

## ENTENTE INTERVENUE

### ENTRE

L'Université de Montréal

### ET

Le Syndicat des employés de l'Université de Montréal,  
Section locale 1244, SCFP-FTQ

**OBJET :** Prolongation de la convention collective intervenue le 31 octobre 2006 et modification de certaines dispositions

---

Attendu l'entente de principe intervenue le 1<sup>er</sup> décembre 2010;  
Attendu le résultat du vote lors de l'assemblée générale du 9 décembre 2010;

Les parties conviennent de ce qui suit :

#### 1. Article 48 : Durée de la convention collective :

La date d'échéance de la convention collective prévue à l'article 48 est modifiée en remplaçant le 30 novembre 2010 par le 31 mai 2014.

#### 2. Clause 6.03 Année financière :

La clause 6.03 est modifiée en remplaçant le 1<sup>er</sup> juin par le 1<sup>er</sup> mai, et le 31 mai par le 30 avril.

En considération de l'accord du Syndicat de reporter désormais la date de majoration des taux et échelles de salaires au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, l'Université consent à ce que la modification de l'année financière ne diminue aucunement pour l'année en cours les crédits de vacances qui seront alloués au 1<sup>er</sup> mai prochain, la banque des congés personnels (clause 22.07) ainsi que le crédit et le solde du crédit annuel de congés de maladie (clause 31.05).

Les adaptations sont apportées aux clauses suivantes :

La clause 5.02c) est modifiée en remplaçant le 31 mai par le 30 avril.

La clause 21.01 est modifiée en remplaçant le 1<sup>er</sup> juin par le 1<sup>er</sup> mai.

La clause 21.02 est modifiée en remplaçant le 1<sup>er</sup> juin par le 1<sup>er</sup> mai.

La clause 21.06 est modifiée en remplaçant du 1<sup>er</sup> au 30 avril par du 1<sup>er</sup> au 31 mars, et, le 10 mai par le 10 avril.

La clause 21.07b) est modifiée en remplaçant le 1<sup>er</sup> juin par le 1<sup>er</sup> mai.

La clause 21.09 est modifiée en remplaçant le 1<sup>er</sup> juin par le 1<sup>er</sup> mai.

La clause 21.10c) est modifiée en remplaçant le 31 mai par le 30 avril.

La clause 21.11 est modifiée en remplaçant le 1<sup>er</sup> juin par le 1<sup>er</sup> mai.

La clause 29.01 est modifiée en remplaçant le 1<sup>er</sup> juin par le 1<sup>er</sup> mai.

La clause 31.04 est modifiée en remplaçant le 1<sup>er</sup> juin par le 1<sup>er</sup> mai, et le 31 mai par le 30 avril.

La clause 31.05a) est modifiée en remplaçant le 1<sup>er</sup> juin par le 1<sup>er</sup> mai.

La clause 31.05c) est modifiée en remplaçant le 1<sup>er</sup> juin par le 1<sup>er</sup> mai, et le 31 mai par le 30 avril.

L'entente no 3 (article 4i)) est modifiée en remplaçant le 1<sup>er</sup> juin par le 1<sup>er</sup> mai.

L'entente no 5 (article 8) est modifiée en remplaçant le 1<sup>er</sup> vendredi du mois de mai par le 1<sup>er</sup> vendredi du mois d'avril.

Toute omission décelée après la signature des présentes pourra être discutée entre les parties afin d'apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires.

#### 3. Clause 14.09 :

La clause 14.09 est modifiée par l'ajout du texte suivant :

-2011- du 6 juin au 12 août 2011 inclusivement;

-2012- du 11 juin au 17 août 2012 inclusivement;

-2013- du 10 juin au 16 août 2013 inclusivement;

#### 4. Article 20 : Jours fériés :

Le tableau de la clause 20.01 est modifié comme suit :

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
<b>Journée nationale des Patriotes</b>		lundi 23 mai 2011	lundi 21 mai 2012	lundi 20 mai 2013	lundi 19 mai 2014
<b>Fête nationale</b>		vendredi 24 juin 2011	lundi 25 juin 2012	lundi 24 juin 2013	
<b>Jour du Canada</b>		vendredi 1er juillet 2011	lundi 2 juillet 2012	lundi 1er juillet 2013	
<b>Fête du travail</b>		lundi 5 septembre 2011	lundi 3 septembre 2012	lundi 2 septembre 2013	
<b>Jour de l'Action de Grâces</b>		lundi 10 octobre 2011	lundi 8 octobre 2012	lundi 14 octobre 2013	
<b>Veille du jour de Noël</b>	vendredi 24 décembre 2010	mardi 27 décembre 2011 (remise)	lundi 24 décembre 2012	mardi 24 décembre 2013	
<b>Jour de Noël</b>	lundi 27 décembre 2010 (remise)	mercredi 28 décembre 2011 (remise)	mardi 25 décembre 2012	mercredi 25 décembre 2013	
<b>Lendemain de Noël</b>	mardi 28 décembre 2010 (remise)	lundi 26 décembre 2011	mercredi 26 décembre 2012	jeudi 26 décembre 2013	
<b>1er congé mobile</b>	mercredi 29 décembre 2010	mardi 3 janvier 2012	jeudi 27 décembre 2012	vendredi 27 décembre 2013	
<b>2e congé mobile</b>	jeudi 30 décembre 2010	mercredi 4 janvier 2012	vendredi 28 décembre 2012	lundi 30 décembre 2013	
<b>Veille du jour de l'An</b>	vendredi 31 décembre 2010	jeudi 29 décembre 2011 (remise)	lundi 31 décembre 2012	mardi 31 décembre 2013	
<b>Jour de l'An</b>	lundi 3 janvier 2011 (remise)	vendredi 30 décembre 2011 (remise)	mardi 1er janvier 2013	mercredi 1er janvier 2014	
<b>Lendemain du jour de l'An</b>	mardi 4 janvier 2011 (remise)	lundi 2 janvier 2012	mercredi 2 janvier 2013	jeudi 2 janvier 2014	
<b>Vendredi saint</b>	vendredi 22 avril 2011	vendredi 6 avril 2012	vendredi 29 mars 2013	vendredi 18 avril 2014	
<b>Lundi de Pâques</b>	lundi 25 avril 2011	lundi 9 avril 2012	lundi 1er avril 2013	lundi 21 avril 2014	

#### Clause 20.06

La clause 20.06 est modifiée par l'ajout des mentions suivantes :

- 2010-2011 : 25 et 26 décembre 2010 et 1<sup>er</sup> et 2 janvier 2011;
- 2011-2012 : 31 décembre 2011 et 1<sup>er</sup> janvier 2012;
- 2012-2013 : 29 et 30 décembre 2012;
- 2013-2014 : 28 et 29 décembre 2013

#### 5. Entente concernant le Régime de retraite et programme surcomplémentaire de retraite :

Les parties conviennent de la nécessité de prendre les moyens nécessaires pour assurer la pérennité du Régime de retraite. En ce sens, le Syndicat et l'Employeur reconnaissent que dans le respect de l'application de la clause 32.01 de la convention collective, des hypothèses visant à l'adaptation sinon à la modification de certains bénéficiaires devront être élaborées.

Le Syndicat s'engage de plus à faire la promotion des amendements qui auront été proposés d'une façon consensuelle par le Comité de retraite ou ses sous-comités mandatés, auprès de ses membres.

## 6. Article 24 : Congés parentaux :

L'article 24 ainsi que l'article 24 de l'annexe I sont modifiés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2010:

### Section I Dispositions générales

### Section II Congé de maternité

- congé de maternité
- dispositions générales

#### Indemnisation du congé de maternité

- cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale
- cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

### Section III Congés spéciaux

- affectation provisoire et congé spécial
- autres congés spéciaux

### Section IV Congé d'adoption

#### Indemnisation du congé d'adoption

- cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale
- cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

### Section V Congé de paternité / congé pour le conjoint

#### Indemnisation du congé de paternité / congé pour le conjoint

- cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale
- cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

### Section VI Congé parental sans traitement et parental partiel sans traitement

### Section VII Dispositions diverses

### Section VIII Autres congés pour raisons familiales ou parentales

#### Section I - Dispositions générales

- 24.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 24.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets, dès lors que l'autre conjoint est également une personne salariée des secteurs universitaire, public ou parapublic.

#### Section II - Congé de maternité

##### Congé de maternité

- 24.03 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-cinq (25) semaines qui, sous réserve de la clause 24.07, doivent être consécutives.
- 24.04 Lorsque survient une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la personne salariée a également droit à ce congé de maternité.

24.05 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, afin de bénéficier pleinement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit débuter au plus tôt la 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

24.06 Pour obtenir le congé de maternité, la personne 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 attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne 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.

24.07 Lorsque l'enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou qu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

24.08 Si la personne 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.

24.09 Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne 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.

#### Dispositions générales

24.10 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-cinq (25) semaines, au choix de la personne salariée.

24.11 L'Employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration de son congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

24.12 La personne 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 à la clause 24.40. Toutefois, la personne salariée qui ne peut se présenter au travail à cause d'une incapacité couverte par les dispositions de l'article 31 est assujettie aux dispositions dudit article.

La personne 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 personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

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

- assurance-vie collective, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- régime collectif de soins médicaux et de soins dentaires, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation ou maintien, selon le cas, des congés de maladie;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi;
- accumulation du service crédité aux fins du Régime de retraite de l'Université de Montréal, aux conditions prévues au règlement dudit régime;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention, comme si elle était au travail. Si elle obtient le poste, elle doit l'occuper à la fin de son congé de maternité ou, le cas échéant, au terme de son congé sans traitement ou partiel sans traitement.

24.14 Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste ou, le cas échéant, le poste obtenu par affichage durant son congé. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

## Indemnisation du congé de maternité

24.15 Les indemnités du congé de maternité prévues à la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou à titre de paiement durant un arrêt de travail causé par une grossesse et pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

### Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

24.16 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite d'une demande de prestations est déclarée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- a) à titre d'avance sur les indemnités payables par l'Université, la personne salariée reçoit, dans les deux (2) semaines du début du congé, un montant correspondant à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier.
- b) pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale. L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de la clause 24.20, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité complémentaire. Cette indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire régulier versé par l'Employeur et le pourcentage de 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 personne salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun des autres employeurs, en même temps que le montant des prestations qu'elle reçoit du Régime québécois d'assurance parentale.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu à l'alinéa précédent doit, à la demande de la personne salariée, lui produire cette lettre.

L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur. Toutefois, l'Employeur effectue cette compensation si la personne salariée démontre, au moyen d'une lettre à cet effet de cet employeur qui le verse, que le salaire gagné chez un autre employeur est un salaire habituel. Si une partie seulement du salaire versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

24.18 Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnités et salaires, ne peut cependant excéder quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire régulier versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

### Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

24.19 La personne salariée exclue du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à la présente section.

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier durant vingt-cinq (25) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

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

24.20 Dans tous les cas prévus à la présente section :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- b) L'avance sur les indemnités payables prévue au paragraphe a) de la clause 24.16 est versée à la personne salariée dans les deux (2) semaines du début du congé. Par la suite, l'indemnité due par l'Employeur est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve que la personne salariée reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Aux fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la personne salariée. Si la personne salariée n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, elle doit fournir à l'Employeur un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale.
- c) La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour incapacité, et comporte une prestation ou une rémunération.

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises à la présente section est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs des secteurs universitaire, public ou parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux) ainsi que des organismes suivants :

- la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
- la Commission des services juridiques;
- les centres régionaux d'aide juridique;
- la Commission de la construction du Québec;
- la Régie de l'énergie;
- la Régie des installations olympiques;
- la Société des loteries du Québec;
- la Société des traversiers du Québec;
- la Société immobilière du Québec;
- et 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., chapitre R-8.2).

- d) Aux fins du calcul des indemnités prévues à la présente section, le salaire régulier de la personne salariée est celui de la semaine régulière de travail à la date théorique du paiement de l'indemnité, comme si elle était alors au travail, incluant la prime de chef d'équipe ou d'atelier, s'il y a lieu, mais excluant toute autre prime, allocation ou rémunération additionnelle, même pour le travail supplémentaire.

Toutefois :

- i) si la date d'augmentation de salaire ou de majoration des taux et échelles de salaire intervient pendant le congé de maternité, le salaire régulier évolue alors à cette date, selon la formule de redressement applicable;
- ii) la personne salariée qui devient enceinte, alors qu'elle bénéficie déjà d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement avant le début de son congé de maternité, a droit au congé de maternité ainsi qu'aux indemnités prévues, comme si elle avait repris le travail dès le début du congé;
- iii) si, au cours des vingt (20) semaines précédant le début du congé de maternité, le statut de la personne salariée a été modifié (soit par le passage de temps complet à temps partiel ou vice versa, soit par le passage d'un poste à temps partiel à un autre poste à temps partiel comportant un nombre d'heures différent), l'indemnité est ajustée au prorata du nombre de semaines travaillées à temps complet ou à temps partiel en équivalent à temps complet pendant ces vingt (20) semaines.

Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée ou des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les indemnités reçues aux termes de la présente section.

### Section III - Congés spéciaux

#### Affectation provisoire et congé spécial

- 24.21 La personne salariée enceinte ou qui allaite peut demander qu'on l'affecte provisoirement, selon la procédure prévue à l'article 15, lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant.
- 24.22 La personne salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.
- Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la personne salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.
- 24.23 La personne salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.
- 24.24 Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins que l'affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, quatre (4) semaines avant la date prévue de son accouchement. Pour la personne salariée enceinte non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine à la date de son accouchement. Dans le cas de la personne salariée qui allaite et qui n'est pas affectée à un autre poste, le congé spécial se termine à la fin de la période de l'allaitement<sup>1</sup>.
- 24.25 Dans le cas d'un retrait préventif couvert par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la personne salariée reçoit, pendant les cinq (5) premiers jours ouvrables de son congé spécial, une indemnité égale à cent pour cent (100%) de son salaire régulier. Pour le reste et jusqu'à la fin de son congé spécial, la personne salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de l'article 13.
- 24.26 Par ailleurs, à la demande de la personne salariée enceinte ou qui allaite et qui est affectée à un écran cathodique, l'Employeur doit étudier la possibilité de modifier ses tâches temporairement et sans perte de droits, dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter pour le reste de son temps de travail, à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

#### Autres congés spéciaux

- 24.27 La personne salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :
- 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; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la journée précédant l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
  - 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 (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
  - pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.
- 24.28 Pendant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente sous-section, la personne salariée est assujettie aux dispositions applicables du Régime d'assurance-salaire et continue de bénéficier des dispositions des clauses 24.13 et 24.14.

---

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

Cependant, dans le cas des visites prévues au paragraphe 24.27 c), la personne salariée bénéficie d'abord d'un congé social spécial, avec maintien du traitement, jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces jours peuvent être pris en heures et n'affectent pas le crédit annuel de congés de maladie.

#### Section IV – Congé d'adoption

24.29 a) La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a droit à un congé sans perte de son salaire régulier d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

b) La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a également droit, en plus du congé visé par le paragraphe a), à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues.

Sous réserve des dispositions de la clause 24.02, le congé peut être partagé entre l'un et l'autre des parents à condition que le conjoint soit une personne salariée régulière de la section locale 1244 admissible au présent congé ou une personne salariée régulière représentée par une autre unité de négociation et admissible au congé correspondant en vertu des conditions de travail qui lui sont applicables.

24.30 Le congé prévu à 24.29 b) débute dans la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès de la personne salariée, ou à un autre moment convenu avec l'Employeur. Dans le cas d'une adoption hors Québec, le congé peut débiter au plus tôt deux (2) semaines avant l'arrivée de l'enfant au Québec.

24.31 Pour obtenir les congés d'adoption prévus à 24.29, la personne salariée doit donner, dans la mesure du possible, un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'une preuve satisfaisante de la date du placement de l'enfant.

#### Indemnisation du congé d'adoption

##### Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

24.32 a) La personne salariée qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé d'adoption a droit de recevoir, pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire régulier et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale. L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que la personne salariée a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

Il revient à la personne salariée de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université de l'état ou du relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la personne salariée.

##### Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

24.32 b) La personne salariée exclue du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à la présente section.

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé d'adoption a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier durant cinq (5) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

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

ii) elle ne répond pas aux conditions d'admissibilité du Régime québécois d'assurance parentale.

Afin de recevoir les indemnités prévues au présent article, la personne salariée qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou à un autre régime étatique doit fournir à l'Université un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale ou par un autre régime établi à cette fin.

24.33 Durant les congés prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 24.29, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus aux clauses 24.13, 24.14 et 24.20 d) i, et iii.

#### Congé sans traitement en vue d'une adoption

24.34 La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'adopter un enfant, autre qu'un enfant de son conjoint 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 ou, le cas échéant, jusqu'à la prise en charge effective de l'enfant.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé parental sans traitement et parental partiel sans traitement prévus à la section VI.

#### Section V – Congé de paternité / congé pour le conjoint

24.35 a) La personne salariée dont la conjointe donne naissance à un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse de sa conjointe après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé sans perte de son salaire régulier d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

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

#### Indemnisation du congé de paternité / congé pour le conjoint

##### Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

24.36 a) La personne salariée qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé de paternité (congé pour le conjoint) a droit de recevoir, pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire régulier et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale. L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que le salarié a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

Il revient à la personne salariée de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université de l'état ou du relevé des

prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la personne salariée.

#### Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

24.36 b) La personne salariée exclue du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à la présente section.

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé de paternité (congé pour le conjoint) a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier durant cinq (5) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

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

Afin de recevoir les indemnités prévues au présent article, la personne salariée qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou à un autre régime étatique doit fournir à l'Université un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale ou par un autre régime établi à cette fin.

24.37 Durant les congés prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 24.35, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus aux clauses 24.13, 24.14 et 24.20 a) i et iii.

#### Section VI – Congé parental sans traitement et parental partiel sans traitement

24.38 a) Un congé parental sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité, en vertu de la clause 24.03, en prolongation de son congé de paternité (congé pour le conjoint), en vertu de la clause 24.35b) ou, en prolongation de son congé d'adoption, en vertu de la clause 24.29b).

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas de ce congé parental sans traitement a droit à un congé parental partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

c) Le congé parental sans traitement ou partiel sans traitement visés aux paragraphes a) et b) de la présente clause se termine au plus tard deux (2) ans après la fin du congé de maternité, en vertu de la clause 24.03, du congé de paternité (congé pour le conjoint), en vertu de la clause 24.35b) ou du congé d'adoption, en vertu de la clause 24.29b).

d) Pendant la durée du congé parental sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à un changement de son congé parental sans traitement en congé parental partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas, à moins d'entente contraire avec l'Employeur.

e) La personne salariée qui ne se prévaut ni du congé parental sans traitement ni du congé parental partiel sans traitement prévu ci-dessus peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficiaire, à son choix, d'un congé parental sans traitement ou d'un congé parental partiel sans traitement, suivant les formalités prévues. La personne salariée peut se prévaloir de ce congé au moment qu'elle choisit après la naissance ou l'adoption, mais le congé doit se terminer, au plus tard, à la date limite, fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

24.39 Au cours du congé parental sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience<sup>2</sup>. De plus, la personne salariée peut continuer de participer aux régimes de retraite et d'assurances collectives qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant les primes ou cotisations requises.

---

<sup>2</sup> *Sous réserve de l'article « salaire », la pratique actuelle touchant l'avancement d'échelon sera maintenue au cours de la présente convention collective, pour les premiers douze (12) mois du congé parental sans traitement.*

Au cours du congé parental partiel sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté et peut continuer à participer pleinement aux régimes de retraite et d'assurances collectives qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant les primes ou cotisations requises. Elle est régie, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention qui lui sont applicables.

- 24.40 Les congés visés à la présente section sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance, sauf le congé parental partiel sans traitement qui doit être demandé au moins trente (30) jours à l'avance.
- 24.41 Dans le cas du congé parental partiel sans traitement, la demande doit préciser l'aménagement du congé sur le poste détenu par la personne salariée, à moins d'entente contraire avec l'Employeur. En cas de désaccord de l'Employeur, quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un congé maximal de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Le choix de la personne salariée, quant à la répartition des heures de travail, doit être approuvé par l'Employeur. Malgré ce qui précède, la personne salariée doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.
- 24.42 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 parental sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné.
- 24.43 La personne salariée qui veut mettre fin à son congé parental sans traitement ou à son congé parental partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.
- 24.44 Au retour de son congé parental sans traitement ou de son congé parental partiel sans traitement, la personne salariée reprend son poste ou, le cas échéant, le poste obtenu par affichage durant son congé de maternité, de paternité (congé pour le conjoint) ou d'adoption. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

#### Indemnisation prévue pour une partie du congé parental sans traitement

- 24.45 Les indemnités pour une partie du congé parental sans traitement prévues à la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.
- 24.46 Au cours des dix (10) premières semaines continues du congé parental sans traitement accordé en vertu du paragraphe a) de la clause 24.38, la personne salariée, admissible aux congés indemnisés en vertu des clauses 24.16, 24.32a) et 24.36a), a droit de recevoir, pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire régulier et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.
- 24.47 L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que la personne salariée a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.
- 24.48 Il revient à la personne salariée de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.
- 24.49 L'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université de l'état ou du relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la personne salariée.

## Section VII - Dispositions diverses

24.50 La personne salariée peut reporter à une date convenue avec l'Employeur les vacances qui, à cause de l'application du présent article, ne pourraient être prises avant la fin de l'année financière durant laquelle elles sont dues.

24.51 La personne salariée qui en fait la demande reçoit, immédiatement avant ou pendant son congé parental sans traitement ou partiel sans traitement, une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels elle a droit à la date du paiement, au taux de salaire en vigueur à cette date. Le nombre de jours ainsi monnayés ne doit cependant pas être plus élevé que le nombre de jours de congé parental sans traitement ou partiel sans traitement accordés à la personne salariée.

24.52 L'Employeur s'engage à garantir, que la personne salariée puisse recevoir, durant son congé de maternité, son congé d'adoption ou son congé de paternité (congé pour le conjoint) les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Employeur en vertu de la Section II ou des clauses 24.32, 24.36 ou 24.46, indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité au Régime québécois d'assurance parentale qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais sous réserve que le tout soit admissible, le cas échéant, à titre de régime de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale.

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

- i) si le Conseil de gestion de l'assurance parentale avait des exigences additionnelles qui permettraient de reconnaître le régime à titre de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale;
- ii) si, par la suite, le Conseil de gestion de l'assurance parentale modifiait ses exigences en cours de convention collective.

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

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

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

## Section VIII - Autres congés pour raisons familiales ou parentales

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

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

Les journées peuvent également être fractionnées en heures et celles-ci sont alors déduites du crédit annuel de congé de maladie, du solde du crédit annuel de congés de maladie remis en temps, de la banque de temps supplémentaire accumulé ou prises sans traitement, au choix de la personne salariée.

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

24.54 La personne salariée a droit à un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an, lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père, du conjoint de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une maladie ou d'un accident.

Ce congé est aussi accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs, de handicap ou est atteint d'une maladie prolongée, nécessitant sa présence.

Toutefois, si l'enfant mineur de la 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 104 semaines après le début de celle-ci.

Dans le cas du congé partiel sans traitement, les modalités relatives à l'aménagement du congé sont celles prévues à la clause 24.41.

La personne salariée doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant. La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins deux (2) semaines avant son retour.

Lors de son retour au travail, l'Employeur réintègre la personne salariée dans son poste antérieur. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

24.55 Au cours du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience<sup>3</sup> et peut continuer à participer aux régimes de retraite et d'assurances collectives qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité ou partie des primes ou cotisations requises, selon le cas et eu égard aux lois en vigueur. Au cours du congé partiel sans traitement, la personne salariée est régie, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention qui lui sont applicables.

#### Annexe I Article 24 : Congés parentaux

##### Congé de maternité, d'adoption et congé de paternité (congé pour le conjoint)

La personne salariée temporaire enceinte a droit à un congé de maternité, sans salaire, d'une durée maximale de vingt-cinq (25) semaines continues.

La personne salariée temporaire dont la conjointe donne naissance à un enfant, a droit à un congé de paternité (congé pour le conjoint), sans salaire, d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues.

La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'adoption, sans salaire, d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues.

##### Congé parental sans salaire

En plus du congé indiqué à la section précédente, la personne salariée temporaire qui est la mère ou le père d'un nouveau-né ou qui adopte un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a droit à un congé parental, sans salaire, d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

##### Dispositions générales

Les modalités ainsi que les droits et obligations applicables dans le cadre de ces congés sont ceux prévus dans la Loi sur les normes du travail.

Durant les congés précités, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté, conformément à l'article 8 de la présente annexe, comme si elle était restée au travail, pour une durée maximale de vingt-cinq (25) semaines dans le cas du congé de maternité et pour une durée maximale de cinq (5) semaines dans le cas du congé d'adoption et du congé de paternité (congé pour le conjoint).

À la fin du congé de maternité, d'adoption, de paternité (congé pour le conjoint) et parental sans salaire, l'Employeur réintègre la personne salariée dans l'emploi temporaire qu'elle occupait à la condition que cet emploi temporaire soit encore disponible sinon la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel à la condition d'avoir accumulé l'ancienneté nécessaire.

De plus, il est loisible à la personne salariée temporaire de poser sa candidature à un poste affiché durant son congé de maternité, d'adoption, de paternité (congé pour le conjoint), et de l'obtenir conformément aux

<sup>3</sup> *Sous réserve de l'article « salaire », la pratique actuelle touchant l'avancement d'échelon sera maintenue au cours de la présente convention collective, pour les premiers douze (12) mois du congé sans traitement.*

dispositions de la convention collective comme si elle était au travail. Si elle obtient le poste, elle doit l'occuper à la fin d'un des congés précités.

#### Absences et congés pour raisons familiales ou parentales

La personne salariée 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 son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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

La personne salariée 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.

La personne salariée qui justifie de trois mois de service continu 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 l'enfant de son conjoint, 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.

La personne salariée doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Toutefois, si un enfant mineur de la 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 modalités ainsi que les droits et obligations applicables dans le cadre de ces congés sont ceux prévus dans la Loi des normes du travail.

À la fin du congé pour raisons familiales ou parentales, l'Employeur réintègre la personne salariée dans l'emploi temporaire qu'elle occupait à la condition que cet emploi temporaire soit encore disponible sinon la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel à la condition d'avoir accumulé l'ancienneté nécessaire.

#### 7. Annexe « C » Salaires :

L'annexe « C » est modifiée par l'ajout, à la fin du texte actuel, des dispositions suivantes :

##### Période du 1<sup>er</sup> mai 2011 au 30 avril 2012

Les taux échelles de salaires en vigueur au 30 avril 2011 sont majorés au 1<sup>er</sup> mai 2011 du même pourcentage que celui de la PSG (Québec) du 1<sup>er</sup> avril 2011.

##### Période du 1<sup>er</sup> mai 2012 au 30 avril 2013

Les taux échelles de salaires en vigueur au 30 avril 2012 sont majorés au 1<sup>er</sup> mai 2012 du même pourcentage que celui de la PSG (Québec) du 1<sup>er</sup> avril 2012.

##### Période du 1<sup>er</sup> mai 2013 au 30 avril 2014

Les taux échelles de salaires en vigueur au 30 avril 2013 sont majorés au 1<sup>er</sup> mai 2013 du même pourcentage que celui de la PSG (Québec) du 1<sup>er</sup> avril 2013.

##### Période du 1<sup>er</sup> mai 2014 au 30 avril 2015

Les taux échelles de salaires en vigueur au 30 avril 2014 sont majorés au 1<sup>er</sup> mai 2014 du même pourcentage que celui de la PSG (Québec) du 1<sup>er</sup> avril 2014.

Les primes prévues aux clauses 19.01 et 19.03 sont majorées du même pourcentage que ceux précités, avec effet au 1<sup>er</sup> mai de chaque année.

Les quanta prévus au point 15 de l'entente no 12 et au point 12 de l'entente no 17 sont aussi visés par les dispositions précitées.

#### 8. Annexe « A » Manuel d'évaluation des fonctions :

Un moratoire concernant les demandes de révision est mis en place à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2010 jusqu'à ce que les parties aient complété leurs discussions prévues au point 1 de l'entente no 6 et qu'elles aient complété l'exercice de maintien de l'équité salariale tel que prévu dans la Loi sur l'équité salariale.

Le nouveau plan convenu en vertu de l'entente no 6 sera utilisé aux fins de l'évaluation des fonctions, de l'étude des demandes de révision ainsi que pour toute nouvelle fonction déposées ou créée depuis le 26 juin 2003, ainsi que pour le maintien de l'équité salariale au sens de la Loi.

Le cas échéant, si un correctif découle de l'évaluation des nouvelles fonctions créées après la signature des présentes, celui-ci prendra effet à la date de leur création.

Par ailleurs, il est entendu que les demandes de révision soumises avant le 26 juin 2003 seront étudiées en vertu des dispositions de la convention collective échue.

Les parties conviennent que les travaux relatifs au maintien de l'équité salariale se feront conjointement s'ils se réalisent à l'intérieur de l'échéance fixée par la Loi, soit le 31 décembre 2011.

#### 9. Entente concernant l'exploitation d'un restaurant :

Le Syndicat convient de ne pas exercer de requête par voie de grief ou autre moyen juridique contestant les éventuelles opérations d'un restaurant tel que souhaité par le recteur, M. Guy Breton, tant et aussi longtemps que ces dites opérations s'exercent à l'intérieur de l'enceinte physique du restaurant.

Tout autre service de nature alimentaire est sujet à l'application de la convention collective, plus particulièrement de l'annexe « N ».

#### 10. Entente no 6 Négociation continue :

##### **OBJET : Négociation continue**

Les paragraphes a) à j) sont abrogés et remplacés par les points suivants :

##### 1) Convenir :

- des adaptations ou modifications requises au manuel d'évaluation suivantes :

Annexe « A » p.104;

Chapitre 2 changement de salaire suite à reclassification et classes;

Chapitre 5;

Un nouveau plan d'évaluation à intégrer dans la convention collective en lieu et place du plan actuel (chapitre 4) et toute référence à ces éléments;

- de l'évaluation des fonctions avec le nouveau plan;

- d'une nouvelle structure salariale et disposer, le cas échéant, des situations concernant les personnes salariées dont le salaire est étoilé;

- conjointement du maintien de l'équité salariale avant l'échéance prévue dans la Loi, soit le 31 décembre 2011, à l'aide du nouveau plan.

Les parties conviendront des libérations requises jusqu'au 31 décembre 2011 aux fins de la réalisation des travaux précités.

2) Période d'essai, de probation, formulaire de candidature (automatisation des affichages) et désistements.

3) Durée d'emploi des surnuméraires.

4) Expérience pertinente.

5) Exigence de l'anglais.

- 6) Incapacité durant les vacances.
- 7) Annexe « Q », contenu et modalités de mise à jour.
- 8) Affectations et remplacements à St-Hyacinthe.
- 9) Modalités de sécurité d'emploi
  - i) Processus d'abolition de postes
  - ii) Mécanismes de remplacement
  - iii) Revoir les modalités relatives aux périodes d'essai accordées aux personnes salariées lors du remplacement à un poste équivalent
  - iv) Revoir les modalités de remplacement relatives aux quarts de travail
  - v) Revoir les modalités de remplacement pour les postes à temps partiel et à caractère saisonnier/cyclique

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

#### 11. Clause 9.05

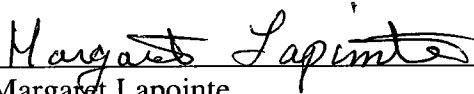
La clause 9.05 est modifiée en remplaçant la clause 24.16 par la clause 24.13.

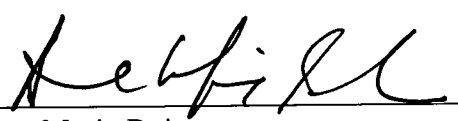
EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal ce 16<sup>e</sup> jour du mois de novembre 2011.

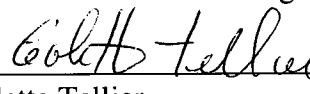
Université de Montréal

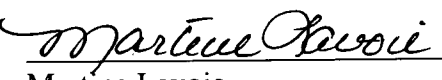
SEUM-section locale 1244, SCFP

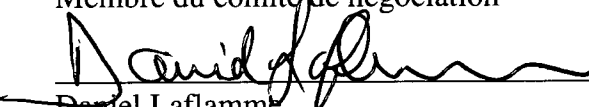
  
 \_\_\_\_\_  
 Guy Breton  
 Recteur

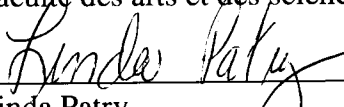
  
 \_\_\_\_\_  
 Margaret Lapointe  
 Présidente du syndicat  
 Membre du comité de négociation

  
 \_\_\_\_\_  
 Anne-Marie Boisvert  
 Vice rectrice  
 Ressources humaines et planification

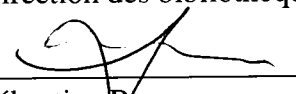
  
 \_\_\_\_\_  
 Colette Tellier  
 Vice-présidente  
 Membre du comité de négociation

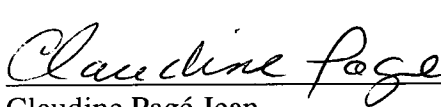
  
 \_\_\_\_\_  
 Martine Lavoie  
 Adjointe au vice-doyen  
 Faculté des arts et des sciences

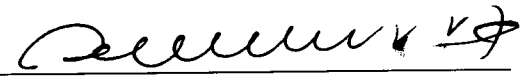
  
 \_\_\_\_\_  
 Daniel Laflamme  
 Membre du comité de négociation

  
 \_\_\_\_\_  
 Linda Patry  
 Chef de bibliothèques  
 Direction des bibliothèques

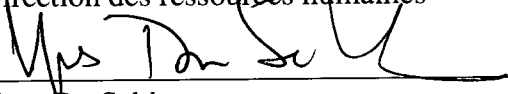
  
 \_\_\_\_\_  
 Martin Lambert  
 Membre du comité de négociation

  
 \_\_\_\_\_  
 Sébastien Roy  
 Directeur administratif  
 Faculté de médecine vétérinaire

  
 \_\_\_\_\_  
 Claudine Pagé Jean  
 Membre du comité de négociation

  
 \_\_\_\_\_  
 Marie Bissonnette  
 Conseillère principale en relations de travail  
 Direction des ressources humaines

  
 \_\_\_\_\_  
 Guy Deblois  
 Conseiller syndical SCFP et porte-parole

  
 \_\_\_\_\_  
 Yves Du Sablon  
 Directeur des relations de travail et porte-parole  
 Direction des ressources humaines