions de l'article 16 (sécurité d'emploi) s'appliquent.

48.07 Salaire

Pendant le régime, le salarié reçoit le pourcentage de son salaire régulier prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé.

SALARIÉ À TEMPS COMPLET

Durée du régime	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Durée du congé	Pourcentage du salaire			
3 mois*	87,50 %	91,67 %	93,75 %	95,00 %
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

SALARIÉ INTERMITTENT

Durée du régime	3 ans	4 ans	5 ans
Durée du congé	Pourcentage du salaire		
13 semaines*	86,46 %	89,84 %	91,88 %
26 semaines	72,92 %	79,69 %	83,75 %
29 semaines	69,79 %	77,34 %	81,88 %
32 semaines	66,67 %	75,00 %	80,00 %

Le salaire régulier sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que le salarié recevrait pour une semaine régulière de travail, s'il ne participait pas au régime en y incluant, s'il y a lieu, la prime de responsabilité.

Pour le salarié à temps partiel, la semaine régulière de travail pour déterminer le salaire régulier aux fins de l'alinéa précédent est le nombre d'heures prévu à son poste au moment de l'entrée en vigueur du contrat à l'exclusion des heures effectuées en vertu du paragraphe 5.01c).

Le salarié intermittent qui, pendant la période de contribution travaille plus de trente-deux (32) semaines par année, reçoit son salaire régulier pour ces semaines additionnelles.

Le salarié intermittent qui prend un congé différé ou anticipé entre le 15 août et le 15 mai pourra, s'il le désire pour cette période de travail annuelle, travailler les semaines qui excèdent trente-deux (32) semaines si le nombre de semaines de travail annuel requis lors de son embauche comporte plus de trente-deux (32) semaines.

*Aux fins d'études à temps plein dans un établissement d'enseignement agréé au sens du paragraphe 1 de l'article 118.6 de la Loi de l'impôt sur le revenu.

Pendant la période de travail, le salarié a droit à la totalité des primes qui lui sont applicables, à l'exclusion toutefois de la prime de responsabilité intégrée au salaire régulier aux fins de contribution. Il n'a cependant droit à aucune prime pendant la période de congé.

Au cours de l'année de congé prévue à la présente entente, le salarié ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Université ou d'une autre personne ou société avec qui l'Université a un lien de dépendance que le montant correspondant au pourcentage de son salaire pour la durée du régime.

48.08 Conditions de travail

Pendant la période de contribution au régime, la prestation de travail est la même qu'il fournirait s'il ne participait pas au régime. Sous réserve des dispositions qui suivent et celles prévues au présent article, le salarié bénéficie, pendant la période de contribution, des avantages de la convention collective, pourvu qu'il y ait normalement droit:

a) Assurances collectives: assurance-vie, assurance-salaire et assurance-maladie

Pendant la période de contribution au régime, les cotisations aux régimes d'assurances collectives sont celles qui auraient eu cours si le salarié ne participait pas au régime.

Pendant la durée du congé, le salarié cotise aux régimes d'assurances collectives selon les dispositions de l'article 42 (congé sans traitement). Cependant, l'assurance-accident-maladie est maintenue et le salarié doit assumer la totalité des coûts.

Le cas échéant, si le salarié décide de maintenir sa participation aux régimes d'assurances pendant son congé, ses primes seront déduites à chaque paie.

b) Vacances annuelles

Pendant la période de contribution au régime, les vacances annuelles des salariés réguliers sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu au paragraphe 48.07 du présent article.

L'indemnité compensatoire de vacances des salariés intermittents est calculée pendant la période de contribution au régime selon les modalités prévues au paragraphe 48.07.

c) Ancienneté

Pendant la durée du régime, le salarié conserve et accumule son ancienneté.

d) Traitement en maladie

Pendant la période de contribution et aux fins de l'application des paragraphes 22.05 et 22.06 de la convention collective, et ce, jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue

au régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec, la rémunération versée est basée sur les pourcentages prévus au paragraphe 48.07 du présent article.

e) Régime de retraite

La contribution du salarié à un régime de retraite pendant les années de contribution et durant le congé, est établie selon les dispositions des régimes applicables.

48.09 Absence sans traitement

Pendant la durée du régime, sous réserve du paragraphe 48.12d) du présent article (congé de perfectionnement), le total des absences sans traitement du salarié, pour quelque motif que ce soit, ne peut excéder douze (12) mois, sauf dans le cas de l'application du paragraphe 41.30 où ce congé peut être de deux (2) ans. Si le total des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit, autre qu'aux fins de perfectionnement, excède douze (12) mois ou deux (2) ans dans le cas de l'application du paragraphe 41.30, le régime prend fin à la date où une telle durée est atteinte et les modalités prévues aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 48.13 du présent article s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement d'un salarié, pour quelque motif que ce soit autre qu'aux fins de perfectionnement, est inférieur ou égal à douze (12) mois ou à deux (2) ans dans le cas de l'application du paragraphe 41.30, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue au paragraphe 48.03 du présent article.

Cependant, dans le cas d'un congé partiel sans traitement autre qu'aux fins de perfectionnement, le salarié reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé s'il ne participait pas au régime. Aux fins du régime, le congé partiel sans traitement est assimilable à un congé sans traitement à temps complet et les dispositions prévues aux alinéas précédents s'appliquent.

Cependant, dans le cas d'un salarié intermittent, la période estivale n'est pas considérée comme une absence sans traitement aux fins de l'application de la présente clause.

48.10 Assurance-salaire

Pendant la période de contribution, le régime est automatiquement suspendu pour un salarié invalide à compter de la première journée pour laquelle une prestation devient payable, en vertu du régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec et dure tant qu'une telle prestation demeure payable. Toutefois, une telle suspension ne peut durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin et les modalités prévues au paragraphe 48.13 du présent article s'appliquent.

48.11 Congé de maternité

Advenant un congé de maternité de vingt (20) semaines qui débute pendant la période de contribution, la participation est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines, Développement des ressources humaines Canada est alors premier payeur et l'Université comble la différence pour totaliser 93 % du salaire hebdomadaire régulier) et le régime est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines.

48.12 Autres congés

a) Congé d'adoption

Pendant le congé d'adoption, le salarié maintient sa participation et est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au paragraphe 48.07 du présent article.

b) Accident du travail

Le salarié en accident du travail pendant la période de contribution maintient sa participation au régime et est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au paragraphe 48.07 du présent article pendant les cinquante-deux (52) premières semaines. Cependant, si le salarié est en accident du travail au moment de la prise du congé, le congé est reporté jusqu'à son retour au travail.

Au-delà de la période de cinquante-deux (52) semaines, le régime est automatiquement suspendu. Toutefois, une telle suspension ne peut durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin et les modalités prévues au paragraphe 48.13 du présent article s'appliquent:

c) Retrait préventif de la salariée enceinte (41.21 a)

La salariée enceinte, qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu du paragraphe 41.21 a), pendant la période de contribution, maintient sa participation et est rémunérée au pourcentage prévu au paragraphe 48.07 du présent article.

d) Congé de perfectionnement

Pendant la durée de la période de contribution, le salarié qui bénéficie d'un congé à temps complet aux fins de perfectionnement voit sa participation au régime suspendue. Au retour, il est prolongé d'une durée équivalente à celle de ce congé, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue au paragraphe 48.03 du présent article.

Pendant la durée de la période de contribution, le salarié qui obtient un congé de perfectionnement à temps partiel, maintient sa participation au régime et aux fins de sa contribution au régime, il est considéré comme s'il ne bénéficiait pas d'un tel congé de perfectionnement et qu'il recevait son plein salaire.

e) Autres congés avec traitement

Pendant les autres congés avec traitement non prévus au présent article, le salarié maintient sa participation et est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au paragraphe 48.07 du présent article.

48.13 Fin du régime

Advenant le départ du salarié pour retraite, congédiement, démission, etc. ou que le salarié se désiste du régime, celui-ci prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent:

a) Si le salarié a déjà bénéficié de la période de congé, il doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de contribution en application du paragraphe 48.07 du présent article. Cependant, dans le cas de décès, le salaire versé en trop ne devient pas exigible.

b) Si le salarié n'a pas bénéficié de la période de congé, l'Employeur lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime.

c) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû pour le salarié ou l'Employeur s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par le salarié durant la période de congé, moins les montants déjà déduits du traitement du salarié pendant la période de contribution en application au paragraphe 48.07 du présent article. Si le solde est négatif, l'Employeur rembourse ce solde au salarié, s'il est positif, le salarié rembourse le solde à l'Employeur. Cependant, en cas de décès, le salaire versé en trop ne devient pas exigible.

Lorsque le salarié a l'obligation de rembourser, le salarié et l'Employeur conviennent des modalités de remboursement. En cas de cessation définitive de l'emploi, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

48.14 Changement de statut

Le salarié qui voit son statut changer, de temps complet à temps partiel ou l'inverse, durant sa participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, pourra se prévaloir de l'un des deux choix suivants:

a) il peut mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues au paragraphe 48.13 du présent article;

b) il peut continuer sa participation au régime et il est alors traité comme un salarié à temps partiel.

Cependant, le salarié à temps complet qui devient un salarié à temps partiel après avoir pris son congé est réputé demeurer salarié à temps complet aux fins de la détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé.

Article 49

PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPÉE ET DE RETRAITE GRADUELLE

49.01 Définition

La retraite anticipée est le départ volontaire à la retraite d'un salarié avant l'âge normal de la retraite prévue aux différents régimes de retraite.

La retraite graduelle est le départ volontaire, mais graduel d'un salarié régulier avant l'âge normal de la retraite selon les modalités prévues au paragraphe 49.05.

49.02 Conditions d'admissibilité

Le salarié régulier qui remplit les conditions ci-après peut se prévaloir d'une retraite anticipée ou d'une retraite graduelle:

- être âgé de 55 à 64 ans;
- avoir au moins 10 ans d'ancienneté pour l'Employeur.

49.03 Date de la retraite anticipée ou graduelle

Un salarié régulier qui souhaite prendre une retraite anticipée ou une retraite graduelle donne un préavis de trois (3) mois à l'Employeur avec une copie au Syndicat.

La retraite débute alors le dernier jour du mois à la suite de l'échéance du préavis à condition que cette date soit postérieure à la date à laquelle le salarié régulier atteint l'âge de 55 ans ou antérieure à celle à laquelle il atteint son 65^e anniversaire de naissance.

49.04 Retraite anticipée: prestation de départ

Le salarié régulier qui désire se prévaloir d'une retraite anticipée peut, à son choix, bénéficier de l'un ou l'autre des mécanismes mutuellement exclusifs suivants:

a) lorsque le départ volontaire à la retraite implique pour le salarié régulier une perte actuarielle, l'employeur lui verse le montant forfaitaire nécessaire pour corriger et compenser la réduction actuarielle.

Le montant forfaitaire versé au salarié régulier en vertu de l'alinéa précédent ne peut cependant pas être supérieur à 100 % du salaire annuel du salarié régulier au moment de son départ à la retraite;

ou

b) l'employeur verse au salarié régulier une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant:

100 %	du traitement s'il est âgé de	55 à 60 ans;
80 %	du traitement s'il est âgé de	61 ans;
60 %	du traitement s'il est âgé de	62 ans;
40 %	du traitement s'il est âgé de	63 ans;
20 %	du traitement s'il est âgé de	64 ans.

49.05 Retraite graduelle

Le salarié régulier peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de deux (2) ans. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard à 65 ans. Le salarié régulier joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle, sous réserve d'une entente quant à l'aménagement de celle-ci.

À partir de la date du début de la retraite graduelle, le salarié régulier bénéficie d'un horaire de travail correspondant à 50% de son horaire régulier; l'employeur et le salarié régulier conviennent de l'aménagement de cette retraite graduelle. En cas de désaccord, la question est référée au comité des relations du travail.

Nonobstant ce qui précède, après entente avec l'Employeur, un salarié peut choisir de prendre sa retraite graduelle sur une période différente de celle prévue à la convention collective.

Si le salarié prend sa retraite durant la période de retraite graduelle, il a droit, sous forme de montant forfaitaire à l'allocation de retraite prévue au paragraphe 49.04, diminuée de la partie de l'allocation correspondant à la réduction de la charge de travail obtenue depuis le début du régime de retraite graduelle.

Pendant la période de retraite graduelle, les conditions de travail demeurent inchangées. La contribution du salarié régulier et celle de l'employeur aux régimes de rentes et d'assurances collectives sont maintenues à celles qui prévalaient avant le début de la retraite graduelle.

Le salarié régulier qui termine une période de retraite graduelle ne peut se prévaloir de la prestation de départ prévue au paragraphe 49.04.

49.06 Remplacement du salarié régulier

Sous réserve du droit de l'employeur d'abolir un poste en tout temps, et à moins d'entente contraire entre les parties, l'Employeur ne peut différer l'affichage du poste devenu vacant au-delà d'une période de (12) mois après le départ du salarié régulier à la retraite.

L'Employeur au lieu de différer l'affichage du poste vacant peut convenir avec le Syndicat de différer l'affichage d'un autre poste vacant ou encore de ne pas combler temporairement un poste dont le titulaire est absent ainsi que de tout autre mesure.

49.07 Préparation à la retraite

Des cours de préparation à la retraite sont offerts gratuitement au salarié intéressé de 50 ans et plus et à son conjoint. Le comité des relations du travail discute du contenu, des personnes ressources, du lieu et des modalités du cours.

De plus, des activités d'information (conférences, etc.) sont offertes régulièrement aux personnes ayant déjà suivi des cours de préparation à la retraite.

Le comité des relations du travail discute aussi du calendrier et du contenu de ces activités ainsi que de la mise sur pied d'autres activités de préparation à la retraite: conférences, diffusion d'un bulletin, etc.

Article 50

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

50.01 Toute annexe à la convention ainsi que toute lettre d'entente font partie intégrante de la convention qu'elles y apparaissent ou non.

LETTRES D'ENTENTES

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

ENTRE: Le Syndicat canadien de la Fonction publique
(Section locale 1574)

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Appareils, local P0-3030

L'Employeur s'engage à mettre à la disposition des salariés cinq (5) fours à micro-ondes, un (1) grille-pain, un (1) réfrigérateur, une (1) cuisinière ainsi qu'une table et des chaises. Ces appareils seront placés dans le local P0-3030.

La charge de l'entretien des lieux et des appareils et de la réparation des appareils est sous la responsabilité de l'Employeur.

Lettre d'entente signée avant 28 octobre 2008

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

ENTRE: Le Syndicat canadien de la Fonction publique
(Section locale 1574)

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Tableaux d'affichage

L'Employeur convient de mettre à la disposition et à l'usage exclusif du Syndicat trois (3) tableaux fermés.

Deux (2) de ces tableaux sont placés au pavillon Principal dont un au 1^{er} étage alors que l'autre est placé à l'entrée du local du syndicat.

Un troisième est placé au pavillon Alphonse-Desjardins.

L'affichage comprend également le site Internet du Service des ressources humaines utilisé aux fins d'affichage, d'avis, d'information, etc.

Mise à jour : 18 août 2014

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

ENTRE: L'Université du Québec à Chicoutimi

ET: Le Syndicat canadien de la fonction publique
(Section locale 1574)

OBJET: Bureautique

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Définition de la bureautique

Aux fins de la présente lettre d'entente, la bureautique désigne l'ensemble des techniques et des procédés visant l'utilisation de matériels pour exécuter en tout ou en partie des tâches de bureau.

Elle comprend notamment des tâches comme le traitement de texte, la gestion informatisée des dossiers, l'entrée de données, l'accès via un terminal à des bases de données, que celles-ci soient exécutées par des personnes salariées des groupes métiers et services, bureau ou technique.

2. Principes de base

a) La bureautique vise, dans la mesure du possible, à permettre d'améliorer les conditions de travail et l'organisation du travail des salariés. Par conséquent, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à discuter des moyens à prendre afin de rendre le travail le plus intéressant, diversifié et enrichissant possible aux salariés, dans le respect de la convention.

b) L'Employeur s'engage à assurer à l'ensemble des salariés réguliers visés ainsi qu'aux salariés à statut particulier ayant cumulé plus de cent quatre-vingts (180) jours d'ancienneté, une formation et un support adéquat visant à leur permettre l'utilisation adéquate des nouvelles technologies.

c) L'Employeur s'engage à favoriser la participation du Syndicat à tout comité dont l'objet est la bureautique.

d) L'Employeur s'engage à consulter les salariés visés par la bureautique en ce qui a trait à l'organisation de leur travail, à la formation requise et à l'aménagement de leur poste de travail.

3. Modalités d'application

a) Lorsque l'Employeur prévoit installer un nouvel appareil ou modifier de façon sensible la fonction et la manipulation d'un équipement, il s'engage à donner au moins soixante (60) jours à l'avance un préavis aux salariés visés. Copie de ce préavis est transmise au Syndicat. Les parties peuvent convenir d'un délai moindre que soixante (60) jours.

b) L'Employeur s'engage à atténuer les effets négatifs, s'il y en a, des changements proposés et favoriser la transition, notamment par des activités de formation.

c) L'Employeur s'engage à organiser une rencontre de consultation avec les salariés touchés portant sur l'équipement et les logiciels choisis, le mobilier et l'aménagement des postes de travail. Un membre du Comité de bureautique est libéré aux frais de l'Employeur pour participer à cette rencontre.

d) Si des problèmes subsistent, le différend est étudié par le Comité de bureautique.

4. Formation

L'Employeur s'engage à respecter la politique concernant la formation des salariés réguliers. Cette politique n'a pas pour effet de restreindre les droits et obligations prévus au paragraphe 3.28 de la convention.

5. Santé et sécurité au travail

a) Concernant les postes de travail à écran cathodique, l'Employeur s'engage à procéder aux aménagements les plus adéquats possible du point de vue de la santé et de la sécurité au travail (clavier, bruit, éclairage) et à respecter les normes en vigueur. Ces normes sont soumises pour consultation au Comité de bureautique.

6. Autres conditions de travail

a) Les salariés affectés au travail sur écran cathodique peuvent, après une période de deux (2) heures sur écran cathodique, interrompre ce type de travail pour vingt (20) minutes.

b) Le Comité de bureautique étudie les tâches des postes comportant plus de quatre (4) heures par jour de travail sur écran cathodique et examine les possibilités d'organiser le travail de façon à réduire le temps de travail sur écran en deçà de quatre (4) heures par jour.

7. Comité de bureautique

Le Comité de bureautique est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat.

Lettre d'entente signée avant octobre 2008

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

ENTRE: Le Syndicat canadien de la Fonction publique
(Section locale 1574)

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Période estivale

Les parties conviennent de reconduire la durée de la période estivale prévue au paragraphe 32.02.

Cependant, les parties s'engagent à examiner des aménagements possibles des horaires de travail des services compte tenu des besoins de l'Université.

Lettre d'entente signée avant octobre 2008

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5

ENTRE: Le Syndicat canadien de la Fonction publique
(Section locale 1574)

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Programme de formation et d'apprentissage à des métiers spécialisés

ATTENDU les discussions entre les parties;

D'UN COMMUN ACCORD, les parties conviennent ce qui suit:

1. But

Le présent programme de formation et d'apprentissage a pour but:

- d'assurer une relève compétente en personnel de métiers spécialisés en permettant, dans la mesure du possible, au personnel en place, l'apprentissage d'un métier spécialisé.

2. Définition

On entend par métier spécialisé un métier dont l'exercice nécessite l'obtention d'un certificat de qualification, ou d'une carte de compétence valide, ou d'un certificat d'accréditation applicable émis selon les lois provinciales régissant les métiers spécialisés ou autres métiers spécialisés convenus entre les parties et dont la liste se retrouve à l'annexe 1 de la présente lettre d'entente.

3. Encadrement du programme

3.1 Le programme de formation et d'apprentissage vise à faire en sorte que ces salariés puissent être accrédités pour l'exercice d'un métier spécialisé.

3.2 L'apprenti travaille généralement accompagné d'un salarié de métier spécialisé.

4. Conditions d'admissibilité

4.1 Seul le salarié régulier en place est admissible au programme.

4.2 Le salarié choisi s'engage à suivre, sur son temps personnel, tous les cours de formation obligatoires à l'obtention de l'accréditation du métier spécialisé, et ce, pour une durée qui peut aller jusqu'à quatre (4) années. Cependant, si certains cours ne sont disponibles que durant les heures régulières de travail, le salarié pourra obtenir une libération sans perte de traitement.

5. Modalités d'application

5.1 Lorsqu'il désire combler un emploi d'apprenti, l'Employeur procède par affichage.

5.2 L'Employeur procède par ancienneté au choix du candidat éligible conformément à l'article 12 de la convention collective et au paragraphe 4.1 de la présente lettre d'entente, pourvu que le candidat satisfasse aux critères ci-après énoncés, lesquels sont considérés, inclus dans l'affichage:

- a) la capacité de suivre des cours de formation professionnelle dans le métier spécialisé approprié;
- b) la capacité d'assimiler progressivement les connaissances requises;
- c) la capacité de manipuler l'outillage et les matériaux pertinents à l'exercice du métier spécialisé.

5.3 L'Employeur accorde au salarié choisi le statut d'apprenti pour la durée complète de l'apprentissage, soit une durée maximale de quatre (4) années selon le métier spécialisé.

5.4 Le statut d'apprenti gradué est accordé au salarié qui à la fois:

a) a complété avec succès son programme de formation et d'apprentissage et les examens de qualification nécessaires à l'obtention du certificat de qualification ou à défaut, a obtenu la certification attestant que l'apprenti a complété avec succès le programme de formation et d'apprentissage;

b) a complété le nombre d'heures effectivement travaillées requis pour être éligible à l'accréditation du métier spécialisé.

5.5 Un seul droit de reprise est accordé au salarié qui subit un échec à un examen. Le salarié qui subit plus de trois (3) échecs ne peut poursuivre son programme de formation et d'apprentissage à moins d'entente entre les parties.

À compter de la confirmation d'un échec, le salarié doit aviser l'Employeur dans un délai de deux (2) semaines.

5.6 L'Employeur s'engage à replacer sur son poste, le salarié qui ne réussit pas à obtenir l'accréditation de pratique, qui abandonne le programme ou qui ne réussit pas toute partie du programme prescrit selon les modalités prévues au paragraphe 5.5. Si son poste a été affiché

ou aboli, tel remplacement s'effectue selon l'article 16 de la convention collective en prenant en considération le poste qu'il occupait avant d'obtenir l'emploi d'apprenti.

5.7 L'Employeur assume les frais d'admission et les frais de scolarité pour tous les cours de formation obligatoires requis dans le cadre du présent programme ainsi que les coûts indirects dont le traitement du salarié et le remplacement, jusqu'à concurrence des montants octroyés aux autres salariés pour des bourses d'études, à même le budget de perfectionnement prévu au paragraphe 21.02 de la convention collective.

5.8 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste de métier spécialisé vacant, l'apprenti gradué qui a suivi et réussi le programme de formation et d'apprentissage à l'égard de ce métier est réputé satisfaire aux exigences normales de ce poste et celui-ci lui est attribué automatiquement sans affichage.

N'est pas considéré comme un poste vacant, le poste dégagé par le salarié qui a obtenu un emploi d'apprenti, qui n'a pas été remplacé selon les dispositions du paragraphe 5.6 ou qui n'a pas obtenu un poste dans le métier pour lequel il suit ou a suivi et réussi un programme de formation et d'apprentissage.

L'Employeur peut cependant décider d'afficher ou d'abolir ce poste.

5.9 Si, au moment où le salarié devient apprenti gradué, aucun poste de métier pour lequel il a suivi et réussi un programme de formation et d'apprentissage n'est vacant, l'Employeur peut le replacer sur son poste si celui-ci n'a pas été affiché ou aboli. Sinon, il peut l'affecter temporairement sur un poste ou un emploi convenu entre les parties ou, à défaut d'entente, en appliquant les mêmes procédures que celles prévues au paragraphe 16.07 de la convention collective en prenant en considération le poste qu'il occupait avant d'obtenir l'emploi d'apprenti.

L'employeur offre au salarié apprenti gradué qui n'a pas encore obtenu un poste de métier pour lequel il a suivi et réussi un programme de formation et d'apprentissage et qui reçoit un salaire inférieur à celui prévu pour ce métier, les emplois provisoires dans ce métier avant de recourir à l'affectation temporaire (article 13 de la convention collective), à la liste de disponibilité (article 17 de la convention collective) ou de l'offrir à un salarié à statut particulier ou à un employé de l'extérieur.

6. Salaire

6.1 Le taux de salaire est établi comme suit selon la durée de l'apprentissage:

1^{re} année d'apprentissage: 70 % du taux de salaire du métier;

2^e année d'apprentissage (si requise): 75 % du taux de salaire du métier;

3^e année d'apprentissage (si requise): 80 % du taux de salaire du métier;

4^e année d'apprentissage (si requise): 85 % du taux de salaire du métier.

6.2 Le salarié choisi pour occuper un emploi d'apprenti est rémunéré au taux de salaire de l'échelon 1 (1^{re} année d'apprentissage) de l'échelle du salaire applicable.

6.3 Le passage d'un échelon à un autre à l'intérieur d'une même échelle de salaire est accordé au salarié chaque année du programme.

6.4 L'apprenti gradué reçoit le taux de salaire pour le métier spécialisé concerné dès qu'il est nommé sur un poste pour lequel il a suivi et réussi le programme de formation et d'apprentissage ou qu'il effectue les tâches du métier spécialisé selon les dispositions de la convention collective.

6.5 Un salarié obtenant un emploi d'apprenti, mais possédant un salaire plus élevé que le taux de base de l'échelle d'apprentissage voit son salaire maintenu jusqu'à ce que l'échelle d'apprentissage le rattrape, mais sans dépasser cependant 85 % du taux de salaire du métier. Toutefois, sa progression se fait comme s'il était rémunéré au taux de l'apprenti.

Liste des fonctions visées par le programme

Rang	Fonction
13	Peintre
14	Serrurier-ère
16A	Menuisier-ère
20	Électricien-ne Mécanicien-ne en tuyauterie Mécanicien-ne d'entretien
24	Maître-électricien-ne

Lettre d'entente signée avant octobre 2008

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6

ENTRE: Le Syndicat canadien de la fonction publique
(section locale 1574)

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Programme volontaire de réduction du temps de travail

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- qu'une personne salariée qui se prévaut du programme volontaire de réduction du temps de travail conserve sa pleine sécurité d'emploi sur son poste prévu au plan d'effectifs avant son adhésion au programme;
- que chaque adhésion au programme volontaire de réduction du temps de travail est conclue par entente spécifique et considérée comme un cas d'espèce;
- que les options prévues au programme constituent les modèles généralement appliqués; ils ne sont toutefois pas limitatifs, sous réserve d'une entente entre les parties;

LE PROGRAMME VOLONTAIRE DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL COMPORTE TROIS (3) OPTIONS:

PREMIÈRE OPTION: RÉDUCTION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL SUR UNE BASE VOLONTAIRE ET TEMPORAIRE

Personnes salariées éligibles:

- Les personnes salariées régulières ou intermittentes à temps complet qui ne sont pas en période de probation.
- Les dispositions relatives à une absence sans traitement prévues au paragraphe 48.09 de la convention collective s'appliquent à l'égard de la personne salariée bénéficiant d'un régime à traitement différé ou anticipé.

Réductions possibles:

L'une ou l'autre des possibilités suivantes peut être retenue:

- Réduction de trois (3) heures de la semaine de travail qui se traduit par un horaire de 32 heures (ou de 35 3/4 heures pour le groupe métiers et services) réparti sur quatre (4) jours ou quatre jours et demi (4 1/2).
- Réduction de sept (7) heures (ou de 7 3/4 heures) de la semaine de travail qui se traduit par un horaire de 28 heures (ou de 31 heures pour le groupe métiers et services) réparti sur quatre (4) jours.

Modalités d'application:

- Chaque demande de participation au programme doit respecter les besoins de l'unité administrative et elle doit être autorisée par le supérieur immédiat. Un refus ne peut donner lieu à un grief, cependant le cas est référé au comité des relations du travail.
- La réduction volontaire doit s'échelonner sur une période minimale de trois (3) mois sans possibilité de résiliation. Lorsque la période est supérieure à trois (3) mois, un préavis écrit de vingt (20) jours ouvrables doit être fourni par l'une ou l'autre des parties avant de pouvoir mettre fin à l'entente.
- La durée minimale d'une demande de prolongation doit être de trois (3) mois.
- La période de réduction ne peut excéder 41 semaines sur une base annuelle. La période d'application de l'horaire d'été (10 semaines) ainsi que la période de congé des Fêtes (une semaine) sont exclues du programme. Durant ces périodes la personne salariée est payée sur une base de 35 heures par semaine (38 3/4 heures pour le groupe métiers et services); la période de l'horaire d'été peut, après entente entre les parties, s'inscrire dans un programme particulier.
- Toute demande de réduction de la semaine de travail doit débuter le lundi.
- Il n'y a aucun remplacement durant l'absence.
- Chaque demande doit être acheminée au Service des ressources humaines au plus tard 20 jours ouvrables avant le début de son application.

Impacts sur différentes conditions de travail:

Régime de retraite

La personne salariée et l'employeur maintiennent leurs contributions.

Assurances collectives

La personne salariée et l'employeur maintiennent leurs contributions.

Journées de maladie, vacances, congés personnels, congés sociaux

Chaque absence pour congé est comptabilisée en heures au prorata du nouvel horaire.

Jours fériés

Un jour férié est équivalent à sept (7) heures. Ainsi, lorsque l'horaire de travail est réparti sur quatre (4) jours, si un jour férié coïncide avec une journée où la personne salariée aurait dû travailler, elle bénéficie du jour férié, mais doit remettre une heure de travail. Si le jour férié coïncide avec une journée où la personne salariée ne devait pas travailler, elle peut bénéficier du congé (la veille ou le lendemain par exemple) et doit remettre une heure de travail. Elle peut aussi, après entente avec son supérieur immédiat, utiliser les sept (7) heures à une période ultérieure. Cependant, ces heures doivent être utilisées dans l'année et avant tout changement de poste sinon ces heures sont perdues. Le même principe de remise de temps ou d'octroi d'heures de congé additionnelles s'applique lorsque l'horaire réduit est réparti sur quatre jours et demi (4 1/2).

Temps supplémentaire

Le travail supplémentaire est versé après des journées de huit (8) heures (8 3/4 ou 9 heures pour le groupe métiers et services) ou des semaines de 35 heures ou de 38 3/4 heures.

Droits parentaux

Si la salariée a mis fin à la réduction de sa semaine de travail dans le respect des modalités décrites précédemment, elle reçoit 93 % de son salaire net habituel durant les 20 premières semaines de congé de maternité. Sinon, la rémunération versée est équivalente à 93 % du salaire net basé sur 32 heures. De plus, l'indemnité versée par l'assurance-chômage pendant les 10 semaines suivantes est calculée sur la base des gains assurables et est donc aussi affectée par la réduction de la semaine de travail.

Pour le congé d'adoption de 10 semaines, la personne salariée qui a mis fin à la réduction de son horaire de travail dans le respect des modalités reçoit son salaire hebdomadaire régulier. Sinon, la rémunération versée est basée sur 32 heures.

Pour le congé de paternité de cinq (5) jours et le congé pour adoption de deux (2) jours, chaque congé est équivalent au nombre d'heures de travail prévu à l'horaire lors de l'utilisation du congé. En ce qui concerne les congés pour responsabilité parentale, chaque absence est comptabilisée en heures selon le même modèle que celui des absences pour maladie.

Période d'essai

La période d'essai est maintenue à 45 jours ouvrables.

Accumulation de l'ancienneté

Aucun impact

Service actif pour fins de sécurité d'emploi

Le service actif aux fins de sécurité d'emploi est cumulé au prorata des heures rémunérées, soit 32 heures au lieu de 35 heures (35 3/4 heures au lieu de 38 3/4 heures pour le groupe métiers et services).

DEUXIÈME OPTION: CONGÉ SANS TRAITEMENT

Personnes salariées éligibles:

- Les mêmes personnes salariées que celles identifiées précédemment, auxquelles s'ajoutent les personnes salariées à temps partiel.

Les dispositions relatives à une absence sans traitement prévues au paragraphe 48.09 de la convention collective s'appliquent à l'égard la personne salariée bénéficiant d'un régime à traitement différé ou anticipé.

Durée possible:

L'une ou l'autre des possibilités suivantes peut être retenue:

- La durée de ce congé ne peut excéder un mois par année. Il doit être utilisé par période d'au moins une semaine. Il ne peut donc être fractionné en journée.
- La réduction de la rémunération afférente au congé sans traitement d'une durée d'au moins dix (10) jours pouvant être utilisé un jour à la fois. Cinq (5) jours peuvent cependant être pris en demi-journées (maximum 35 heures ou 38h45, selon le cas).

Modalités d'application

- Chaque demande de congé sans traitement doit respecter les besoins de l'unité administrative et elle doit être autorisée par le supérieur immédiat. Un refus ne peut donner lieu à un grief, cependant le cas est référé au comité des relations du travail.
- La personne salariée qui demande un étalement de la réduction de rémunération ne peut se prévaloir des autres mesures de réduction du temps de travail autre que celle ayant donné lieu à la demande d'étalement.
- Advenant l'impossibilité d'effectuer la réduction sur un cycle de paie faute de rémunération versée par l'UQAC (ex.: autre congé sans traitement, prestation d'assurance-salaire) les ajustements requis sont effectués sur une des premières paies suivant cette interruption.
- Si au dernier cycle de paie un solde reste impayé, l'Université perçoit sur la rémunération à verser les sommes permettant d'annuler ce solde.
- Il n'y a aucun remplacement durant l'absence.

- Toute demande de congé sans traitement doit débuter le lundi.
- Chaque demande doit être acheminée au Service des ressources humaines au plus tard 20 jours ouvrables avant le début de son application.

Impacts sur différentes conditions de travail

- Au niveau du régime de retraite et des assurances collectives: la personne salariée et l'employeur continuent de payer leur contribution respective aux régimes de retraite et d'assurances collectives. Les modalités de prélèvement de la contribution de la personne salariée durant le congé feront l'objet d'une entente entre la personne salariée et Le Service des ressources humaines;
- Au niveau des crédits de maladie et de vacances: si le total des congés sans traitement incluant celui-ci excède 154 heures (170,5 heures pour le groupe métiers et services) durant l'année, les crédits de maladie et de vacances sont ajustés au prorata de la durée totale du congé sans traitement.

TROISIÈME OPTION: TRANSFORMATION DE POSTES RÉGULIERS À TEMPS COMPLET EN POSTES INTERMITTENTS SUR UNE BASE VOLONTAIRE ET TEMPORAIRE

Personnes salariées éligibles:

- Les personnes salariées régulières à temps complet ou à temps partiel qui ne sont pas en période de probation.
- Les dispositions relatives à une absence sans traitement prévues au paragraphe 48.09 de la convention collective s'appliquent à l'égard de la personne salariée bénéficiant d'un régime à traitement différé ou anticipé.

Durée possible:

- Nonobstant le paragraphe 3.11 de la convention collective, la transformation d'un poste régulier sur une base volontaire et temporaire en poste intermittent, peut être pour une durée de 32 à 44 semaines.

Modalités d'application:

- Chaque demande de congé doit respecter les besoins de l'unité administrative et elle doit être autorisée par le supérieur immédiat. Un refus ne peut donner lieu à un grief, cependant le cas est confié au Comité des relations du travail.
- La transformation permet la réduction de la période de travail sur une base annuelle de 52 semaines à 32 semaines minimum à 44 semaines maximum; la transformation se fait pour une année à la fois et peut être renouvelée selon les présentes conditions.
- Il n'y a aucun remplacement durant l'absence.
- L'entente ne peut être résiliée une fois le congé entamé à moins d'entente entre les parties.
- Chaque demande doit être acheminée au Service des ressources humaines au plus tard 20 jours ouvrables avant le début de son application.

Impacts sur les conditions de travail

- Les personnes salariées qui se prévalent de cette mesure sont régies par les dispositions de la convention collective applicables aux personnes salariées intermittentes. Ainsi, à titre d'exemple, elle doit assumer les deux (2) parts des contributions aux régimes de retraite et d'assurances collectives durant la période de congé et les crédits de maladie sont réduits en conséquence.

Lettre d'entente signée avant octobre 2008

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7

- ENTRE:** Le Syndicat canadien de la fonction publique
(section locale 1574)
- ET:** L'Université du Québec à Chicoutimi
- OBJET:** Exigences normales pour l'affichage de deux (2) postes à l'École de langue et de culture québécoise
-

La présente lettre d'entente remplace celle signée le 8 mai 1987 qui était titrée « Grief 86-01 (affichage no 683 – École de langue) ».

Conformément au paragraphe 15.04 de la convention collective, les parties conviennent que :

- La connaissance de l'anglais (bilinguisme) constitue une exigence normale au sens du paragraphe 3.28 de la convention collective pour les deux (2) postes suivants à l'École de langue et de culture québécoise de l'Université du Québec à Chicoutimi :

secrétaire de direction;
agent d'administration.

L'Employeur peut faire mention de cette exigence normale lors de l'affichage de l'un ou l'autre de ces deux (2) postes.

- L'Employeur reconnaît que les seuls postes couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 1574) pour lesquels la connaissance de l'anglais est une exigence normale à l'École de langue et de culture québécoise, sont les deux (2) postes mentionnés au paragraphe précédent.

- Advenant la création de nouveaux postes à l'École de langue et de culture québécoise, les parties conviennent que la connaissance de l'anglais ne sera pas une exigence normale, à moins d'une entente contraire à cet effet.

Lettre d'entente signée avant octobre 2008

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8

ENTRE: Le Syndicat canadien de la fonction publique
(section locale 1574)

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Possibilité pour un salarié régulier d'utiliser, en tout ou en partie, les montants de rétroactivité et de les convertir en du temps

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Il est loisible au salarié de convertir en temps, en toute ou en partie, la rétroactivité découlant des dispositions de l'article 45 (Salaire). Le salarié désirant se prévaloir des dispositions de la présente devra aviser par écrit, avec copie au Syndicat, Le Service des ressources humaines de son intention dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis l'informant des montants de temps de rétroactivité qui lui sont dus. Une différence de moins d'un dollar (1 \$) n'est pas payable.

Toutefois, la présente ne s'applique pas à la rétroactivité découlant de la démarche d'équité salariale, laquelle ne peut être convertie en temps.

Lettre d'entente signée avant octobre 2008

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9

ENTRE: Le Syndicat canadien de la fonction publique
(section locale 1574)

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Mesures de départ à la retraite

1- La personne âgée d'au moins 51 ans et de moins de 55 ans, ayant 35 ans de service à l'université et reconnue aux fins du RRUQ, peut demander une retraite anticipée.

L'Employeur verse alors à cette personne une compensation forfaitaire établie comme suit :

- 80 % du traitement si elle est âgée de 54 ans ;
- 60 % du traitement si elle est âgée de 53 ans ;
- 40 % du traitement si elle est âgée de 52 ans ;
- 20 % du traitement si elle est âgée de 51 ans .

2- Le salarié qui s'est prévalu de cette mesure doit prendre sa retraite, à défaut de quoi il devra rembourser les sommes versées.

3- Le salarié qui se prévaut de cette mesure doit attester, par écrit, que cette décision est prise en toute connaissance de cause, après avoir vérifié les impacts quant au régime de retraite et quant à sa rente.

4- Cette mesure s'applique pour la durée de la convention collective.

5- La présente lettre d'entente ne peut créer un précédent

Lettre d'entente signée avant octobre 2008

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10

ENTRE: Le Syndicat canadien de la fonction publique
(section locale 1574)

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Déléguées et délégués sociaux

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1- Un réseau d'un minimum de cinq (5) délégués sociaux est établi pour l'ensemble de l'Université. Le rôle du délégué social est défini à l'annexe 1 de la présente

2- A) Le délégué social peut être libéré à des fins d'intervention (relation d'aide) ou à des fins de formation, comme prévu à la présente entente, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat. Le délégué social est libéré sans perte de salaire pour les heures régulières de travail requises à ces fins. Aucun temps supplémentaire n'est payé.

B) L'Université accorde seules aux fins du réseau des délégués sociaux de l'Université du Québec à Chicoutimi jusqu'à un maximum de quinze (15) jours par année, de libération sans perte de salaire, aux fins de formation de base, formation complémentaire telle que colloque régional, journée thématique ou autre.

Les délégués sociaux actifs prennent en considération les ressources du Programme d'aide aux employés mis en place par l'Université lors de leurs interventions. Le Syndicat convient de définir une grille statistique reflétant les interventions du délégué social et dont la compilation sera déposée et analysée au comité aviseur du P.A.E.

DÉLÉGUÉ-E SOCIAL-E

Rôle :

Être à l'écoute des personnes afin de les aider à cerner leurs problèmes et y trouver des solutions;

Faire un travail de référence notamment au P.A.E., ou autres ressources disponibles, dans le but d'orienter les personnes aux prises avec un problème, et ce, au moment opportun, si l'écoute ne comble pas la demande;

S'assurer que tout dialogue ou aide offerte repose sur les principes de base de l'action syndicale :

le mieux-être des membres;
l'aide entre pairs (égal à égal);
de façon libre et volontaire;
la confidentialité;
le respect de la personne.

Faire de la prévention;

Participer aux réunions de délégué-e-s sociaux organisées par le Syndicat ou par les Conseils régionaux de la FTQ, afin de partager son expérience avec d'autres délégué-e-s sociaux d'autres syndicats;

Participer à la promotion du P.A.E. de l'entreprise et fournir les données statistiques requises concernant ses interventions;

Faire le suivi des dossiers.

Lettre d'entente signée avant octobre 2008

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11

ENTRE: Le Syndicat canadien de la fonction publique
(section locale 1574)

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Horaire variable pour les techniciens au Département des sciences appliquées

Par la présente les parties conviennent d'accorder l'horaire variable à messieurs Yannick Gagnon, Éric Lemay, Richard Martin, Francis Deschenes, ainsi qu'à madame Maryse Doucet, tous techniciens au Département des sciences appliquées, et ce, à compter du 15 septembre 2008.

Cependant, afin de répondre aux besoins spécifiques du département, notamment les heures et la sécurité des laboratoires, les techniciens qui doivent, à la demande de leur supérieur immédiat, être au travail entre 7 h30 et 8 h ainsi qu'entre 13 h et 13 h 30 inscriront leur temps dans la banque d'heure de l'horaire variable.

En contrepartie, lorsqu'ils devront être présents sur les lieux du travail, à la demande de leur supérieur immédiat, entre 17 h et 19 h le temps travaillé sera considéré comme du temps supplémentaire et traité comme le précise la convention collective.

Cette entente particulière ne peut être invoquée à titre de précédent et n'a pas d'incidence sur les modalités d'application de l'horaire variable.

Les parties se donnent jusqu'à la fin de la session d'hiver pour analyser le fonctionnement de cette entente et prendre la décision de poursuivre ou de mettre fin à cette pratique.

Lettre d'entente signée avant le 28 octobre 2008 et corrigée le 18 août 2014

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 12

ENTRE: Le Syndicat canadien de la fonction publique
(section locale 1574)

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Modalités d'application du paragraphe 49.05 de la convention collective

Les parties s'engagent à examiner les aménagements possibles pour le versement de la pleine compensation forfaitaire aux salariés ayant droit à une retraite sans pénalité.

Lettre d'entente signée le 28 octobre 2008

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 13

ENTRE: Le Syndicat canadien de la fonction publique
(section locale 1574)

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Aménagement de l'article 42 (congé sans traitement)

CONSIDÉRANT : Les modalités du programme de mobilité du Réseau des Universités du Québec.

CONSIDÉRANT : Les possibilités de prêt de service vers les centres de recherche

CONSIDÉRANT: La durée limitative du congé sans traitement (article 42)

CONSIDÉRANT: Qu'il peut y avoir d'autres situations exceptionnelles après entente entre les parties.

IL EST RÉSOLU QUE :

Dans le but de permettre au salarié de bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée de deux ans; sans toutefois dépasser un maximum de trois ans à condition toutefois que le poste ainsi vacant soit affiché conformément au paragraphe 12.02.

Tout salarié demandant et obtenant exceptionnellement un congé sans traitement notamment pour les motifs mentionnés précédemment de deux ans retrouve le poste qu'il occupait au moment de son départ. Toutefois si son poste a été aboli ou affiché selon l'article 12, les dispositions des paragraphes 16.06, 16.07 et 16.08 de l'article sécurité d'emploi s'appliquent.

Dans tous les cas, le salarié qui en fait la demande par écrit peut être réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement après entente avec l'Employeur. Toutefois, le salarié ayant été en congé sans traitement pendant une période maximale de trois ans en continuité, est réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement à la condition qu'il fournisse à l'Employeur un préavis écrit d'au moins 20 (vingt) jours ouvrables, ou à défaut il est réputé avoir remis sa démission.

Lettre d'entente signée le 28 octobre 2008

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 14

ENTRE: Le Syndicat canadien de la fonction publique
(section locale 1574)

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Article 49 de la convention collective

CONSIDÉRANT plusieurs salariés ont été embauchés à titre de salariés à statut particulier avant l'entrée en vigueur de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et ses modifications;

CONSIDÉRANT ces années de service à l'emploi de l'Université ne sont pas reconnues comme années de participation au régime de retraite

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

Les salariés ayant droit à une retraite anticipée avec réduction et ayant donc au moins 22 ans de service à l'Université ont droit à la prestation de départ prévue au paragraphe 49.04 de la convention collective établie à 100% lorsqu'ils ont 64 ans et moins lors du départ définitif à la retraite.

Lettre d'entente signée le 29 avril 2009

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 15

ENTRE: Le Syndicat canadien de la fonction publique
(section locale 1574)

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Statut des employés dont l'embauche est liée à des sources de financement variables

CONSIDÉRANT Les particularités du Centre du savoir sur mesure (CESAM) dont une partie significative de ses activités demeurent liées à des sources de financement dont la récurrence est précaire;

CONSIDÉRANT Les contraintes associées aux embauches liées à pareille source de financement et apparentées à celles qui s'imposent aux salariés sous octroi de subvention ou aux salariés à la recherche, notamment en matière de sécurité d'emploi;

CONSIDÉRANT La volonté de parties de régulariser la situation des employés concernés par cette situation;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

La présente entente ne concerne que les salariées et salariés temporaires engagés au CESAM dont le financement est lié à des sources variées et non récurrentes (contrats de formation sur mesure);

L'engagement d'une salariée ou d'un salarié temporaire à CESAM peut être successif au-delà de la limite visée par la clause 3.14 de la convention;

L'Université informe le syndicat du ou des salariées et salariés temporaires concernés par la présente entente au moment de sa signature et lors de toute nouvelle embauche à ce titre;

L'Université ne peut, d'aucune façon, recourir à la présente entente pour diminuer le nombre de postes réguliers existants à CESAM ou ailleurs à l'Université. Notamment, toute attrition éventuelle du nombre des effectifs à CESAM doit se réaliser en débutant par les salariées et salariés temporaires, et ce, avant d'affecter les postes réguliers;

La salariée ou le salarié temporaire visé par la présente est assujetti aux dispositions de la clause 6.04 de la convention collective, concernant la salariée ou le salarié sous octroi de subvention;

Une baisse significative du volume d'activités liées à des sources de financement variées et non récurrentes peut motiver une modification à la durée ou au nombre d'heures initialement prévus au contrat de la salariée ou du salarié. Telle modification au contrat doit être précédée d'un préavis d'au moins trente (30) jours.

Lettre d'entente signée le 16 mars 2011

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 16

ENTRE: Le Syndicat canadien de la fonction publique
(section locale 1574)

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Formation des employés sur les postes d'opérateur de photocopieur numérique

CONSIDÉRANT l'expérience requise pour obtenir un poste régulier d'opérateur de photocopieur numérique au service de la reprographie ;

CONSIDÉRANT la difficulté de trouver des remplaçants qualifiés lors de l'absence des détenteurs de poste ;

CONSIDÉRANT la volonté de l'employeur de favoriser la formation des employés à statut particulier et de leur donner l'opportunité d'accéder à des postes réguliers.

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Pour obtenir un poste régulier d'opérateur de photocopieur numérique, il faut avoir travaillé à la reprographie au moins sept cent cinquante (750) heures et avoir reçu une évaluation positive du supérieur immédiat ;
2. L'employé qui en cours de formation reçoit une évaluation insatisfaisante ne pourra pas avoir accès à d'autres remplacements ou postes réguliers au service de la reprographie ;
3. Au cours de la période de formation de sept cent cinquante (750) heures, l'employé est rémunéré comme opérateur de machine à photocopier, rang 3.

Lettre d'entente signée le 11 octobre 2011

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 17

ENTRE : Le Syndicat canadien de la fonction publique
(section locale 1574)

ET : L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET : Centre NAD

CONSIDÉRANT les dispositions prévues à la convention collective des employées et employés de soutien,

CONSIDÉRANT les caractéristiques particulières et spécifiques du projet d'intégration du Centre NAD,

CONSIDÉRANT que le centre NAD constitue un projet pilote d'une durée de 4 ans.

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

L'Université, nonobstant l'article 3.14 de la convention collective, peut pour une durée n'excédant pas 4 ans ou jusqu'au 31 mai 2017, embaucher un ou plusieurs salariés à statut temporaire pour travailler au Centre NAD.

Les employés embauchés dans le cadre du projet du Centre NAD bénéficient des avantages prévus pour le personnel temporaire tel que décrit à la convention collective des employées et employés de soutien de l'UQAC.

L'Université doit à l'échéance du délai prévu au paragraphe 2 de la présente entente, rencontrer le syndicat, faire le bilan du projet pilote et convenir des conditions d'application de l'article 3.14.

Cette entente est effective à compter de la date de sa signature et n'excède pas le 31 mai 2017.

Lettre d'entente signée le 9 juillet 2013

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 18

- ENTRE** : L'Université du Québec à Chicoutimi
- ET** : Le Syndicat canadien de la fonction publique
(section locale 1574)
- OBJET** : Définition d'un poste du groupe « Bureau » régulier intermittent à temps complet
au Département des sciences fondamentales
-

CONSIDÉRANT les dispositions prévues à l'article 3.11 relatives à la définition d'un salarié intermittent;

CONSIDÉRANT la recommandation « DSF 2 » du rapport d'étape de Planification de la main-d'œuvre 2010-2015;

CONSIDÉRANT les besoins particuliers du Département des sciences fondamentales de l'Université du Québec à Chicoutimi;

CONSIDÉRANT les échanges entre les parties.

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Le poste d'agent à la gestion des dossiers étudiants au module des sciences fondamentales est un poste intermittent à temps complet. Sa période est de quarante (40) semaines consécutives par année, normalement située entre le début du mois d'août et la fin du mois de mai.
3. La présente entente est faite sans admission de part et d'autre quant aux prétentions respectives des parties. Cette entente ne vise qu'à régler un cas particulier et ne constitue en aucune façon un précédent quant à l'interprétation des dispositions de la convention collective.

Lettre d'entente signée le 11 juin 2014

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 19

- ENTRE:** Le Syndicat canadien de la fonction publique
(section locale 1574)
- ET:** L'Université du Québec à Chicoutimi
- OBJET:** Implantation des mécanismes d'évaluation de fonctions, des mécanismes de rémunération et des échelles salariales en découlant pour les personnes salariées représentées par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1574
-

- CONSIDÉRANT la volonté des parties d'intégrer dans la convention le plan d'évaluation des emplois à 15 sous-facteurs, utilisés lors du programme de l'équité salariale;
- CONSIDÉRANT la volonté des parties d'en arriver à une entente sur l'implantation d'une nouvelle structure salariale;
- CONSIDÉRANT la volonté des parties d'implanter cette nouvelle structure salariale le 1^{er} juin 2015.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

À la signature de la convention, les parties forment un comité de trois (3) personnes représentant l'Employeur et de trois (3) personnes salariées représentant le Syndicat.

À l'occasion de la première réunion, le comité élabore un calendrier des travaux à effectuer et convient de la périodicité des rencontres. Pour chacune des réunions, un bref compte rendu sera élaboré et adopté à la rencontre subséquente.

Dans le déroulement des travaux du comité, les parties peuvent s'adjoindre toute personne qu'elle juge nécessaire.

Le comité évaluera, en un premier temps, les fonctions des unités d'accréditation qui ont été créées ou modifiées après le 31 décembre 2010 et celles (à préciser) qui ont fait l'objet d'une plainte sur le maintien de l'équité salariale en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, s'il y a lieu. Le comité évaluera ces fonctions à partir du plan d'évaluation des emplois à 15 sous-facteurs et de la pondération convenue dans le cadre de l'exercice de l'équité salariale conclu en novembre 2010.

Si les parties étaient incapables d'en arriver à une entente au 1^{er} octobre 2014 sur certaines évaluations d'emploi créé ou modifié après le 31 décembre 2010, le dossier serait confié à un arbitre possédant des connaissances en évaluation des emplois selon les modalités prévues dans la convention. L'audition doit être complétée dans la mesure du possible avant le 1^{er} décembre 2014 et la sentence arbitrale devra être transmise aux parties avant le 31 mars 2015.

Si les parties étaient incapables d'arriver à une entente concernant une évaluation de fonction qui a fait l'objet d'une plainte sur le maintien de l'équité, la plainte suivrait son cours normal à la Commission sur l'équité salariale.

Pour tous les autres emplois, la pondération est celle qui fut déterminée à l'aide du plan à 15 sous-facteurs lors du maintien de l'équité salariale au 31 décembre 2010.

Le mandat du comité est de déterminer une structure salariale comprenant pour chacune des classes, un minimum, un maximum et un écart-échelons. Cette structure salariale ainsi déterminée doit respecter les paramètres de la Loi sur l'équité salariale et le cadre financier prévu à la présente.

La structure mise en place au 31 mars 2015, au terme de ce processus, est déclarée par les parties comme respectant la Loi sur l'équité salariale et elles s'engagent à la défendre s'il y a lieu.

Les personnes salariées dont le taux horaire de salaire est inférieur au taux maximum de leur nouvelle classe de la structure salariale sont intégrées au taux égal ou immédiatement supérieur.

Pour les personnes salariées dont le taux horaire est supérieur au maximum de leur nouvelle classe de la structure salariale, leur taux horaire est majoré de cinquante pour cent (50 %) des augmentations de salaire prévues à l'article 45.01 de la convention et cinquante pour cent (50 %) des augmentations sont versés en montant forfaitaire tant que le taux horaire du salaire est supérieur à celui du taux horaire maximal de leur classe.

Tous les emplois seront intégrés à la nouvelle structure salariale unique correspondant au résultat des évaluations obtenues à l'aide de l'outil d'évaluation utilisé.

Pour tous les salariés bénéficiant d'un ajustement d'échelon à la hausse dans le cadre de son intégration à la nouvelle structure salariale au 31 mars 2015, cette date devient la nouvelle date d'anniversaire aux fins d'avancement annuel d'échelon. Pour tous les autres salariés, ils conservent leur ancienne date d'avancement d'échelon.

L'échéance des travaux sur les mécanismes d'évaluation des fonctions et les mécanismes de rémunération ainsi que les échelles salariales en découlant est le 27 février 2015.

Les mécanismes d'évaluation des fonctions et les mécanismes de rémunération ainsi que les échelles salariales en découlant entrent en vigueur le 31 mars 2015.

Le plan d'évaluation des emplois à quinze (15) sous-facteurs, les mécanismes de rémunération et la nouvelle structure salariale ainsi convenus annulent et remplacent ceux existant à la signature de la convention (annexes D, E et F).

Les coûts d'implantation de la nouvelle structure salariale doivent respecter les paramètres financiers suivants :

Un maximum de 1 % de la masse salariale au 1 avril 2014 sera provisionné pour les coûts d'intégration au 31 mars 2015, lors de la mise en place de la nouvelle structure salariale telle que définie par les parties;

L'évolution de la masse salariale consécutive aux avancements d'échelons, qui autrement n'auraient pas eu lieu, n'eut été la nouvelle structure salariale définie par les parties, sera limitée à une moyenne maximale de 1 % pour chacune des deux années suivantes;

Les parties peuvent convenir d'une répartition différente des coûts d'implantation sur trois ans en respect du montant global correspondant aux pourcentages visée aux deux paragraphes précédents.

Lettre d'entente convenue le 18 août 2014

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 20

ENTRE: Le Syndicat canadien de la fonction publique
(section locale 1574)

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Contrat à forfait

CONSIDÉRANT la lettre d'entente du 7 octobre 1996 et l'absence de toute rencontre du comité paritaire qui y est prévu, et ce, depuis de nombreuses années;

CONSIDÉRANT la réglementation applicable que ce soit notamment; en matière d'appels d'offres publics, d'admissibilité au financement gouvernemental ainsi que celles concernant le décret de la construction;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de discuter des modalités de planification des travaux d'entretien et de réparation au Service des immeubles et des équipements ainsi que des services qui y sont associés, et ce, en lien avec l'émission subséquente d'appels d'offres conduisant à d'éventuels contrats à forfait;

CONSIDÉRANT l'intérêt des parties à optimiser et à valoriser, s'il y a lieu, l'intervention des ressources internes et à respecter les dispositions prévues à l'article 19.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les considérants font partie de l'entente;

Un sous-comité du CRT est formé et chargé d'analyser les modalités de planification des travaux d'entretien et de réparation au Service des immeubles et des équipements et de formuler tout avis dont l'objectif est d'identifier des façons d'optimiser et de valoriser le recours à des ressources internes dans le cadre desdits travaux;

Le sous-comité déposera au CRT un rapport écrit d'ici le 31 mai 2015. Rapport faisant état de son analyse et de toute recommandation utile à l'avancement de ce dossier en fonction des objectifs poursuivis;

Ce sous-comité est composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'Université.

Lettre d'entente convenue le 18 août 2014

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 21

ENTRE: Le Syndicat canadien de la fonction publique
(section locale 1574)

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Mesures transitoires lors de difficultés majeures liées au(x) financement(s) de projet(s) de recherche

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent l'importance d'assurer la pérennité et le développement de la recherche universitaire;

CONSIDÉRANT les difficultés financières vécues par certains projets de recherche malgré toutes les mesures d'optimisation des opérations, la réduction du temps de travail et de différentes mesures de soutien au(x) projet(s);

CONSIDÉRANT la volonté des parties de trouver les solutions visant la poursuite des projets de recherche en grande difficulté;

CONSIDÉRANT que la présente doit être invoquée uniquement comme une mesure d'exception et que le chercheur doit être en mesure de démontrer la nécessité de recourir à ce mécanisme.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie de la présente lettre d'entente.

La présente peut s'appliquer à tout contrat rémunéré à partir de projets de recherche confrontés à des difficultés financières démontrées.

L'employeur doit présenter au syndicat l'ensemble des données financières et organisationnelles nécessaires à la prise de décision.

Les parties conviennent de déterminer les mécanismes d'ajustements salariaux des salariés recherche touchés par ces mesures de manière à rencontrer la capacité financière des projets de recherche confrontés à des difficultés majeures, pour une période définie et temporaire.

La présente lettre d'entente ne peut être invoquée qu'après que toutes les autres éventualités de réduction des coûts aient été envisagées, que les mesures appropriées ont été mises en application.

Le salarié touché temporairement par ces modalités conserve le cas échéant son échelon et tous les autres droits et avantages de la convention collective.

Toute augmentation subséquente du niveau de financement du projet avant sa date d'échéance sera suivie d'un réajustement conséquent des modalités définies préalablement par les parties, et ce, rétroactivement dans la mesure où les conditions le permettent. Cependant, aucune rétroactivité ne peut être exigée au-delà de la date d'échéance du projet de recherche concerné.

Toute nouvelle demande de subvention présentée pour le renouvellement d'un projet de recherche ou pour un nouveau projet de recherche doit être réalisée en tenant compte du taux horaire prévu à l'échelon détenu par les salariés concernés en vertu des dispositions prévues à la convention collective.

Toute demande de subvention effectuée subséquemment à la période prévue à la convention collective ainsi que toute demande éventuelle de subvention doivent être faites à la hauteur réelle des échelles salariales et avantages sociaux en vigueur.

Cette présente entente est convenue pour une durée limitée, elle revêt un caractère exceptionnel, est réalisée sans admission, sans préjudice, et ne pourra être invoquée à titre de précédent ou de pratiques passées.

Lettre d'entente convenue le 18 août 2014

ANNEXES

ANNEXE «A»

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT POUR FINS SYNDICALES

Je, soussigné(e) _____ par la présente, autorise l'Employeur à prélever sur mon salaire, dès le premier (1^{er}) mois, un montant égal à la cotisation syndicale courante de la section locale 1574 du Syndicat canadien de la Fonction publique qui est accrédité pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec l'Employeur.

J'autorise également l'Employeur à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au trésorier du Syndicat qui a conclu une convention collective à laquelle mon emploi est assujéti.

NOM _____
(En lettres moulées)

SIGNATURE _____

CATÉGORIE D'EMPLOI _____
(Service, Département, Bureau)

NO MATRICULE _____

TÉMOIN _____

DATE _____

**RENCONTRE DE TOUT NOUVEAU SALARIÉ
AVEC UN REPRÉSENTANT DU SYNDICAT**

Madame,
Monsieur,

Le paragraphe 8.03 de l'article «Régime syndical» de la convention collective intervenue entre l'UQAC et le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1574, stipule que:

«Le nouveau salarié doit aussi signer une carte d'adhésion au Syndicat; à cette fin, l'Employeur facilitera une rencontre de tout nouveau salarié qui doit devenir membre du Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1574, avec le président du Syndicat ou son représentant.»

Conformément à ce paragraphe, vous voudrez bien rencontrer _____
représentant de la section locale 1574 du Syndicat canadien de la Fonction publique, au local _____,
le _____(date), à _____ (heure), afin de signer une carte d'adhésion
syndicale et d'acquitter votre droit d'entrée au Syndicat.

Je vous prie de noter que cette condition est nécessaire au maintien de votre emploi.

ANNEXE «C»

HORAIRES PARTICULIERS DE TRAVAIL

(Les horaires particuliers mis à jour sont déposés sur le site Internet de l'UQAC 1 fois par année au cours de la session d'automne)

ANNEXE «D»

GROUPE MÉTIERS ET SERVICES

(Suite à la restructuration salariale du 31 mars 2015, l'annexe D est maintenant intégrée dans l'annexe E, à l'exception de l'annexe D5 ci-dessous)

ANNEXE «D» - 5

QUALIFICATIONS REQUISES - MÉTIERS ET SERVICES

TITRE	SCOLARITÉ	EXPÉRIENCE	AUTRES
Aide-général-chauffeur	Secondaire III	Un (1) mois d'expérience	Permis de conduire valide et reconnu
Aide-général Simoncouche	Secondaire V	Une (1) année d'expérience pertinente en aménagement forestier	Permis de conduire valide et reconnu Posséder de bonnes connaissances en aménagement forestier (plantation et débroussaillage) Posséder de bonnes connaissances en limage et affûtage
Appariteur	Secondaire V	Six (6) mois d'expérience	Aucune
Électricien	DEP en électrotechnique, option électricité de construction	Deux (2) années d'expérience	Certificat de qualification ou carte de compétences valide et reconnue
Machiniste	DEP en fabrication mécanique, option technique d'usinage	Deux (2) années d'expérience	Carte de compétences valide et reconnue
Maître électricien	DEP en électrotechnique, option électricité de construction	Trois (3) années d'expérience	Licence «A2» de maître électricien

TITRE	SCOLARITÉ	EXPÉRIENCE	AUTRES
Mécanicien d'entretien	DEP en mécanique industrielle	Une (1) année d'expérience	Carte de compétences valide et reconnue À l'aise dans un environnement informatique Qualification sur les appareils de levage à acquérir.
Mécanicien de machines fixes et de tuyauterie	DEP en mécanique du bâtiment, option mécanique de machines fixes (vapeur)	Deux (2) années d'expérience	Deux (2) certificats valides reconnus de MMF: 1) Catégorie chauffage et moteur à vapeur Classe IV 2) Catégorie appareils frigorifiques, Classe B
Mécanicien frigoriste	DEP en réfrigération	Deux (2) années d'expérience	Certificat de qualification ou carte de compétences valide et reconnue Une carte de compétence de réparation d'équipements de chauffage au gaz naturel et la connaissance des contrôles Siemens, Honeywell ou Delta représentent des atouts.
Menuisier	DEP en construction, option charpenterie-menuiserie	Une (1) année d'expérience	Certificat de qualification ou carte de compétences valide et reconnue

TITRE	SCOLARITÉ	EXPÉRIENCE	AUTRES
Serrurier Commissionnaire	Secondaire V	Deux (2) années d'expérience	Permis de conduire valide et reconnu Connaissance des différents systèmes d'ouverture de porte Habilité à travailler avec des outils informatiques Absence d'antécédents judiciaires liés à l'emploi
Opérateur photocopieur numérique	Secondaire V	Six (6) mois d'expérience	Aucune
Plâtrier tireur de joints et peintre	DEP en construction, option peinture en bâtiment	Une (1) année d'expérience	Certificat de qualification ou carte de compétences valide et reconnue
Préposé aux installations et au matériel sportif	Secondaire V	Six (6) mois d'expérience	Attestation à compléter avec succès sur l'entretien préventif et la conduite sécuritaire du chariot élévateur et de la nacelle aérienne Permis de conduire valide et reconnu

ANNEXE «E»

**(L'annexe E regroupe les mécanismes de rémunération
et le plan d'évaluation de toutes les fonctions SCFP)**

RÉMUNÉRATION ET PLAN D'ÉVALUATION

E-1 Mécanismes de rémunération

Chapitre 1 Disposition générale

Chapitre 2 Mécanisme d'évaluation des fonctions

E-2 Plan d'évaluation

E-2-1 Plan d'évaluation

E-2-2 Pondération,

E2-3 Table de conversion

E2-4 Formule de description de fonction

E-3 Liste de fonctions

E-4 Échelle de salaire

ANNEXE E-1
MÉCANISMES DE RÉMUNÉRATION

Chapitre 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Définition des termes

ASSIGNATION: reconnaissance que les tâches exécutées par une personne salariée affectée à un poste, correspondent à l'une des descriptions de fonctions dont la liste (classe et titre) apparaît à l'annexe E-4.

CLASSE: Regroupement de différentes fonctions qui s'insèrent à l'intérieur d'un écart d'évaluation déterminé à l'annexe E-2.3.

DESCRIPTION DE FONCTION: document mentionnant le titre, le sommaire de la fonction, les tâches et les responsabilités principales et les qualifications requises.

ÉCHELON: niveau de salaire à l'intérieur d'une échelle de salaire.

ÉVALUATION: attribution d'une valeur numérique à une fonction selon les mécanismes prévus au présent annexe, chapitre 2 afin d'en déterminer la valeur relative avec les autres fonctions.

FONCTION: ensemble de tâches décrites et regroupées dans une description, assignée par l'Employeur à un ou à plusieurs salariés dont la liste (classe et titre) apparaît à l'annexe E-4 de la convention collective.

FONCTION MODIFIÉE: fonction dont les tâches et responsabilités principales ont subi des modifications à caractère continu au point de justifier un nouveau pointage ou une nouvelle classe.

FONCTION NOUVELLE: fonction créée, non prévue dans la nomenclature des fonctions dont la liste (classe et titre) apparaît à l'annexe E-4 et devant être régie par les dispositions de la convention.

PLAN D'ÉVALUATION: le plan d'évaluation prévu à l'annexe E-2.1, par points et facteurs a été conçu afin d'établir la valeur relative des fonctions.

TABLE DE CONVERSION: outil permettant de transformer le total des points obtenus en classe (annexe E-2.3).

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

1.2 Description de fonction

- 1.2.01 L'Employeur a le droit de modifier, d'abolir ou de créer toute fonction, d'en définir le contenu des tâches et d'en déterminer les qualifications requises, compte tenu des dispositions de la convention qui en régissent l'application.
- 1.2.02 La personne salariée qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considérée comme accomplissant la fonction sauf si l'Employeur décide d'en faire une description spécifique.
- 1.2.03 Toute mention dans la description de fonction d'un département, d'un service, d'une famille, d'un module ou d'un centre ne constitue qu'une référence sans aucun effet obligatoire.

1.3 Libération du travail pour activités syndicales et représentation syndicale au Comité conjoint

- 1.3.01 Un Comité conjoint est constitué chez l'Employeur. La représentation syndicale est de trois (3) membres.
- 1.3.02 Toute demande de libération du travail pour procéder à une enquête doit être transmise à l'Employeur par la personne autorisée par le Syndicat, de façon générale, au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance.
- 1.3.03 Lors de toute rencontre du Comité conjoint d'évaluation, les personnes représentant le Syndicat sont libérées du travail, sans perte de traitement, pour le temps nécessaire au déroulement de ces rencontres et à la préparation de la réunion.
- 1.3.04 Les personnes représentant le Syndicat ne perdent aucun droit prévu à la convention et ne doivent pas être importunées ou subir de torts pour cette activité syndicale.

1.4 Rôle et fonction du Comité conjoint

- 1.4.01 Le Comité conjoint a pour mandat de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à la description, à l'évaluation des fonctions ainsi que des cas d'assignation.
- 1.4.02 Lorsqu'une personne salariée constate que sa fonction a été modifiée, de telle sorte que les tâches exigées d'elle par l'Employeur ne correspondent plus à

celles établies dans sa description de fonction, elle peut soumettre une demande écrite de révision au Comité conjoint en précisant, à titre indicatif et sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus à la description actuelle.

- 1.4.03 Lorsque l'Employeur modifie ou crée une fonction, il fournit en cinq (5) copies, dans les dix (10) jours, au Comité conjoint, la description, l'évaluation et, s'il y a lieu, l'assignation.

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

- 1.4.04 À la demande écrite de l'une des parties, le Comité conjoint doit se réunir dans un délai raisonnable. Cette demande doit préciser l'ordre du jour de la réunion.

L'Employeur rédige un procès-verbal à la suite de chaque rencontre du Comité conjoint et en transmet une copie au Syndicat dans un délai raisonnable.

- 1.4.05 Lorsque le comité est saisi d'un cas, une personne représentant le Syndicat, membre du comité, est libérée du travail sans perte de traitement, à la demande du comité, pour vérifier la description de fonction et les assignations sur les lieux de travail, auprès du ou des salariés et des représentants de l'Employeur.

- 1.4.06 Toute entente au niveau du Comité conjoint est sans appel et exécutoire.

L'Employeur fait parvenir au Syndicat, une copie de la description, l'évaluation et, s'il y a lieu, l'assignation finale.

1.5 Procédure d'arbitrage

- 1.5.01 Si, après avoir franchi l'étape du Comité conjoint, un cas demeure litigieux, le Syndicat doit, sous peine de déchéance, faire parvenir dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables du moment de la dernière séance du Comité conjoint ou de l'envoi de la réponse écrite de la partie patronale concernant le cas en litige, à l'arbitre (copie à l'Employeur) une demande d'arbitrage précisant les points sur lesquels le désaccord persiste, avec mention des corrections demandées.

- 1.5.02 Une erreur technique ou d'écriture dans la formulation de l'avis ou de la demande de révision ne l'invalide pas. Elle peut être corrigée en tout temps.

- 1.5.03 M. Marcel Guilbert est nommé arbitre unique pour l'application du présent article.
- 1.5.04 Si l'arbitre nommément désigné déclare ne pas pouvoir agir, les parties tentent de s'entendre sur le nom d'un substitut, dans les dix (10) jours suivant le refus. À défaut d'entente, une des parties demande au ministère du Travail de désigner un arbitre dans le domaine de l'évaluation des fonctions.
- 1.5.05 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou modifient le plan d'évaluation de même que toutes autres dispositions des présentes.
- L'arbitre peut modifier les qualifications requises (formation professionnelle et expérience) dans le cas où le Syndicat peut faire la preuve que la décision de l'Employeur est disproportionnée par rapport à la fonction.
- S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un ou plusieurs éléments d'une fonction n'apparaissent pas à la description, bien que la personne salariée soit et demeure tenue par l'Employeur de l'accomplir, l'arbitre a mandat pour ordonner à l'Employeur d'inclure dans la description cet ou ces éléments.
- 1.5.06 Le salarié appelé à témoigner ou à représenter l'une des parties à un arbitrage prévu au présent article est libéré du travail, sans perte de traitement, pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation.
- 1.5.07 La décision de l'arbitre est sans appel et lie les parties. Ses honoraires et les frais sont payés à part égale par les parties.

Chapitre 2 - MÉCANISMES D'ÉVALUATION DES FONCTIONS

- 2.1 L'application du plan d'évaluation est régie par les présentes.
- 2.2 L'échelle de salaire rattachée à une fonction est déterminée par la classe où la fonction est située.
- 2.3 Toute fonction est décrite, évaluée et placée dans une classe conformément au travail accompli et selon le plan d'évaluation.
- Toute erreur d'écriture dans une description de fonction ou une erreur de calcul arithmétique dans une évaluation peut être corrigée en tout temps.
- 2.4 Changement de salaire à la suite d'une reclassification.

- a) Le changement de salaire suite à une reclassification dans une classe supérieure s'effectue de la même façon que ce qui est prévu à l'article 45.07 de la convention collective dans le cas d'une promotion.
- b) Lors d'une reclassification à une classe inférieure, le salaire de la personne salariée n'est pas diminué de ce fait. Il est intégré à la nouvelle classe au taux de salaire égal ou immédiatement supérieur, et continue par la suite à bénéficier des augmentations statutaires prévues pour cette nouvelle classe, sujet aux dispositions de la convention collective.

Dans le cas d'une personne salariée dont le taux de salaire est supérieur au maximum de sa nouvelle classe, celle-ci conserve son taux de salaire actuel et devient un salarié hors échelle.

- c) La mise en vigueur de l'augmentation de salaire prévue à l'alinéa 2.4 a) est fixée:
 - 1) soit à la date de l'envoi par l'Employeur au Syndicat de la description ou de l'évaluation proposée;
 - 2) soit à la date du dépôt d'une demande de révision.

2.5 Le versement d'un ajustement prévu au paragraphe 2.4 est effectué dans les trente (30) jours suivant l'entente du Comité conjoint ou la décision arbitrale.

2.6 Assignation temporaire

Nonobstant toute disposition du plan d'évaluation, la personne salariée qui exécute une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considérée comme accomplissant la fonction et est rémunérée en conséquence pour la durée d'une telle assignation. L'assignation temporaire ne pourra avoir pour effet d'entraîner une baisse de salaire.

2.7 Lors de l'évaluation d'une fonction, l'évaluation totale est déterminée en additionnant les points obtenus à chacun des sous-facteurs. De plus, la classe de salaire est établie selon la table de conversion apparaissant à l'annexe E-2.3.

ANNEXE «E» - 2

PLAN D'ÉVALUATION

ANNEXE «E» - 2 - 1
PLAN D'ÉVALUATION DES FONCTIONS SANS ÉGARD AU SEXE

Plan d'évaluation des fonctions à 15 sous-facteurs sans égard au sexe

L'ensemble des sous-facteurs vise à couvrir chacun des quatre critères d'évaluation recommandés par les Commissions des droits de la personne canadienne et québécoise. À titre d'information, nous reproduisons ci-dessous, la définition que la Commission canadienne des droits de la personne a publiée pour chacun de ces critères d'évaluation.

- Qualifications:** “Les QUALIFICATIONS requises pour l'exécution du travail d'une employée, d'un employé comprennent les aptitudes physiques ou intellectuelles nécessaires à l'exécution de ce travail et acquises par l'expérience, la formation, les études, ou attribuables à l'habileté naturelle; la nature et l'importance de ces qualifications chez les employées, employés qui travaillent dans le même établissement doivent être évaluées sans tenir compte de la manière dont elles ont été acquises.”
- Effort:** “L'EFFORT requis pour l'exécution du travail d'une employée, d'un employé comprend tout effort physique ou intellectuel normalement nécessaire à ce travail; lorsqu'on compare les fonctions des employées, employés d'un même établissement. À cet égard,
- (i) l'effort déployé par une employée, un employé peut être équivalent à celui déployé par une autre employée, un autre employé que ces efforts soient exercés de la même façon ou non; et
 - (ii) l'effort nécessaire à l'exécution du travail d'une employée, d'un employé ne doit pas normalement être considéré comme différent sous prétexte que l'employée, l'employé accomplit de temps à autre une tâche exigeant un effort supplémentaire.”
- Responsabilités:** “Les RESPONSABILITÉS liées à l'exécution du travail d'une employée, d'un employé doivent être évaluées en déterminant dans quelle mesure l'employeur compte sur l'employée, l'employé pour accomplir son travail, compte tenu de l'importance des exigences du poste et de toutes les ressources techniques financières et humaines dont l'employée, l'employé a la responsabilité.”

Conditions de travail:

“Les CONDITIONS dans lesquelles l'employée, l'employé exécute ses fonctions comprennent le bruit, la chaleur, le froid, l'isolement, le danger physique, les risques pour la santé, le stress et toutes les autres conditions liées à l'environnement physique et au climat psychologique; elles ne comprennent pas, cependant l'obligation de faire des heures supplémentaires ou du travail par poste, lorsque l'employée, l'employé reçoit une prime à cet égard”.

Les sous-facteurs du plan d'évaluation sont les suivants:

SECTION I: QUALIFICATIONS

- Sous-facteur 1:** Formation académique
- Sous-facteur 2:** Expérience pertinente
- Sous-facteur 3:** Mise à jour des connaissances
- Sous-facteur 4:** Coordination et dextérité
- Sous-facteur 5:** Habilités en relations interpersonnelles

SECTION III: RESPONSABILITÉS

- Sous-facteur 6:** Communication
- Sous-facteur 7.1:** Gestion des ressources humaines
- Sous-facteur 7.2 :** Nombre de personnes
- Sous-facteur 8:** Gestion budgétaire
- Sous-facteur 9:** Impact des actions et des décisions
- Sous-facteur 10:** Latitude et autonomie
- Sous-facteur 11:** Solution de problèmes

SECTION II: EFFORT

- Sous-facteur 12:** Niveau de concentration ou d'attention sensorielle
- Sous-facteur 13:** Efforts physiques

SECTION IV: CONDITIONS DE TRAVAIL

- Sous-facteur 14:** Sécurité d'autrui
- Sous-facteur 15:** Environnement physique et humain

Formation académique

Ce sous-facteur établit le niveau de scolarité requis pour exercer les tâches habituelles de l'emploi.

Les niveaux tiennent compte des diplômes émis et des équivalences reconnues par le ministère de l'Éducation Loisir et Sport du Québec.

Niveau	Description
1	Moins d'un diplôme de 5e secondaire
2	Diplôme d'études secondaires (DES) ou diplôme d'études professionnelles (DEP) de 900 heures ou moins
3	Diplôme d'études professionnelles (DEP) de plus d'un an et d'au maximum 2 ans
4	Diplôme d'études collégiales technique (DEC)
5	Diplôme de baccalauréat de trois ans
6	Diplôme de baccalauréat de quatre ans
7	Diplôme de maîtrise
8	Diplôme de doctorat

Expérience pertinente et initiation

En relation avec la formation académique, ce sous-facteur établit le minimum d'expérience pertinente requis pour exercer les tâches habituelles de l'emploi.

Il s'agit de l'expérience pertinente acquise dans des emplois connexes ou similaires ou dans tout autre travail ou expérience de vie pertinente qui permet d'acquérir des connaissances normatives ou pratiques à l'intérieur ou à l'extérieur de l'université. Elle inclut l'initiation minimale nécessaire pour l'emploi. Le temps d'initiation se calcule sur une base continue ou par la sommation des diverses activités pendant des périodes discontinues, dans l'exercice de l'emploi.

Niveau	Description
1	Moins de six mois
2	De six mois à moins d'un an
3	D'un an à moins de deux ans
4	De deux ans à moins de trois ans
5	De trois ans à moins de cinq ans
6	De cinq ans à moins de sept ans
7	De sept ans à moins de dix ans
8	Dix ans et plus

3. Mise à jour des connaissances

Ce sous-facteur évalue la mise à jour des connaissances théoriques nécessaires à la suite ou en prévision d'un changement d'ordre technique, administratif ou législatif ou scientifique, afin de suivre l'évolution des exigences de l'emploi.

La mise à jour des connaissances peut impliquer une modification des procédés de travail et l'acquisition de nouvelles habiletés.

Ce sous-facteur mesure l'effort consacré à la mise à jour des connaissances dans l'emploi, la fréquence avec laquelle cet effort est exigé ainsi que son intensité.

Par mise à jour des connaissances, on entend l'acquisition obligatoire de nouvelles connaissances afin d'être en mesure de suivre les changements dans le champ d'activités.

On considère le temps affecté aux mises à jour de connaissances requises par le champ d'activités et non le temps que des personnes peuvent consacrer à acquérir de nouvelles connaissances par intérêt personnel.

À noter que ces connaissances sont mesurées une fois que les tâches sont exercées de façon normale.

Niveau	Description
1	Les connaissances requises pour l'emploi sont stables . Il y a peu ou pas de mise à jour. Il survient peu ou pas de changements.
2	Les connaissances requises pour l'emploi sont mineures . Il y a un certain nombre de changements à tous les deux ou trois ans .
3	Les connaissances requises pour l'emploi sont importantes , c'est-à-dire qu'à chaque année , il y a des changements importants.
4	Les connaissances requises pour l'emploi sont très importantes , c'est-à-dire quelques fois par année , il y a des changements très importants.
5	Les connaissances requises pour l'emploi sont majeures , c'est-à-dire plusieurs fois par année , il y a des changements majeurs.

4. COORDINATION MUSCULAIRE ET DEXTÉRITÉ MANUELLE

Ce sous-facteur évalue le degré de coordination musculaire et de dextérité nécessaires pour accomplir les tâches normales de l'emploi, et ce, en tenant compte de la rapidité d'exécution et de la précision requises. Il peut s'agir d'une motricité fine, comme un doigté rapide ou d'une maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps.

Niveau	Description
1	L'emploi requiert un niveau de dextérité ou de coordination normal tel que requis pour les tâches à effectuer.
2	L'emploi requiert une dextérité ou une coordination supérieure à la moyenne pour effectuer des tâches demandant une précision d'exécution ou une rapidité modérée .
3	L'emploi requiert une dextérité ou une coordination élevée pour effectuer des tâches demandant une précision d'exécution avec une grande rapidité ou des opérations très précises synchronisées avec une rapidité modérée .
4	L'emploi requiert une dextérité, une coordination et une maîtrise musculaire très élevées pour effectuer des opérations très précises , synchronisées et où la vitesse est un facteur important ou des opérations extrêmement précises avec une rapidité modérée .

5. HABILITÉS EN RELATIONS INTERPERSONNELLES

Ce sous-facteur évalue les habiletés en relations interpersonnelles nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi. On entend par habiletés en relations interpersonnelles, les compétences pour intervenir auprès d'individus ou de groupes. Les habiletés peuvent différer selon le type d'interaction qui doit être établi dans l'exercice normal de l'emploi.

Ce sous-facteur ne vise pas à mesurer les habiletés en tant que communicateur (sous-facteur suivant), mais les habiletés reliées aux bonnes relations avec autrui.

Niveau	Description
1	Les tâches de l'emploi sont effectuées, la plupart du temps, avec peu de contact ou sans contact avec autrui . Les quelques contacts avec autrui nécessitent de faire preuve de courtoisie, de politesse .
2	Les tâches de l'emploi s'effectuent généralement en présence d'autrui et nécessitent de faire preuve de patience et de tact . Il s'agit de manifester écoute et ouverture envers autrui.
3	Les tâches de l'emploi nécessitent de faire preuve de maîtrise de soi ou de diplomatie à l'égard d'autrui. En effet, l'emploi expose à des situations tendues avec la clientèle. Il s'agit de contrôler ses émotions dans des situations difficiles ou tendues, de démontrer de la finesse dans ses relations avec les personnes ou d'apprécier ce qu'il convient de dire, de faire ou d'éviter.
4	Les tâches de l'emploi nécessitent de faire preuve de compréhension, de souplesse et d'un esprit de conciliation pour soutenir ou amener des personnes ou des groupes à un consensus sur une question ou un problème.
5	Les tâches de l'emploi nécessitent de pouvoir influencer et persuader des personnes ou des groupes , débattre des problèmes touchant un programme ou un projet important ou une unité , concilier les attentes des membres de ce groupe ou animer et diriger les discussions inhérentes. Les relations avec les intervenants internes ou externes peuvent devenir conflictuelles et fortement problématiques.
6	Les tâches de l'emploi nécessitent un haut niveau de leadership afin de pouvoir influencer et persuader un groupe réunissant des intervenants d'envergure à travers l'ensemble de l'Université . Les tâches peuvent également nécessiter de concilier les attentes de l'Université et celles de l'ensemble de son personnel . Les situations à traiter impliquent de nombreux partenaires aux intérêts divergents.

6. RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DES COMMUNICATIONS

Ce sous-facteur évalue les responsabilités de communication rattachées à l'emploi qu'elles soient écrites, verbales ou non verbales, en tenant compte des interlocuteurs visés et leurs caractéristiques, du but des communications et du contexte dans lequel elles s'effectuent.

Niveau	Description
1	L'emploi implique peu de communication.
2	L'emploi implique un niveau de communication de base afin de transmettre et recevoir des renseignements factuels.
3	L'emploi implique un niveau de communication de base afin d' expliquer des éléments techniques ou de fournir des interprétations.
4	L'emploi implique un niveau de communication modérément élevé afin de participer à ou d'initier des échanges avec une ou plusieurs personnes en vue d'atteindre des objectifs communs.
5	L'emploi implique un niveau de communication élevé afin de discuter avec des personnes dans le but de les conseiller ou de les guider, de faire des recommandations ou de faire acquérir un ensemble de connaissances en faisant appel à de l'expérience professionnelle ou à des connaissances spécialisées.
6	L'emploi implique un niveau de communication très élevé afin de convaincre d'autres personnes à prendre certaines mesures ou décisions, ou à adopter des points de vue qui ont un impact important sur leur département, leur service ou l'université.
7	L'emploi implique un niveau de communication très élevé afin de négoier dans le but de conclure des accords ou des ententes stratégiques.

7.1 RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DES RESSOURCES HUMAINES

Ce sous-facteur évalue les responsabilités à l'égard des activités et du travail d'autres personnes.

Pour évaluer ce sous-facteur, la responsabilité de supervision ou de coordination doit représenter une proportion de temps significative sur une base annuelle.

*Par « **coordination** » de personnel, on entend organiser les tâches entre différentes personnes et en vérifier l'accomplissement sans avoir de responsabilité de supervision de ces personnes.*

*Par « **supervision** » de personnel, on entend être responsable de l'embauche, de l'évaluation du rendement ainsi que les suivis afférents. Cette responsabilité inclut la coordination de personnel.*

*Par « **des emplois de nature similaire** », on fait référence à des emplois dont le contenu des tâches et des responsabilités est de même nature et du même groupe d'emploi.*

Si la responsabilité de supervision ou de coordination est assumée périodiquement, le nombre de personnes qui doit être retenu aux fins de l'évaluation est la moyenne annualisée de personnes formée ou coordonnées au cours de l'année de référence. On ne doit pas additionner le nombre de personnes visées par chacune des périodes.

<u>Niveau</u>	<u>Description</u>
1	L'emploi implique d'aider d'autres personnes à se familiariser avec certains aspects du travail.
2	L'emploi implique la responsabilité de coordonner le travail d'autres personnes occupant des emplois de nature similaire les uns des autres.
3	L'emploi implique la responsabilité de coordonner le travail d'autres personnes occupant des emplois de nature différente les uns des autres.
4	L'emploi implique la responsabilité de superviser une équipe de travail composée d'individus occupant des emplois de nature similaire, les uns par rapport aux autres.
5	L'emploi implique la responsabilité de superviser une équipe de travail composée d'individus occupant des emplois de nature différente, les uns par rapport aux autres.
6	L'emploi implique la responsabilité de superviser une équipe de travail composée d'individus responsables de la supervision d'autres personnes.

7.2 NOMBRE DE PERSONNES COORDONNÉES OU SUPERVISÉES

Ce sous-facteur tient compte de la coordination de personnes ainsi que de la supervision directe et indirecte.

Un niveau 1 à 7.1 engendre inévitablement un niveau 1 à 7.2.

Niveau	Description
1	Aucune personne.
2	Une personne.
3	De deux à cinq personnes.
4	De six à 10 personnes.
5	De 11 à 19 personnes.
6	De 20 à 44 personnes.
7	De 45 à 74 personnes.
8	De 75 à 99 personnes.
9	100 personnes et plus.

8. RESPONSABILITÉ DE GESTION BUDGÉTAIRE

Ce sous-facteur évalue les responsabilités en matière de gestion financière, budgétaire et comptable.

Niveau	Description
1	L'emploi n'implique aucune responsabilité de gestion budgétaire ou implique de noter fidèlement les transactions.
2	L'emploi implique d'effectuer le suivi des transactions, signaler les écarts par rapport aux approbations, vérifier les revenus et les dépenses et faire le traitement de données financières ou budgétaires en vue de prise de décision.
3	L'emploi implique la vérification et le contrôle des revenus et des dépenses , le traitement de données financières ou budgétaires en vue de prise de décision. De plus, il implique l'autorisation de dépenses dans le respect des règles établies et des politiques budgétaires.
4	L'emploi implique l'analyse et le conseil en matière financière et budgétaire, l'élaboration d'outils de gestion, la planification et la projection budgétaire, et ce, au sein de son unité organisationnelle.
5	L'emploi implique une responsabilité significative mais non décisionnelle dans la planification, l'élaboration et la ventilation budgétaire de même que l'autorisation de l'allocation des dépenses et la gestion du budget d'un projet, d'un programme ou d'une activité .
6	L'emploi implique une responsabilité importante et décisionnelle dans la planification, l'élaboration et la ventilation budgétaire de même que l'autorisation de l'allocation des dépenses et la gestion d'un budget annuel pour une unité administrative .
7	L'emploi implique l'établissement, le contrôle et la gestion des budgets ce qui comprend l'allocation des ressources, les autorisations de dépassements, les transferts de ressources d'une unité organisationnelle à une autre, etc.

9. IMPACT DES ACTIONS ET DES DÉCISIONS

Ce sous-facteur évalue la portée des actions et des décisions de la personne sur la réalisation des objectifs de l'université. Les conséquences à considérer sont celles qui sont directement imputables. On ne doit pas considérer les erreurs d'exécution.

Niveau	Description
1	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre ont peu ou pas d'influence sur la réalisation des objectifs de l'université. Les conséquences des actions ou des décisions affectent les tâches de la personne, sont mineures et facilement corrigibles .
2	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre ou la façon de les exécuter peuvent entraîner de faibles coûts ou avoir des impacts temporaires à l'interne comme, par exemple, devoir reprendre le travail. Les conséquences des actions ou des décisions affectent principalement les membres de l'équipe de travail. Il peut y avoir de faibles conséquences auprès de la clientèle ou à l'extérieur de l'unité administrative ou académique .
3	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre ou la façon de les exécuter peuvent avoir des impacts modérés sur les autres unités ou entraîner des coûts modérés . Les conséquences des actions ou des décisions affectent le service auprès de la clientèle ou les opérations et les échéanciers d'autres unités administratives ou académiques .
4	L'emploi est de nature telle que les actions, les recommandations et les décisions à prendre peuvent avoir des impacts importants à moyen terme sur les autres unités ou entraîner des coûts sérieux . Les conséquences des actions et des décisions affectent les résultats de plusieurs unités ou peuvent entraîner des inconvenients chez la clientèle et porter atteinte à la réputation d'une unité administrative ou académique.
5	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre peuvent entraîner des impacts considérables à long terme sur les autres unités ou entraîner des coûts considérables . Les conséquences des actions et des décisions affectent l'atteinte des objectifs de son unité administrative ou académique ou la réputation de l'université.
6	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions entraînent des coûts majeurs ou des impacts majeurs sur la mission de l'université.

10. LATITUDE ET AUTONOMIE

Ce sous-facteur évalue la marge de manœuvre pour planifier et organiser le travail à accomplir et pour changer les façons de faire.

<u>Niveau</u>	<u>Description</u>
1	L'emploi implique un choix limité parmi des méthodes et des procédures connues et approuvées. Le travail est bien encadré par des instructions orales ou écrites. Il n'y a pas lieu de déterminer le déroulement et l'ordre de ses activités quotidiennes.
2	L'emploi implique un choix limité parmi des méthodes et procédures connues et approuvées . Le travail est bien encadré par des instructions orales ou écrites. Il s'agit de déterminer le déroulement de ses activités quotidiennes .
3	L'emploi implique le choix de méthodes, procédures ou techniques de travail appropriées selon des pratiques et des politiques définies afin d'atteindre les résultats.
4	L'emploi implique l' adaptation de pratiques et de méthodes de travail, de choisir les techniques appropriées et les étapes de réalisation pour atteindre des objectifs clairement définis.
5	L'emploi implique le développement de concepts nouveaux , la détermination des méthodes de travail qui en découlent, des processus à suivre et des étapes de réalisation en regard des objectifs à atteindre pour le secteur d'activités.
6	L'emploi implique une marge de manœuvre définie par des politiques globales et la connaissance des orientations de l'unité administrative, la latitude pour fixer des objectifs qui doivent être réalisés à court, à moyen et à long terme. L'emploi comporte l' élaboration de nouveaux concepts autant au niveau des méthodes, procédures, politiques ou approches à partir des objectifs de l'université .
7	L'emploi implique l' élaboration de nouveaux concepts , d'approches stratégiques, de politiques, et ce, à partir des grandes orientations de l'université .

11. RÉOLUTION DE PROBLÈMES

Ce sous-facteur évalue le niveau d'analyse et de raisonnement nécessaire pour traiter les situations et solutionner les problèmes qui se posent habituellement.

Niveau	Description
1	Les situations à traiter sont semblables et les solutions aux problèmes sont généralement connues. Il s'agit d'appliquer des directives définies.
2	Les situations sont variées et comprennent quelques éléments nouveaux . Les solutions aux problèmes réfèrent à des méthodes, des procédures ou des situations semblables permettant des adaptations simples.
3	Les situations à traiter sont variées et nouvelles et nécessitent d' établir des relations entre des faits . Les problèmes sont d'ordre opérationnel . Les solutions aux problèmes s'inspirent de règles ou de directives établies, mais nécessitent réflexion, recherche et jugement .
4	Les situations à traiter sont relativement complexes . Les solutions réfèrent à l'interprétation de règles et de procédures . Le processus d'analyse implique une réflexion basée sur les connaissances pratiques ou spécialisées afin de mesurer les risques aux solutions proposées.
5	Les situations à traiter sont complexes . Les solutions réfèrent à des situations non définies . Les solutions aux problèmes sont nouvelles. Le processus d'analyse est basé sur la formation spécialisée, l'expérience, l'historique, les politiques, la littérature spécialisée afin de mesurer les risques aux solutions proposées.
6	Les situations à traiter sont multiples et complexes et comportent des relations abstraites et difficiles à établir. Le raisonnement s'effectue à l'aide de concepts , de principes et de grandes lignes directrices . Les solutions aux problèmes sont innovatrices et exigent de l'analyse, de l'interprétation, de l'évaluation, beaucoup de jugement et une pensée constructive.
7	Les situations à traiter sont multiples et très complexes . Le raisonnement s'effectue en s'appuyant sur une philosophie de gestion ou en mettant en relations des concepts de plusieurs sciences (humaines, économiques, administratives, etc.). Les solutions aux problèmes sont originales ou uniques et requièrent une pensée stratégique et la mise au point de concepts nouveaux et d'approches ingénieuses.

12. CONCENTRATION ET ATTENTION SENSORIELLE

Ce sous-facteur évalue le degré de concentration et d'attention sensorielle exigée par l'emploi. Il faut tenir compte du degré de concentration nécessaire aux tâches, des interruptions involontaires, des distractions ou des diversions qui exigent un effort pour reprendre le travail initial. L'attention sensorielle se mesure en tenant compte du degré de concentration exigé pour mettre à contribution un des cinq sens dans des activités de précision. L'alternance rapide des tâches est mesurée par ce sous-facteur.

Il s'agit de mesurer l'intensité de la concentration, l'obligation de précision, le dérangement occasionné par les interruptions involontaires obligeant à passer d'une activité à l'autre simultanément. On reconnaît que tous les emplois sont assujettis à un certain niveau de dérangement ou de simultanéité des tâches, mais certains emplois se démarquent de façon plus importante par exemple lorsqu'ils nécessitent d'accorder une attention particulière aux détails.

Critères à retenir aux fins d'application de ce sous-facteur :

1. absence de contrôle du titulaire;
2. aspect significatif des dérangements;
3. exécution de plusieurs tâches en alternance rapide.

Niveau	Description
1	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration peu élevée et les interruptions involontaires sont peu fréquentes .
2	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration peu élevée et les interruptions involontaires sont fréquentes .
3	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration élevée et les interruptions involontaires sont peu fréquentes .
4	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration élevée et les interruptions involontaires sont fréquentes .
5	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration élevée et soutenue . Les interruptions involontaires sont peu fréquentes .
6	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration élevée et soutenue . Les interruptions involontaires sont fréquentes .

13. EFFORTS PHYSIQUES

Ce sous-facteur mesure l'intensité et la fréquence des efforts physiques exigés lors de l'exécution des tâches de l'emploi pendant une journée normale de travail.

Définitions :

Peu d'effort	Pas de fatigue excessive. Position assise avec possibilité de changer de position, debout et marche. Liberté de mouvement.
Effort modéré :	Beaucoup de marche ou travailler debout ou assis pendant de longues périodes avec peu d'occasions de changer de posture ou effectuer des mouvements répétitifs ou déplacer ou manipuler des poids de moins de 10 kg (22 lb) ou effort du même niveau.
Effort important :	Postures inconfortables pendant un certain temps (10 à 15 minutes) ou monter et descendre des échelles ou des escaliers ou déplacer ou manipuler des poids de 10 kg à 20 kg (22 lb à 44 lb) ou effort du même niveau.
Effort très important :	Postures particulièrement inconfortables pendant des périodes de temps relativement longues ou déplacer ou manipuler des poids de plus de 20 kg (44 lb) ou effort du même niveau.

Sélectionner la combinaison d'effort et de fréquence **la plus élevée** (en fonction des chiffres dans la matrice suivante) qu'on retrouve dans l'emploi à évaluer (il ne faut choisir qu'une seule réponse dans la matrice) :

Niveau d'effort	Fréquence		
	Occasionnellement	Fréquemment	Continuellement
1 Peu d'effort	1		
2 Effort modéré	2	3	4
3 Effort important	3	4	5
4 Effort très important	4	5	

Définitions :

- Occasionnellement : une fois de temps à autre, la plupart des semaines.
- Fréquemment : plusieurs fois par semaine, la plupart des semaines.
- Continuellement : à tous les jours, la majeure partie du temps.

14. SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE DE SOI ET DES AUTRES

Ce sous-facteur sert à évaluer les risques pouvant porter atteinte à l'intégrité mentale ou physique encourus par la personne lors de l'exécution normale des tâches de l'emploi, en tenant compte de la dangerosité des situations et de l'exposition à celles-ci. Ce sous-facteur sert aussi à évaluer le niveau de précautions et de soins requis dans l'exercice des fonctions de l'emploi afin d'éviter de porter atteinte à l'intégrité physique et mentale d'autrui.

Pour évaluer ce sous-facteur, il faut considérer que les dispositions légales et nécessaires en matière de santé et de sécurité du travail sont appliquées.

De plus, seules les situations dont la probabilité de se produire est significative doivent être prises en compte.

Niveau	Description
1	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, ne sont pas dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. Aucune précaution spécifique à l'emploi n'est à prendre pour éviter de causer un préjudice à soi-même ou à d'autres personnes.
2	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer quelque peu dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. Quelques précautions sont à prendre pour éviter de causer un préjudice à soi-même ou à d'autres personnes. L'emploi requiert de respecter certaines directives simples .
3	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer modérément dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. Un certain nombre de précautions est à prendre pour éviter de causer un préjudice à soi-même ou à d'autres personnes. L'emploi requiert de faire preuve de prudence et d'appliquer des règles spécifiques et des méthodes de travail particulières .
4	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. Les précautions sont nécessaires . L'emploi requiert de faire preuve de prudence et d' attention soutenue dans l'accomplissement des tâches. L'application de règles et méthodes de travail strictes est nécessaire.
5	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer très dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique : les précautions sont incontournables . L'emploi requiert de faire preuve d' extrême prudence et d'une attention soutenue dans l'accomplissement des tâches. L'application de règles et de méthodes de travail est primordiale et découle d'un encadrement légal .

15. ENVIRONNEMENT PHYSIQUE ET CONDITIONS PSYCHOLOGIQUES

Ce sous-facteur évalue les aspects désagréables et contraignants de l'environnement physique de l'emploi ainsi que l'exposition à des facteurs désagréables et contraignants sur le plan psychologique.

Pour évaluer ce sous-facteur, il faut considérer que les dispositions légales et nécessaires en matière de santé et de sécurité du travail sont appliquées.

Il est nécessaire que ces conditions soient présentes durant des périodes normales de travail et non celles qui ne sont subies qu'occasionnellement, et ce, dans une proportion de temps significative. Il ne faut pas prendre en compte des situations qui peuvent impliquer une exposition exceptionnelle.

Sélectionner la proportion du temps à laquelle est exposée la personne pour **chacun des éléments suivants** :

Proportion du temps	Ne s'applique pas	Moins de 30 %	De 30 à 60 %	Plus de 60 %
Éléments à évaluer				
A. Présence de bruits élevés représentant un irritant important (+ de 85 db)	1	2	3	4
B. Espace restreint ou inconfortable requis par la nature de l'emploi	1	2	3	4
C. Basse température à l'intérieur, (inconfort malgré le port de vêtements)	1	2	3	4
D. Température élevée à l'intérieur ou humidité, inconfort pénible et fatigue importante dus à la chaleur et à l'humidité	1	2	3	4
E. Travail à l'extérieur exposé à des conditions climatiques variées avec des éléments naturels difficiles	1	2	3	4
F. Poussières, gaz, vapeurs, fumées, odeurs désagréables	1	2	3	4
G. Graisse, saletés, encre, solvants, substances rebutantes	1	2	3	4
H. Éclairage difficile	1	2	3	4
I. Manque d'intimité (proximité, achalandage) occasionnant un stress dans l'exécution du travail	1	2	3	4
J. Fatigue mentale causée par un travail uniforme et répétitif	1	2	3	4
K. Perturbation sur le style de vie associé aux déplacements nécessitant des séjours à l'extérieur du domicile	1	2	3	4
L. Échéances simultanées ou serrées, travail imprévisible ou urgences	1	2	3	4
M. Horaire brisé, quarts de travail rotatifs non	1	2	3	4

Proportion du temps	Ne s'applique pas	Moins de 30 %	De 30 à 60 %	Plus de 60 %
Éléments à évaluer				
compensés				
N. Fatigue mentale causée par la gestion des émotions afin d'offrir un service à la clientèle adéquat.	1	2	3	4
O. Stress causé par la détention de données confidentielles à caractère délicat.	1	2	3	4
P. Perturbations liées à des interventions comportant des interactions conflictuelles, hostiles ou violentes.	1	2	3	4

Le niveau retenu est celui résultant de la procédure suivante :

1. Additionner chacune des valeurs de l'échelle de proportion du temps et soustraire 16 du total;
2. Transposer le résultat total de points dans le tableau de transposition suivant.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
0 à 2	3 à 5	6 à 8	9 à 11	12 et plus

ANNEXE E-2.2

LA PONDÉRATION DES 15 SOUS-FACTEURS

FACTEURS	NIVEAUX							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Formation académique	12	24	36	60	84	96	108	144
2. Expérience pertinente et initiation	5	9	18	27	45	63	90	117
3. Mise à jour des connaissances	8	15	22	29	36			
4. Coordination musculaire et dextérité manuelle	6	12	18	24				
5. Habiletés en relations interpersonnelles	9	18	27	36	45	84		
6. Communications	9	18	27	36	45	54	63	
7.1 Gestion des ressources humaines	9	18	27	36	45	54		
7.2 Nombre de personnes	0	4	8	12	16	20	24	
8. Gestion budgétaire	9	18	27	36	45	54	63	
9. Impact des actions et des décisions	15	30	45	60	75	90		
10. Latitude et autonomie	12	24	36	48	60	72	84	
11. Solution de problèmes	14	28	42	56	70	84	98	
12. Concentration et attention sensorielle	6	12	18	24	30	36		
13. Efforts physiques	6	12	18	24	30			
14. Santé sécurité et bien-être de soi et des autres	8	15	22	29	36			
15. Environnement physique et humain	6	12	18	24	30			

Total: Minimum 134 points
 Maximum 983 points

ANNEXE E-2.3

TABLE DE CONVERSION

Classes	Points	Points par classe
11	158-195	37
12	196-233	37
13	234-271	37
14	272-309	37
15	310-347	37
16	348-393	45
18	394-439	45
18	440-485	45

ANNEXE E-2.4

Formule de description de fonction

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

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI DESCRIPTION DE FONCTION

Date :
Code :
Classe :
Initiales :

1. TITRE:

2. SOMMAIRE DE LA FONCTION:

3. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
8. Accomplit temporairement les tâches d'un poste connexe ou inférieur lorsque requis.
9. La liste des tâches et responsabilités ci-dessus énumérées est sommaire et indicative. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par la personne salariée occupant ce poste. Cependant, les tâches et responsabilités non énumérées ne doivent pas avoir d'effets sur la classe.

4. QUALIFICATIONS REQUISES:

1. Scolarité:
2. Expérience:
3. Autres:

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

**FICHE D'ÉVALUATION DE FONCTION
PLAN D'ÉVALUATION DES FONCTIONS SANS ÉGARD AU SEXE**

Titre de fonction:		
Classe:		
Sous-facteurs	Niveau	Points
1. Formation académique		
2. Expérience pertinente		
3. Mise à jour des connaissances		
4. Coordination musculaire et dextérité		
5. Habilités en relations interpersonnelles		
6. Communication		
7.1 Gestion des ressources humaines		
7.2 Nombre de personnes		
8. Gestion budgétaire		
9. Impact des actions et des décisions		
10. Latitude et autonomie		
11. Solution de problème		
12. Niveau de concentration et d'attention sensorielle		
13. Efforts physiques (1)		
14. Santé sécurité		
15. Environnement physique et humain (2)		
TOTAL :		

(1) Efforts physiques			
Niveau d'effort	Occasionnellement	Fréquemment	Continuellement
1 Peu d'effort	1		
2 Effort modéré	2	3	4
3 Effort important	3	4	5
4 Effort très important	4	5	

(2) ENVIRONNEMENT PHYSIQUE ET CONDITIONS PSYCHOLOGIQUES

Proportion du temps	Ne s'applique pas	Moins de 30 %	De 30 à 60 %	Plus de 60 %
Éléments à évaluer				
A. Présence de bruits élevés représentant un irritant important (+ de 85 db)	1	2	3	4
B. Espace restreint ou inconfortable requis par la nature de l'emploi	1	2	3	4
C. Basse température à l'intérieur, (inconfort malgré le port de vêtements)	1	2	3	4
D. Température élevée à l'intérieur ou humidité, inconfort pénible et fatigue importante dus à la chaleur et à l'humidité	1	2	3	4
E. Travail à l'extérieur exposé à des conditions climatiques variées avec des éléments naturels difficiles	1	2	3	4
F. Poussières, gaz, vapeurs, fumées, odeurs désagréables	1	2	3	4
G. Graisse, saletés, encre, solvants, substances rebutantes	1	2	3	4
H. Éclairage difficile	1	2	3	4
I. Manque d'intimité (proximité, achalandage) occasionnant un stress dans l'exécution du travail	1	2	3	4
J. Fatigue mentale causée par un travail uniforme et répétitif	1	2	3	4
K. Perturbation sur le style de vie associé aux déplacements nécessitant des séjours à l'extérieur du domicile	1	2	3	4
L. Échéances simultanées ou serrées, travail imprévisible ou urgences	1	2	3	4
M. Horaire brisé, quarts de travail rotatifs non compensés	1	2	3	4
N. Fatigue mentale causée par la gestion des émotions afin d'offrir un service à la clientèle adéquat.	1	2	3	4
O. Stress causé par la détention de données confidentielles à caractère délicat.	1	2	3	4
P. Perturbations liées à des interventions comportant des interactions conflictuelles, hostiles ou violentes.	1	2	3	4

ANNEXE «E» - 3

LISTE DES FONCTIONS

Au 31 mars 2015

Ligne	Groupe d'emploi	Titre	Classe d'emploi
1	B	Commis aux tâches diverses	11
2	B	Commis de soutien à la bibliothèque	11
3	M	Appariteur	11
4	B	Commis à l'audiovisuel	11
5	M	Aide général chauffeur	11
6	B	Commis aux postes	11
7	B	Téléphoniste réceptionniste	11
8	B	Commis de bureautique	12
9	B	Commis au service du prêt et entretien des collections	12
10	B	Commis au service du prêt	12
11	M	Plâtrier tireur de joints et peintre	12
12	B	Commis au service aux usagers	12
13	B	Commis magasinier	12
14	B	Commis aux postes et au magasin	12
15	M	Préposé aux installations et au matériel sportif	12
16	M	Opérateur de photocopieur numérique	12
17	B	Commis réception et inscription SAAS	12
18	B	Commis dans centres d'études universitaires	13
19	B	Commis à l'information	13
20	M	Serrurier commissionnaire	13
21	B	Secrétaire	13
22	B	Commis à la gestion des activités d'enseignement	13
23	B	Commis à la didacthèque	13
24	B	Commis à l'accueil et à l'attribution des locaux	13
25	B	Commis au bureau du registraire	13
26	B	Commis sénior aux acquisitions	13
27	B	Commis aux services à la vie étudiante	13
28	B	Commis aux stages	13

Ligne	Groupe d'emploi	Titre	Classe d'emploi
29	B	Commis aux bourses d'excellence	14
30	B	Commis aux comptes à payer	14
31	B	Commis aux comptes à recevoir	14
32	M	Mécanicien d'entretien	14
33	B	Secrétaire au soutien administratif	14
34	B	Secrétaire département et édition	14
35	B	Commis à l'aide financière	14
36	M	Menuisier	14
37	B	Commis à la gestion des travaux et des services	14
38	B	Commis comptable	14
39	M	Préposé à la foresterie et aide général	14
40	B	Commis principal à l'audiovisuel	14
41	M	Machiniste	14
42	M	Mécanicien Frigoriste	15
43	M	Mécanicien machines fixes et tuyauterie	15
44	B	Magasinier principal	15
45	T	Photographe	15
46	B	Secrétaire de module ou programmes études avancées	15
47	M	Mécanicien tuyauterie, plomberie et chauffage	15
48	B	Commis sénior aux applications multimédias	15
49	M	Électricien	15
50	B	Secrétaire de direction, Nikanite	15
51	B	Secrétaire de direction	15
52	B	Commis sénior à la gestion des programmes	15
53	B	Commis senior bureau registraire	15
54	B	Commis principal aux comptes à recevoir	15
55	B	Agent d'administration à l'École de langue	15
56	T	Technicien en intégration multimédia	16
57	B	Commis principal à la comptabilité	16
58	B	Commis principal aux comptes à payer	16
59	T	Technicien en électrotechnique	16
60	T	Technicien en informatique	16
61	T	Technicien en prévention de la santé-sécurité au travail	16
62	T	Technicien en téléphonie	16

Ligne	Groupe d'emploi	Titre	Classe d'emploi
63	T	Technicien en informatique et bureautique	16
64	T	Technicien en télécommunication informatique	16
65	B	Commis sénior aux activités audiovisuelles et multimédia	16
66	T	Technicien en information	16
67	T	Technicien en documentation	16
68	T	Technicien au recensement étudiant	16
69	M	Maître électricien	16
70	T	Technicien en approvisionnement	16
71	T	Technicien en administration centres d'études	16
72	T	Technicien en administration	16
73	T	Technicien en bureautique et informatique - classe I	17
74	T	Technicien en informatique - classe I	17
75	T	Technicien de travaux pratiques	17
76	T	Technicien en aménagement assisté par ordi. - classe I	17
77	T	Technicien de laboratoire	17
78	T	Technicien en administration centres d'études- classe I	18
79	T	Technicien en documentation - classe I	18
80	T	Technicien en gestion de projet – classe I	18
81	T	Technicien en système mécanique et électrique classe I	18
82	T	Technicien de travaux pratiques - classe I	18
83	T	Technicien de laboratoire - classe I	18

ANNEXE «E» - 4

**ÉCHELLE DE SALAIRE
au 31 mars 2015**

Bureau/Technique/Métiers								
	Classes							
Échelons	11	12	13	14	15	16	17	18
1	20,24 \$	20,77 \$	21,16 \$	21,90 \$	22,94 \$	23,42 \$	24,91 \$	26,27 \$
2	20,65 \$	21,28 \$	21,78 \$	22,56 \$	23,66 \$	24,21 \$	25,79 \$	27,20 \$
3	21,06 \$	21,79 \$	22,40 \$	23,22 \$	24,38 \$	25,00 \$	26,67 \$	28,13 \$
4	21,47 \$	22,30 \$	23,02 \$	23,88 \$	25,10 \$	25,79 \$	27,55 \$	29,06 \$
5	21,88 \$	22,81 \$	23,64 \$	24,54 \$	25,82 \$	26,58 \$	28,43 \$	29,99 \$
6		23,34 \$	24,26 \$	25,20 \$	26,54 \$	27,37 \$	29,31 \$	30,92 \$
7			24,89 \$	25,86 \$	27,26 \$	28,16 \$	30,19 \$	31,85 \$
8				26,55 \$	27,98 \$	28,95 \$	31,07 \$	32,78 \$
9					28,68 \$	29,74 \$	31,95 \$	33,71 \$
10						30,53 \$	32,83 \$	34,64 \$
11						31,32 \$	33,71 \$	35,57 \$
12						32,08 \$	34,60 \$	36,49 \$

ÉCHELLE DE SALAIRE
Au 1 avril 2015

Bureau/Technique/Métiers								
Échelons	Classes							
	11	12	13	14	15	16	17	18
1	20,64 \$	21,19 \$	21,58 \$	22,34 \$	23,40 \$	23,89 \$	25,41 \$	26,80 \$
2	21,06 \$	21,71 \$	22,22 \$	23,01 \$	24,13 \$	24,69 \$	26,31 \$	27,74 \$
3	21,48 \$	22,23 \$	22,85 \$	23,68 \$	24,87 \$	25,50 \$	27,20 \$	28,69 \$
4	21,90 \$	22,75 \$	23,48 \$	24,36 \$	25,60 \$	26,31 \$	28,10 \$	29,64 \$
5	22,32 \$	23,27 \$	24,11 \$	25,03 \$	26,34 \$	27,11 \$	29,00 \$	30,59 \$
6		23,81 \$	24,75 \$	25,70 \$	27,07 \$	27,92 \$	29,90 \$	31,54 \$
7			25,39 \$	26,38 \$	27,81 \$	28,72 \$	30,79 \$	32,49 \$
8				27,08 \$	28,54 \$	29,53 \$	31,69 \$	33,44 \$
9					29,25 \$	30,33 \$	32,59 \$	34,38 \$
10						31,14 \$	33,49 \$	35,33 \$
11						31,95 \$	34,38 \$	36,28 \$
12						32,72 \$	35,29 \$	37,22 \$

ÉCHELLE DE SALAIRE
Au 1 avril 2016

Bureau/Technique/Métiers								
Échelons	Classes							
	11	12	13	14	15	16	17	18
1	21,05 \$	21,61 \$	22,01 \$	22,79 \$	23,87 \$	24,37 \$	25,92 \$	27,34 \$
2	21,48 \$	22,14 \$	22,66 \$	23,47 \$	24,61 \$	25,18 \$	26,84 \$	28,29 \$
3	21,91 \$	22,67 \$	23,31 \$	24,15 \$	25,37 \$	26,01 \$	27,74 \$	29,26 \$
4	22,34 \$	23,21 \$	23,95 \$	24,85 \$	26,11 \$	26,84 \$	28,66 \$	30,23 \$
5	22,77 \$	23,74 \$	24,59 \$	25,53 \$	26,87 \$	27,65 \$	29,58 \$	31,20 \$
6		24,29 \$	25,25 \$	26,21 \$	27,61 \$	28,48 \$	30,50 \$	32,17 \$
7			25,90 \$	26,91 \$	28,37 \$	29,29 \$	31,41 \$	33,14 \$
8				27,62 \$	29,11 \$	30,12 \$	32,32 \$	34,11 \$
9					29,84 \$	30,94 \$	33,24 \$	35,07 \$
10						31,76 \$	34,16 \$	36,04 \$
11						32,59 \$	35,07 \$	37,01 \$
12						33,37 \$	36,00 \$	37,96 \$

ÉCHELLE DE SALAIRE

Au 1 avril 2017

Bureau/Technique/Métiers								
	Classes							
Échelons	11	12	13	14	15	16	17	18
1	21,47 \$	22,04 \$	22,45 \$	23,25 \$	24,35 \$	24,86 \$	26,44 \$	27,89 \$
2	21,91 \$	22,58 \$	23,11 \$	23,94 \$	25,10 \$	25,68 \$	27,38 \$	28,86 \$
3	22,35 \$	23,12 \$	23,78 \$	24,63 \$	25,88 \$	26,53 \$	28,29 \$	29,85 \$
4	22,79 \$	23,67 \$	24,43 \$	25,35 \$	26,63 \$	27,38 \$	29,23 \$	30,83 \$
5	23,23 \$	24,21 \$	25,08 \$	26,04 \$	27,41 \$	28,20 \$	30,17 \$	31,82 \$
6		24,78 \$	25,76 \$	26,73 \$	28,16 \$	29,05 \$	31,11 \$	32,81 \$
7			26,42 \$	27,45 \$	28,94 \$	29,88 \$	32,04 \$	33,80 \$
8				28,17 \$	29,69 \$	30,72 \$	32,97 \$	34,79 \$
9					30,44 \$	31,56 \$	33,90 \$	35,77 \$
10						32,40 \$	34,84 \$	36,76 \$
11						33,24 \$	35,77 \$	37,75 \$
12						34,04 \$	36,72 \$	38,72 \$

ANNEXE «F»

GROUPE TECHNIQUE

(Suite à la restructuration salariale du 31 mars 2015, l'annexe F est maintenant intégrée dans l'annexe E, à l'exception de l'annexe F2 ci-dessous)

ANNEXE «F» - 2

PLAN DE CARRIÈRE - GROUPE TECHNIQUE

1.1 Définitions

Pour les fins d'application de ce plan de carrière seulement, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après.

1.1.01 Groupe technique

Le groupe technique comprend l'ensemble des différentes fonctions dont les exigences d'exécution nécessitent des connaissances normalement acquises par l'obtention d'un diplôme terminal d'études collégiales (D.E.C.) ou par l'obtention d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

1.1.02 Groupe aide-technique

Le groupe comprend les fonctions dites «Aide-technique», support immédiat ou aide-technique à titre semi-spécialisé. Le diplôme d'études collégiales (D.E.C.) n'est pas exigé pour cette fonction d'aide-technique.

1.2 Caractéristiques du plan technique

1.2.01 Il existe deux (2) groupes de technicien :

- a) La classe II est considérée comme la progression salariale normale d'un salarié dans le cadre général de sa fonction. Dans l'accomplissement de ses fonctions, le technicien peut être appelé à initier au travail les nouveaux techniciens, à diriger du personnel de soutien, à collaborer à son entraînement, à répartir le travail et à vérifier l'exécution.
- b) La classe I est considérée comme un niveau comportant des travaux hautement spécialisés définis selon la plupart des critères suivants:

1. des travaux qui, en raison de leur complexité, exigent des connaissances particulières et additionnelles à celles normalement requises d'un technicien de classe II;
2. des travaux qui exigent la conception et le choix de nouvelles méthodes de travail et l'adaptation de procédés techniques;
3. des travaux exécutés avec autonomie;
4. des travaux qui exigent des relations avec d'autres unités administratives et nécessitant des échanges d'informations techniques et des décisions pour la réalisation d'objectifs communs ou complémentaires.

Le salarié de cette classe peut également se voir confier la direction de personnel subalterne, notamment des techniciens de classe II.

1.2.03 Avancement à la classe I

L'avancement à la classe I n'est possible qu'aux conditions suivantes:

- a) exécuter des travaux répondant à la plupart des critères prévus à l'alinéa 1.2.02b);
- b) avoir atteint le onzième (11^e) échelon de la classe II ou avoir dix (10) années d'expérience pertinente.

L'intégration du salarié dans la classe I s'effectue en fonction des règles d'intégration salariale prévu à l'article 45.07-

Si l'Employeur refuse un avancement à la classe I à un salarié, il doit lui en fournir les motifs par écrit. Dans les trente (30) jours de la réception de cet écrit, le salarié peut faire une demande écrite de révision de la décision en vue d'être entendu par un Comité d'appel. Ce Comité est composé de deux (2) représentants du Syndicat, de deux (2) représentants de l'Employeur et d'un président.

Monsieur Marcel Guilbert est nommé président de ce Comité pour la durée de la convention.

Si le président nommé désigné déclare ne pas pouvoir agir, les parties tentent de s'entendre sur le nom d'un substitut dans les dix (10) jours suivant le refus. À défaut d'entente, une des parties demande au ministère du Travail de le désigner.

Ce Comité adopte les procédures qu'il juge opportunes pour sa bonne marche.

Ce Comité communique ensuite sa recommandation à l'Employeur avec copie au salarié.

L'Employeur transmet par la suite une décision finale au salarié.

Les honoraires du président sont payés à part égale par les parties.

Aucun autre recours ne peut être exercé par un salarié ou le Syndicat qui le représente si l'avancement à la classe I lui est refusé.

2. DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

- 2.1 Le salarié qui ne possède que le minimum requis tel que défini à l'alinéa 1.1.01 entre dans ce groupe au premier échelon de la classe II.
- 2.2 Le salarié qui possède plus de scolarité que le minimum requis se verra attribuer un échelon de plus par année de scolarité pertinente à la suite de l'obtention du D.E.C.
- 2.3 Le salarié qui possède une ou plusieurs année(s) d'expérience pertinente en plus des exigences de base se verra attribuer un échelon de plus par année d'expérience sans toutefois dépasser le maximum de la classe II.

3. CARACTÉRISTIQUES DU PLAN AIDE-TECHNIQUE

- 3.1 Ce plan comprend diverses fonctions d'assistance technique dans les domaines de l'art, des sciences biologiques, des sciences physiques...
- 3.2 Cette catégorie ne comprend qu'une classe.

ANNEXE «G»


(Les listes d'ancienneté des salariés au 30 septembre sont déposées annuellement sur le site Internet de l'UQAC)

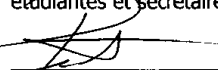
EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Chicoutimi ce 18^{ième} jour du mois d'août 2014.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI


Martin Gauthier, recteur


Dominique Bouchard, vice-recteur aux ressources


Martin Côté, vice-recteur aux affaires étudiantes et secrétaire général

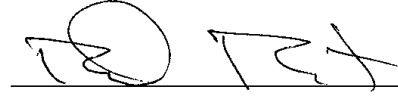

Pierre Imbeault, directeur du Service des ressources humaines

PARTIE DE PREMIÈRE PART

TÉMOINS:


Marc Jean, directeur du Département des sciences humaines

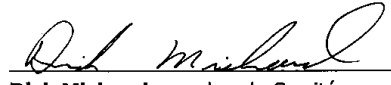

Marie-Andrée Lemay, conseillère en ressources humaines

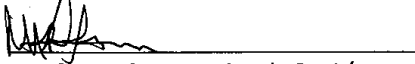

Robert Barrette, directeur du Service des technologies de l'information

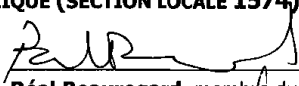
ET

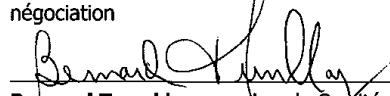
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SECTION LOCALE 1574) SCFP


Normande Truchon, présidente par intérim


Dick Michaud, membre du Comité de négociation



Martin Truchon, membre du Comité de négociation


Réal Beaugard, membre du Comité de négociation


Bernard Tremblay, membre du Comité de négociation

PARTIE DE DEUXIÈME PART

TÉMOIN:


Claire Simard, conseillère syndicale