

ENTENTE DE PRINCIPE INTERVENUE ENTRE

L'Université de Montréal

ET

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

Comme suite aux échanges intervenus dans le cadre des négociations en vue de renouvellement de la convention collective, les parties ont convenu de ce qui suit :

1. Salaires

- 1^{er} décembre 2005 – 2%
- 1^{er} décembre 2006 – 2,25%
- 1^{er} décembre 2007 – 2,5%
- 1^{er} décembre 2008 – 2,5%
- 1^{er} décembre 2009 - % d'augmentation des secteurs public et parapublic au 1^{er} avril 2010 + 0,75%

2. Plancher salarial - 30 000\$ - forfaitaire pour le personnel régulier à temps complet (35 heures)

Reconduction de cette mesure pour la durée de la convention collective ou jusqu'à l'atteinte dudit plancher.

3. Durée de la convention collective

Échéance le 30 novembre 2010

4. Notion de poste

Voir entente ci-jointe intervenue le 6 juin 2006 (annexe A).

5. Jours fériés

Voir annexe B ci-jointe.

6. Vacances – à partir du 1^{er} juin 2007

Réduction du nombre d'années d'ancienneté donnant droit à 21 jours de vacances.

<u>Ancienneté au 1^{er} juin</u>	<u>Nombre de jours</u>
10 ans	21
17 ans	22
18 ans	23
19 ans	24
20 ans	25

7. Congés personnels

Retrait de la première phrase du troisième paragraphe de la clause 22.07.

8. Congés parentaux (personnel régulier)

Voir annexe C ci-jointe.

9. Préparation à la retraite (clause 32.05)

Cours de planification financière en vue de la retraite offert aux personnes salariées selon les modalités et critères définis par le comité de perfectionnement.

10. Rémunération lors d'une promotion

Clause 18.02

La formule applicable devient l'une des quatre suivantes selon celle qui est la plus avantageuse :

- i. Le minimum de la classe du nouveau poste;
- ii. 5% d'augmentation sans dépasser le maximum de la nouvelle classe;

.../

- iii. Un (1) échelon par tranche de trois (3) années d'expérience à l'Université, jusqu'à un maximum de cinq (5) échelons. Dans le cas du passage à un poste du groupe professionnel, cette règle est fixée à un (1) échelon par tranche de cinq (5) années d'expérience à l'Université, jusqu'à un maximum de trois (3) échelons;
- iv. L'échelon déjà acquis à l'Université dans la classe du poste obtenu.

11. Avantages sociaux

Jours fériés pour le personnel à temps partiel – Versement d'une indemnité de 6% du salaire régulier sans l'application des clauses 20.02, 20.03, 20.04 (deuxième paragraphe) et 20.05.

12. Relations de travail

Mesures disciplinaires – Majoration du délai d'imposition à 15 jours ouvrables.

13. Surnuméraires

Maintenir en marge de la convention collective l'entente relative aux pénalités lors de l'embauche de surnuméraires pour plus de six mois, jusqu'à l'échéance de la convention collective.

14. Conditions de travail des personnes salariées temporaires

- a) Congés parentaux
Voir annexe D ci-jointe
- b) Modification de l'entente no 4 par l'ajout du texte suivant :
 - iv) Si aucune personne salariée régulière n'est retenue selon les dispositions de la présente entente, l'Employeur convient également de considérer l'application de la présente entente, en faisant les adaptations nécessaires, parmi les candidatures des personnes salariées temporaires, ayant postulé lors de l'affichage, avant de recruter une candidature de l'externe. En pareil cas, les modalités doivent être convenues entre les parties.

15. Sujets à aborder en négociation basée sur les intérêts

- a) Mouvements de main-d'oeuvre
 - i. Notion de poste
 - ii. Délais et bureaucratie
 - a. période d'essai (45 jours)
 - b. reprise de la liste de candidatures lorsqu'une personne salariée retourne à son ancien poste (clause 9.12)
 - iii. Projet d'automatisation des affichages et des mises en candidature
 - iv. Mise en candidature
 - a. processus de mise en candidature
 - b. processus de sélection
 - c. désistements
 - v. Exigences requises
 - a. expérience pertinente
 - b. exigences de bureautique (tests)
 - c. autres exigences, notamment anglais
- b) Modalités de sécurité d'emploi
 - i. Processus d'abolition de postes
 - ii. Mécanismes de remplacement
 - iii. Revoir les modalités relatives aux périodes d'essai accordé aux personnes salariées lors du remplacement à un poste équivalent.
 - iv. Quart de travail – Revoir les modalités de remplacement relatives aux quarts de travail lorsque le quart de travail est de soir ou de nuit.
- c) Planification des besoins de formation de la main-d'œuvre et cheminement de carrière
- d) Conditions de travail des personnes salariées temporaires
- e) Congés pour obligations familiales
- f) Conditions de travail des bibliothécaires
- g) Sous-traitance
- h) Problématique de l'ancienneté pour les employés payés à partir de fonds de recherche
- i) Soins aux animaux en cas d'arrêt de travail
- j) Incapacité (maladie) durant les vacances

16. Signature des ententes convenues en négociation basée sur les intérêts modifiant les annexes D et E ainsi que certaines dispositions de l'article 9.

17. Mise à jour de la convention collective en fonction des ententes intervenues depuis le 26 juin 2003 et modifiant la convention collective échue (2003-2005).

18. Les parties s'engagent à soumettre promptement à leurs instances respectives la présente entente de principe et d'en recommander l'acceptation.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce 28^e jour du mois de juin 2006.

Université de Montréal

Syndicat des employés de l'Université de
Montréal - section locale 1244

Chris Bureau

Mario G.

Martine Desjardins

Margarete Lapointe

Enjoint

Alyce F. Lacroix

N. Hélène Richard

Christine Ferland

Yves Desjardins

Bob Teller

Daniel Fontaine

Réponse de l'Université au projet syndical du 2006-06-06 déposé à 14h30

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

L'Université de Montréal

ET

Le Syndicat des employés de l'Université de Montréal,
section locale 1244, SFCP-FTQ

OBJET : Conditions entourant le droit des personnes salariées régulières de postuler et d'obtenir un poste dans la même fonction et le même secteur de travail

ATTENDU que les parties conviennent de poursuivre leurs discussions en négociation basée sur les intérêts relatives à l'ensemble du processus de dotation, y compris sur la notion de poste.

ATTENDU que les parties conviennent de prévoir des mesures temporaires quant à certains droits des personnes salariées régulières lors d'affichages de postes.

ATTENDU que les parties souhaitent un climat serein lors de la négociation basée sur les intérêts.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La clause 9.04 a) de la convention collective en vigueur est modifiée, pour une période de douze (12) mois à partir de la date de signature des présentes, par l'ajout du texte suivant après le premier paragraphe :

Sans amender ni diminuer la portée des dispositions de la convention collective, il est également loisible à une personne salariée régulière de postuler à un poste dans la même fonction et au sein du même secteur de travail, et de l'obtenir le cas échéant, conformément aux dispositions du présent article lorsque le poste convoité :

- i) a un statut différent (temps complet, temps partiel, saisonnier/cyclique) ou
- ii) comporte, soit un quart de travail différent, soit un horaire de travail significativement différent et ayant pour effet de lui procurer ou de lui retirer le droit à une ou des primes de soir, de nuit, du samedi ou du dimanche.

2. Les parties conviennent de former un comité composé de deux (2) représentants de l'Université et de deux (2) représentants du Syndicat. Le comité se réunit au besoin. Ce comité aura pour mandat :

- d'assurer le suivi quant à l'application de la présente entente;
- de discuter de tout problème concernant son application qui pourrait survenir au cours de la période fixée;
- de traiter, en cours du processus de sélection, les cas non visés par le point 1 de la présente entente et touchant d'autres éléments que le statut d'emploi, le quart de travail ou un horaire de travail significativement différent;
- de discuter des réorganisations du travail envisagées par les unités lors de la vacance de postes, devant être comblés par voie d'affichage, et qui pourraient avoir un effet sur l'assignation des tâches du personnel en place.

3. La présente entente devient automatiquement caduque à l'échéance prévue au point 1.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal ce ^e jour du mois de juin 2006.

Université de Montréal

S.E.U.M. - S.L. 1244, S.C.F.P.-F.T.Q.

**Calendrier projeté des jours fériés
(sous réserve d'une conciliation avec le calendrier académique pour les congés durant la période des fêtes)**

	2006-2007	2007-2008 projeté	2008-2009 projeté	2009-2010 projeté
Fête nationale	vendredi 23 juin 2006	lundi 25 juin 2007	mardi 24 juin 2008	mercredi 24 juin 2009
Jour du Canada	vendredi 30 juin 2006	lundi 2 juillet 2007	mardi 1 ^{er} juillet 2008	mercredi 1 ^{er} juillet 2009
Fête du travail	lundi 4 septembre 2006	lundi 3 septembre 2007	lundi 1 ^{er} septembre 2008	lundi 7 septembre 2009
Jour de l'Action de Grâce	lundi 9 octobre 2006	lundi 8 octobre 2007	lundi 13 octobre 2008	lundi 12 octobre 2009
Veille du jour de Noël	mercredi 3 janvier 2007 (remise)	lundi 24 décembre 2007	mercredi 24 décembre 2008	jeudi 24 décembre 2009
Jour de Noël	lundi 25 décembre 2006	mardi 25 décembre 2007	jeudi 25 décembre 2008	vendredi 25 décembre 2009
Lendemain de Noël	mardi 26 décembre 2006	mercredi 26 décembre 2007	vendredi 26 décembre 2008	lundi 28 décembre 2009 (remise)
1 ^{er} congé mobile	mercredi 27 décembre 2006	jeudi 27 décembre 2007	lundi 29 décembre 2008	mardi 29 décembre 2009
2 ^e congé mobile	jeudi 28 décembre 2006	vendredi 28 décembre 2007	mardi 30 décembre 2008	mercredi 30 décembre 2009
Veille du jour de l'An	vendredi 29 décembre 2006 (remise)	lundi 31 décembre 2007	mercredi 31 décembre 2008	jeudi 31 décembre 2009
Jour de l'An	lundi 1 ^{er} janvier 2007	mardi 1 ^{er} janvier 2008	jeudi 1 ^{er} janvier 2009	vendredi 1 ^{er} janvier 2010
Lendemain du jour de l'An	mardi 2 janvier 2007	mercredi 2 janvier 2008	vendredi 2 janvier 2009	lundi 4 janvier 2010 (remise)
Vendredi saint	vendredi 6 avril 2007	vendredi 21 mars 2008	vendredi 10 avril 2009	vendredi 2 avril 2010
Lundi de Pâques	lundi 9 avril 2007	lundi 24 mars 2008	lundi 13 avril 2009	lundi 5 avril 2010
Journée nationale des Patriotes	lundi 21 mai 2007	lundi 19 mai 2008	lundi 18 mai 2009	lundi 24 mai 2010

Article 24 : Congés parentaux

Section I Dispositions générales

Section II Congé de maternité ou d'adoption

- congé de maternité
- congé d'adoption
- dispositions communes

Section III Indemnisation du congé de maternité ou d'adoption

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

Section IV Congés spéciaux

- affectation provisoire et congé spécial
- autres congés spéciaux

Section V Autres congés parentaux

- congé de paternité
- congé pour adoption
- congé sans traitement en vue d'une adoption
- congé sans traitement et congé partiel sans traitement

Section VI Dispositions diverses

- autres congés pour événements familiaux

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 ou d'adoption

Congé de maternité

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

24.04 **Lorsque survient une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20^e) 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 16^e 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. La personne salariée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige. Durant ces prolongations, la personne salariée ne reçoit ni indemnité ni salaire.

Congé d'adoption

24.10 La personne salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'adoption d'une durée de vingt (20) semaines consécutives. **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.**

24.11 Ce congé 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 débuter au plus tôt deux (2) semaines avant l'arrivée de l'enfant au Québec.

24.12 Pour obtenir le congé d'adoption, 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.

Dispositions communes

24.13 Le congé de maternité ou d'adoption peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines, au choix de la personne salariée.

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

24.15 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 ou d'adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 24.37. 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.

24.16 Durant le congé de maternité ou d'adoption 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 d'adoption ou, le cas échéant, au terme de son congé sans traitement ou partiel sans traitement.

24.17 Au retour du congé de maternité ou d'adoption, 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.

Section III - Indemnisation du congé de maternité ou d'adoption

24.18 Les indemnités du congé de maternité ou d'adoption 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 ou une adoption et pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

24.19 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité ou d'adoption et qui, à la suite d'une demande de prestations est déclarée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir durant son congé de maternité **et sous réserve de la clause 24.10, lors du congé d'adoption :**

- a) **à titre d'avance sur les indemnités payables par l'Université, la personne salariée reçoit, dans les deux (2) semaines du début du congé, un montant correspondant à 93 % de son salaire régulier.**
- b) pendant qu'elle reçoit des prestations **de maternité ou d'adoption** du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire régulier et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale. L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale 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 24.23, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité complémentaire. Cette indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) 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.

- c) pour la période qui suit celle prévue au paragraphe b) **jusqu'au plus tard, le cas échéant**, à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité ou d'adoption, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire régulier.

- 24.20 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.
- 24.21 Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité ou d'adoption, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnités et salaires, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire régulier versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

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

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité ou d'adoption a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire régulier durant dix (10) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux (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.

- 24.23 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 24.19 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 ou d'adoption, 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; il en est de même pour la personne salariée qui adopte un enfant, alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement;

- iii) si, au cours des vingt (20) semaines précédant le début du congé de maternité ou d'adoption, 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 IV - Congés spéciaux

Affectation provisoire et congé spécial

24.24 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.

24.25 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.

24.26 La personne salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

24.27 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'allaitement¹.

24.28 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

¹ 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^e semaine précédent la date prévue de son accouchement.

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.

24.29 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

24.30 La personne salariée a également 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; 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;
- 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.

24.31 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 24.16 et 24.17.

Cependant, dans le cas des visites prévues au paragraphe 24.30 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 V - Autres congés parentaux

Congé de paternité

24.32 a) Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé sans perte de son salaire régulier d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) 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) Le salarié dont la conjointe accouche a également droit, au terme du congé visé par le paragraphe a), à un **congé de paternité** d'une durée **maximale** de cinq (5)

semaines continues. Ce congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la naissance de l'enfant.

Le salarié 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

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

c) Durant les congés prévus aux paragraphes a) et b) de la présente clause, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus aux clauses 24.16 et 24.17.

Congé pour adoption

24.33 La personne salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé d'adoption de vingt (20) semaines a droit à un congé sans perte de son salaire régulier d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

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 sans traitement et congé partiel sans traitement prévus à la présente section.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

24.35 a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité, à la personne salariée en prolongation de son congé de paternité et, à l'une ou à l'autre en

prolongation de son congé d'adoption de vingt (20) semaines ou de son congé pour adoption de cinq (5) jours.

- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.
- c) Le congé sans traitement ou le congé 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, du congé d'adoption ou du congé de paternité visé au **paragraphe b)** de la clause 24.32.
- d) Pendant la durée du congé sans traitement ou du congé 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 sans traitement en congé 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 sans traitement ni du congé partiel sans traitement prévu ci-dessus peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier, à son choix, d'un congé sans traitement ou d'un congé 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.

24.36 Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience² et peut continuer à participer aux régimes de retraite et d'assurances collectives qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes ou cotisations afférentes.

Au cours du congé 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.

24.37 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 partiel sans traitement qui doit être demandé au moins trente (30) jours à l'avance.

24.38 Dans le cas du congé 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

² *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.*

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.

- 24.39 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 préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné.
- 24.40 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 trente (30) jours avant son retour.
- 24.41 Au retour de son congé sans traitement ou de son congé partiel sans traitement, la personne salariée reprend son poste ou, le cas échéant, le poste obtenu par affichage durant son congé de maternité 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.

Section VI - Dispositions diverses

- 24.42 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.
- 24.43 La personne salariée qui en fait la demande reçoit, immédiatement avant ou pendant son congé sans traitement ou son congé 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 sans traitement ou de congé partiel sans traitement accordés à la personne salariée.
- 24.44 L'Employeur s'engage à garantir, à compter du 1^{er} janvier 2006, que la personne salariée puisse recevoir, durant son congé de maternité, **son congé d'adoption ou son congé de paternité** les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Employeur en vertu de la Section III **ou de la clause 24.32 de la Section V**, 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.

Autres congés pour événements familiaux

- 24.45 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, 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, 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.

- 24.46 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 24.38.

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.

- 24.47 Au cours du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience³ 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 afférentes, 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.

³ *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.*

ANNEXE « I »

Article 24 Congés parentaux

La personne salariée temporaire enceinte a droit à un congé de maternité, sans salaire, d'une durée maximale de vingt (20) semaines continues.

La personne salariée temporaire qui est la mère ou le père d'un nouveau-né ou qui adopte un enfant a droit à un congé parental, sans salaire, d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

La personne salariée temporaire, père d'un nouveau-né, a droit à un congé de paternité, sans salaire, d'au plus cinq (5) semaines continues.

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 (20) semaines dans le cas des congés de maternité et parental pour adoption, et pour une durée maximale de cinq (5) semaines dans le cas du congé de paternité.

À la fin du congé de maternité, de paternité, parental, et parental pour adoption, 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, de paternité (maximum 5 semaines) et parental pour adoption (maximum 20 semaines), et de l'obtenir conformément aux 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 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.

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL,
SECTION LOCALE 1244, SCFP-FTQ

OBJET : Modification de certaines dispositions de la convention collective

Les parties conviennent de ce qui suit :

La clause 9.01 est modifiée par l'ajout du paragraphe suivant après le 1^{er} paragraphe :

Par ailleurs, il est loisible à l'Employeur d'afficher un poste qui deviendra vacant dans les cas de retraite, lorsque la personne salariée a avisé l'Employeur de la date de sa retraite. Dans ce cas, l'avis de poste vacant peut préciser la date à partir de laquelle l'entrée en fonction de la personne salariée retenue pourra intervenir. Toutefois, le délai entre le début de l'affichage et la date projetée d'entrée en fonction ne pourra être supérieur à trois (3) mois et les dispositions de la clause 9.08 ne s'appliquent pas.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal ce e jour du mois de 2006.

Université de Montréal

S.E.U.M. - S.L. 1244,
S.C.F.P.-F.T.Q.

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

L'Université de Montréal

ET

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

OBJET : Modification de certaines dispositions de la convention collective

Comme suite aux échanges intervenus, les parties conviennent de ce qui suit :

La convention collective en vigueur est modifiée comme suit :

1. La clause 9.13 est abrogée et remplacée par ce qui suit :

 Sous réserve des annexes D et E ou à moins d'entente contraire, aucun affichage n'intervient pendant six (6) semaines consécutives à partir de la première semaine du mois de juillet.

2. Le deuxième (2^e) paragraphe de l'annexe D est abrogé et remplacé par ce qui suit :

 À partir des informations reçues, la Direction des ressources humaines transmet au Syndicat, le 30 juin de chaque année, un état des postes compris dans l'unité de négociation dont l'abolition est projetée jusqu'au 31 mai de l'année suivante, étant précisé que la date effective d'abolition de poste ne peut intervenir avant la fin de la période d'interruption des affichages prévue à la clause 9.13.

3. La première (1^{ère}) phrase du cinquième (5^e) paragraphe de l'annexe D est modifiée par l'ajout, au début, du texte suivant :

 Au cours de la période d'interruption des affichages prévue à la clause 9.13,

4. Le deuxième (2^e) tiret du dernier paragraphe de l'annexe E est abrogé.

5. Le sixième (6^e) paragraphe de l'annexe D est abrogé et remplacé par ce qui suit :

 Quant aux postes devenus vacants et n'ayant pas été identifiés comme devant servir au remplacement des personnes visées, ils seront affichés, le cas échéant, selon les dispositions de l'article 9. Après entente entre les parties, certains postes plus rares, soit ceux définis comme étant des postes peu communs ou dont il existe peu d'exemplaires ou dont la vacance se présente peu souvent, pourront être conservés vacants en prévision des abolitions de postes des années subséquentes.

6. Le premier (1^{er}) tiret du dernier paragraphe de l'annexe E est abrogé et remplacé par ce qui suit :

 - *Les postes devenus vacants après le 30 juin et devant être comblés ne seront pas affichés et ils seront utilisés aux fins du remplacement des personnes dont le poste sera aboli avant le 31 mai de l'année suivante. Malgré ce qui précède, au cours des deux premières semaines du mois de juillet, l'Employeur pourra afficher des postes ne pouvant servir au remplacement des personnes salariées visées par une abolition.*

7. Le dernier paragraphe de l'annexe D est abrogé.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal ce ^e jour du mois de 2006.

Université de Montréal

S.E.U.M. - S.L. 1244, S.C.F.P.-F.T.Q.

Annexe « D »

OBJET : Entente relative à la planification de la réduction des effectifs

Il importe de planifier adéquatement la réduction des effectifs de manière à favoriser le remplacement et le recyclage, le cas échéant, des personnes visées. À cette fin, les unités seront appelées, annuellement, à faire connaître à la Direction des ressources humaines, la liste des postes qu'elles prévoient abolir au cours de la prochaine année financière.

À partir des informations reçues, la Direction des ressources humaines transmet au Syndicat, le 30 juin de chaque année, un état des postes compris dans l'unité de négociation dont l'abolition est projetée jusqu'au 31 mai de l'année suivante, étant précisé que la date effective d'abolition de poste ne peut intervenir avant la fin de la période d'interruption des affichages prévue à la clause 9.13.

Chaque liste ainsi fournie constitue une liste fermée jusqu'à l'établissement de la prochaine liste. Ceci n'empêche pas pour autant l'abolition en tout temps d'un poste devenu vacant.

Les personnes salariées à qui une abolition de poste a été signifiée pour la période en cours, seront replacées en conformité avec l'article 28 intitulé *Sécurité d'emploi*, compte tenu des postes disponibles.

Au cours de la période d'interruption des affichages prévue à la clause 9.13, les parties conviennent de constituer une banque de postes aux fins du remplacement des personnes visées. Les postes devenus vacants et identifiés comme devant servir au remplacement des personnes visées pourront être comblés dans l'intervalle, soit par du personnel temporaire, soit par une affectation temporaire, en conformité avec les dispositions de la convention collective de travail, en attendant leur comblement par les personnes salariées dont le poste a été aboli.

Quant aux postes devenus vacants et n'ayant pas été identifiés comme devant servir au remplacement des personnes visées, ils seront affichés, le cas échéant, selon les dispositions de l'article 9. Après entente entre les parties, certains postes plus rares, soit ceux définis comme étant des postes peu communs ou dont il existe peu d'exemplaires ou dont la vacance se présente peu souvent, pourront être conservés vacants en prévision des abolitions de postes des années subséquentes.

Les parties conviennent d'échanger entre elles quant au recyclage de certaines personnes salariées, compte tenu des besoins de l'Employeur, des postes qui deviendront vacants, etc.

L'Université convient de transmettre à la partie syndicale, le 1^{er} juin, un état des postes de cadres et professionnels exclus de l'unité de négociation dont l'abolition projetée a été annoncée.

En tout temps en cours d'application, les parties peuvent d'un commun accord modifier les dispositions de la présente entente.

Annexe « E »

OBJET : Modalités d'application de l'article 28 de la convention collective de travail et de l'annexe « D »

Les parties conviennent des modalités d'application suivantes :

1) Dépôt de la liste des postes dont l'abolition est prévue

L'Employeur transmet la liste en question selon le calendrier convenu à l'annexe « D ». L'Employeur convient également de transmettre au Syndicat la liste des postes disponibles aux fins du remplacement ainsi que l'organigramme de l'unité visée, lorsqu'il est disponible.

Les parties se rencontrent alors pour veiller à l'application de l'ancienneté et identifier, le cas échéant, les cas de recyclage.

Chaque personne dont le poste est aboli reçoit les renseignements suivants :

- liste des noms des autres personnes de la même classification dont le poste a été aboli ainsi que leur date d'ancienneté;
- liste des postes disponibles au sein de la classification en question;
- une copie de la présente entente.

2) Remplacement à un poste équivalent

La personne salariée dont le poste a été aboli doit faire une sélection parmi les postes disponibles de sa classification et exprimer son choix par écrit à la Direction des ressources humaines avec copie au Syndicat, en exprimant autant de choix qu'il y a de postes disponibles.

Il sera loisible à la personne salariée de rencontrer, au besoin, le supérieur de l'unité concernée. La personne salariée doit, dans les trois (3) jours suivant la rencontre, exprimer son choix par ordre de préférence.

Advenant le cas où le nombre de personnes à replacer dans une même classe excède le nombre de postes disponibles dans la classe en question, il sera loisible à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté et par ordre décroissant de refuser un remplacement à un poste équivalent disponible. Par ailleurs, les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté doivent accepter leur remplacement aux postes équivalents disponibles.

La personne salariée ayant refusé temporairement un remplacement à un poste équivalent doit, à partir de la date où son poste est effectivement aboli, accepter l'une ou l'autre des mesures provisoires, s'il n'y a pas de postes équivalentes alors disponibles.

Une fois les postes équivalents attribués, l'Employeur transmet aux personnes salariées qui n'ont pas déjà été replacées à un poste équivalent, une copie de la liste des postes disponibles restants au sein des classifications inférieures.

3) Supplantation

Lorsque la personne salariée opte pour cette mesure, l'Employeur lui indique le nom de la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans la même fonction au sein de l'unité de négociation.

La personne salariée qui désire exercer son droit de supplantation en informe par écrit la Direction des ressources humaines avec copie au Syndicat.

4) Mesures provisoires

L'Employeur transmet au Syndicat et à chacune des personnes visées :

- une liste des personnes qui n'ont pas pu être remplacées à un poste équivalent;
- une liste des postes de classe inférieure disponibles;
- une liste des emplois temporaires disponibles d'une durée de plus d'un mois.

Les personnes salariées visées sont appelées, par ordre d'ancienneté, à exercer un choix parmi les mesures suivantes :

- remplacement à un poste d'une classe inférieure;
- remplacement soit pour remplacer une personne salariée dont le poste est temporairement dégagé, soit pour un surcroît de travail;
- mise à pied n'excédant pas douze (12) mois, étant précisé que la personne salariée doit revenir au travail si un poste équivalent devient disponible durant cette mise à pied;
- indemnité de séparation.

S'il existe simultanément un poste disponible d'une classe inférieure ainsi qu'un emploi temporaire disponible de la même classe, d'une classe inférieure ou d'une classe supérieure à celle de la personne salariée en instance de remplacement, celle-ci a le choix entre les deux, étant toutefois précisé que la personne salariée peut refuser s'il s'agit d'un emploi temporaire de classe supérieure. Dans ce dernier cas, le salaire est établi en conformité avec la clause 18.02. Si l'emploi temporaire doit être comblé par une personne salariée temporaire avant l'entrée en fonction de la personne salariée régulière, l'Université informe alors le Syndicat, par écrit, et la personne salariée temporaire que l'emploi sera prochainement pourvu par une personne salariée en instance de remplacement.

S'il n'existe pas d'emploi temporaire ni de poste de classe inférieure disponibles à pourvoir, la personne salariée visée déplace alors la personne salariée temporaire ayant le moins d'ancienneté dans la classe en question, en autant qu'elle ait plus d'ancienneté que la personne salariée temporaire qu'elle déplace, ou, à défaut dans une classe inférieure la plus immédiatement rapprochée à celle de la personne salariée en instance de remplacement, en autant que la durée restante de l'emploi temporaire est de plus d'un (1) mois. L'Employeur convient alors d'aviser préalablement par écrit la personne salariée, avec copie au Syndicat, à l'intérieur d'un délai raisonnable, dans la mesure du possible deux (2) semaines à l'avance. Advenant qu'il y ait plus d'une personne en instance de remplacement, l'Employeur identifie les emplois temporaires visés et les offre par ordre

décroissant d'ancienneté à ces personnes étant précisé que la personne salariée ayant le moins d'ancienneté doit accepter l'emploi temporaire restant.

Lorsque l'Employeur déplace une personne salariée temporaire aux fins du remplacement d'une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi et que cette dernière est remplacée ailleurs en conformité avec les dispositions de l'article 28, l'Employeur convient alors d'offrir prioritairement le cas échéant cet emploi temporaire qui redevient disponible à la dernière personne salariée temporaire ayant occupé ledit emploi, au lieu de recourir à la liste de rappel en vertu de l'annexe « J » de la convention collective de travail, à la condition que cette personne salariée temporaire soit encore disponible.

Les mesures prévues dans les trois (3) paragraphes qui précèdent sont convenues sans admission et sans valeur de précédent quant à l'interprétation et l'application de la convention collective.

Les parties conviennent également de ce qui suit :

- Les postes devenus vacants après le 30 juin et devant être comblés ne seront pas affichés et ils seront utilisés aux fins du remplacement des personnes dont le poste sera aboli avant le 31 mai de l'année suivante. Malgré ce qui précède, au cours des deux premières semaines du mois de juillet, l'Employeur pourra afficher des postes ne pouvant servir au remplacement des personnes salariées visées par une abolition.
- La personne salariée qui n'a pas été remplacée à un poste équivalent et qui a opté pour la mise à pied n'est pas contrainte à démissionner à l'expiration de sa mise à pied de douze (12) mois. Par ailleurs, elle doit, dans les vingt (20) jours ouvrables qui précèdent l'expiration de sa mise à pied indiquer à l'Employeur si elle opte pour l'indemnité de séparation ou pour l'une ou l'autre des mesures provisoires prévues au point 4).
- Moyennant un préavis écrit de vingt (20) jours ouvrables, la personne salariée mise à pied pourra mettre fin à sa mise à pied et être remplacée selon l'une ou l'autre des mesures provisoires prévues au point 4).
- À moins de dispositions contraires, l'article 28 intitulé *Sécurité d'emploi* s'applique intégralement.