

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

L'Université de Montréal

ET

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

OBJET : Modification de certaines dispositions de la convention collective relatives à l'ancienneté des personnes salariées temporaires

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

La convention collective en vigueur est modifiée comme suit :

1. Le deuxième paragraphe de la clause 8.06 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

Quant aux personnes salariées temporaires, l'Université pourra, soit inscrire leur ancienneté dans la liste prévue au paragraphe précédent, soit procéder à l'affichage d'une liste distincte contenant leur ancienneté à titre de personnes salariées temporaires.

2. Le premier paragraphe de la clause 9.06 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

9.06 Aux fins du présent article, le poste est accordé au candidat de l'unité de négociation ayant le plus d'ancienneté lors de l'expiration du délai d'affichage à condition qu'il satisfasse aux exigences apparaissant sur l'avis de poste vacant. Aux fins de cette clause, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. Lorsque deux candidats ou plus ont la même date d'ancienneté, la préséance est établie par voie de tirage au sort.

3. La clause 9.11 est abrogée et remplacée par le texte suivant :

9.11 La personne salariée temporaire ayant accumulé au moins soixante (60) jours rémunérés peut poser sa candidature à un poste affiché selon les dispositions du présent article. Si elle obtient un poste à la suite d'un affichage, elle est alors tenue d'effectuer une période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables travaillés. Une fois cette période terminée, elle est considérée comme une personne salariée régulière. Si elle n'est pas confirmée dans ce poste, elle retourne comme personne salariée temporaire, à la condition que tel travail temporaire soit encore disponible, sinon elle est inscrite sur la liste de rappel. Par ailleurs, une personne salariée temporaire ayant obtenu un poste à la suite d'un affichage pourra, pas plus d'une (1) fois, décider de retourner comme personne salariée temporaire lorsque le poste ainsi obtenu ne lui convient pas.

4. L'Annexe « I » est abrogée et remplacée par le texte suivant :

Annexe « I »

OBJET : Conditions de travail des personnes salariées temporaires comprises dans l'unité de négociation

Les seules dispositions qui s'appliquent sont les suivantes :

Article 1 But de la convention

Article 2 Reconnaissance du Syndicat

Article 3 Champ d'application

Article 4 Régime syndical

Article 5 Droits et obligations des parties

Article 6 Définition des termes

Article 7 7.01, 7.10, 7.11

Article 8 Ancienneté

- a) *Chaque jour rémunéré, indistinctement du nombre d'heures rémunérées, équivaut à un (1) jour.*

- b) À partir du (date), l'ancienneté de la personne salariée temporaire s'exprime par une date.
- c) La personne salariée temporaire ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours rémunérés est inscrite sur la liste de rappel conformément à l'annexe « J », à l'expiration de sa période d'emploi.
- d) La personne salariée qui n'est pas inscrite sur la liste de rappel et qui refuse un (1) rappel au travail perd son ancienneté, à moins que le refus de la personne salariée ne soit pour cause de maladie ou d'accident ou à moins que l'acceptation de la personne salariée implique le bris d'un contrat à l'Université de Montréal non régi par la présente convention d'une durée supérieure à celui offert. Dans ces cas, l'Employeur peut exiger un certificat médical et/ou des pièces justificatives.
- e) La personne salariée temporaire qui n'est pas inscrite sur la liste de rappel et qui n'est pas rappelée au travail conserve son ancienneté pendant six (6) mois, sous réserve d'un minimum de quarante-cinq (45) jours travaillés pour une année financière.

Article 9 Affichage

L'article 9 s'applique au complet étant précisé que lors de l'affichage d'un poste vacant ou nouveau, la personne salariée temporaire ayant accumulé au moins soixante (60) jours rémunérés ou la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut poser sa candidature selon les dispositions de l'article 9 et utiliser son ancienneté en vertu de l'article 8. Seule la période de probation, lorsque créditée en tout ou en partie, est considérée comme du service actif aux fins de l'application de l'article 28 (Sécurité d'emploi).

Article 11 Procédure de règlement des griefs et mécontentes

Elle peut formuler un grief conformément aux dispositions de l'article 11 pour réclamer les avantages auxquels elle a droit.

Il est loisible à la personne salariée temporaire à temps complet ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours rémunérés et plus de recourir à la procédure de règlement des griefs et mécontentes pour contester un congédiement disciplinaire. Si la période d'emploi pour laquelle la personne salariée a été embauchée est terminée lors de la décision de l'arbitre de rétablir la personne salariée dans ses droits, la personne salariée est alors réinscrite sur la liste de rappel.

Article 12 Arbitrage

Article 13 Accidents de travail

Article 14 Durée du travail et horaire de travail

Les dispositions de l'article 14 s'appliquent, sauf les dispositions de la clause 14.04. Les dispositions pertinentes à la réduction des heures de travail au cours de la période estivale s'appliquent à la personne salariée temporaire à temps complet ayant accumulé soixante (60) jours rémunérés. La personne salariée temporaire à temps complet qui n'a pas encore accumulé soixante (60) jours rémunérés bénéficie de la réduction des heures de travail à partir du moment où elle atteint soixante (60) jours rémunérés.

Article 16 Travail supplémentaire

Article 17 Rémunération minimale de rappel

Les dispositions de cet article s'appliquent à la personne salariée temporaire à temps complet.

Article 18 Salaires

Cet article s'applique, sauf la clause 18.06, étant précisé que la personne salariée temporaire a droit au taux de salaire prévu en annexe pour la fonction qu'elle occupe et elle est assujettie à cette description de fonction. La personne salariée temporaire a droit à une augmentation d'un échelon après chaque tranche de deux cent soixante (260) jours rémunérés.

Article 19 Primes

Les dispositions de la clause 19.01 s'appliquent. Les dispositions de la clause 19.04 (travail du samedi et du dimanche) s'appliquent à la personne salariée temporaire à temps complet, après vingt (20) jours rémunérés.

Article 20 Jours fériés

Les dispositions de l'article 20 s'appliquent étant précisé que la personne salariée est admissible, après vingt (20) jours rémunérés, au paiement des jours fériés qui interviennent au cours de la durée de son emploi à la condition toutefois que lesdits jours fassent partie de son horaire régulier de travail. Dans le cas de la Fête nationale, la Loi sur la fête nationale s'applique.

Par ailleurs, lorsque les jours fériés interviennent en dehors de l'horaire régulier de la personne salariée à temps partiel, celle-ci a droit à une indemnité égale à 1/20 du salaire régulier versé au cours des quatre (4) semaines complètes précédant la semaine du jour férié.

Article 21 Vacances

La personne salariée surnuméraire tout comme la personne salariée remplaçante à temps partiel reçoit, lors de chaque période de paie, l'indemnité de vacances à laquelle elle est admissible.

La personne salariée remplaçante à temps complet embauchée pour une période d'un (1) mois et plus, accumule des vacances, en conformité avec les dispositions de la clause 21.02. Les vacances sont prises en temps, après entente avec le supérieur quant aux dates.

Lorsqu'une personne salariée remplaçante devient une personne salariée surnuméraire, elle reçoit l'indemnité de vacances à laquelle elle a droit en conformité avec les dispositions de la clause 21.11.

Article 22 Congés sociaux

Les clauses 22.01 à 22.06 s'appliquent à la personne salariée, ayant accumulé vingt (20) jours rémunérés et plus, durant sa période d'emploi.

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.

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 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 liées 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 soeur 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 l'ancienneté nécessaire.

Article 26 Uniformes et outils

Article 27 Indemnité pour usage de voiture personnelle et frais de transport

Article 32 Régime de retraite sous réserve des dispositions de la loi 116

Article 33 Régime de retenue épargne

Article 38 Annexes, lettres d'entente et validité

Article 39 Hygiène, santé, sécurité

Article 44 Rétroactivité

Article 48 Durée de la convention

Dispositions additionnelles

Elle reçoit, lors de chaque période de paie, en guise de compensation pour l'assurance-salaire, les congés personnels et les autres avantages dont elle ne bénéficie pas, une prime égale à quatre pour cent (4%) de son salaire régulier.

La personne salariée temporaire inadmissible à l'inscription sur la liste de rappel au motif qu'elle n'a pas d'ancienneté peut, avant sa terminaison d'emploi, signifier sa disponibilité pour du travail temporaire en indiquant par écrit à la Direction des ressources humaines, la ou les fonctions désirées et les dates de disponibilité. Sa candidature sera considérée par l'Employeur de façon prioritaire par rapport à celle des personnes de l'extérieur pour du travail temporaire.

5. Le paragraphe a) de l'Annexe « J » est abrogé et remplacé par le texte suivant :
 - a) *La personne salariée ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours rémunérés et plus est admissible à un rappel au travail.*

6. Le paragraphe d) de l'Annexe « J » est abrogé et remplacé par le texte suivant :
 - d) *Une liste des noms des personnes salariées inscrites sur la liste de rappel est établie le premier (1^{er}) de chaque mois. Une copie de cette liste est transmise au Syndicat. Cette liste est produite par groupe et par ordre d'ancienneté et comprend les renseignements suivants :*
 - matricule;
 - nom et prénom;
 - adresse;
 - numéro de téléphone (maximum de deux (2) numéros);
 - dernier emploi temporaire;
 - fin de la dernière période d'emploi;
 - date d'ancienneté.

7. Le paragraphe e) de l'Annexe « J » est abrogé et remplacé par le texte suivant :

e) *L'Employeur convient de recourir à la liste de rappel pour tout travail temporaire d'une durée de plus d'un (1) mois et d'offrir le travail disponible à la personne salariée du groupe en cause qui satisfait aux qualifications requises, en commençant par celle ayant le plus d'ancienneté.*

Malgré ce qui précède, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel depuis plus de douze (12) mois peut signifier par écrit à l'Employeur sa disponibilité pour du travail temporaire d'une durée de deux (2) semaines et plus mais d'un (1) mois et moins. En pareil cas, l'Employeur convient alors d'offrir prioritairement tout travail temporaire d'une durée de deux (2) semaines et plus mais d'un (1) mois et moins aux personnes salariées visées selon les modalités prévues à l'alinéa précédent. Advenant un refus, la personne salariée perd son ancienneté et son nom est alors rayé de la liste de rappel, sous réserve des exceptions prévues au paragraphe i).

8. Le paragraphe i) de l'Annexe « J » est abrogé et remplacé par le texte suivant :

i) *La personne salariée inscrite sur la liste de rappel conserve son ancienneté pendant douze (12) mois. Cependant, la personne salariée qui refuse deux (2) rappels consécutifs perd son ancienneté :*

- à moins que l'acceptation de la personne salariée implique le bris d'un contrat chez un autre employeur (y compris un emploi à l'Université de Montréal non régi par la présente convention) d'une durée supérieure à celui offert. Dans un tel cas, il incombe à la personne salariée de fournir les informations nécessaires lorsque requises;

- à moins que le refus de la personne salariée ne soit pour cause de maladie ou d'accident. Dans ces cas, l'Employeur peut exiger un certificat médical et/ou des pièces justificatives.

9. Dispositions transitoires

L'Université convertira les journées d'ancienneté des personnes salariées temporaires à l'emploi de l'Université de Montréal à la date d'entrée en vigueur des présentes en une date d'ancienneté.

L'Université remet au Syndicat la nouvelle liste d'ancienneté ainsi établie à une date à déterminer. Cette liste est affichée dans toute l'institution pendant trois (3) semaines et comprend les renseignements prévus à la clause 8.06.


Toute erreur sur cette liste décelée par les parties est signalée à la Direction des ressources humaines au cours des cinquante-cinq (55) jours ouvrables suivant la date de fin de la période d'affichage de cette liste. L'Université corrige toute erreur ainsi décelée par les parties. La liste ainsi corrigée devient la liste officielle à être utilisée pour les fins d'application de la convention collective et l'ancienneté y apparaissant ne peut faire l'objet d'une révision.

10. La présente entente entrera en vigueur lorsque le progiciel de gestion intégré sera opérationnel et pleinement fonctionnel pour ces aspects.

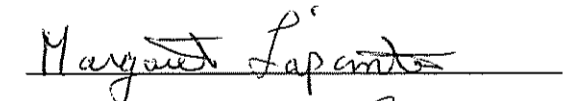
EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal ce \ \^e jour du mois de *mars* 2010.

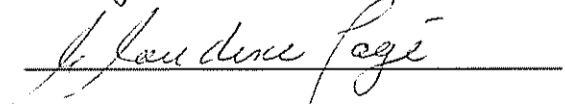
Université de Montréal

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



Martine Lavoie



Margaret Lapante


Jean-Luc Fagot