

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE

LA TÉLÉ-UNIVERSITÉ

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 4476

2011-2016



TABLE DE MATIÈRES¹

| | | |
|---------------|---|----|
| ARTICLE 1.00 | BUT DE LA CONVENTION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES | 4 |
| ARTICLE 2.00 | RECONNAISSANCE ET JURIDICTION..... | 5 |
| ARTICLE 3.00 | DÉFINITIONS | 11 |
| ARTICLE 4.00 | RÉGIME SYNDICAL..... | 13 |
| ARTICLE 5.00 | RELATIONS DU TRAVAIL ET GRIEFS | 15 |
| ARTICLE 6.00 | MESURES DISCIPLINAIRES..... | 19 |
| ARTICLE 7.00 | STATUT D'EMPLOI | 21 |
| ARTICLE 8.00 | TÂCHES ET RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE SALARIÉE..... | 23 |
| ARTICLE 9.00 | CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE..... | 25 |
| ARTICLE 10.00 | ÉVALUATION | 26 |
| ARTICLE 11.00 | EXIGENCES DE QUALIFICATION | 29 |
| ARTICLE 12.00 | APPEL DE CANDIDATURES | 30 |
| ARTICLE 13.00 | MÉCANISMES D'ASSIGNATION..... | 34 |
| ARTICLE 14.00 | UNITÉ DE POINTAGE..... | 37 |
| ARTICLE 15.00 | CONGÉS DE MALADIE, LÉSIONS PROFESSIONNELLES ET ASSURANCE SALAIRE | 39 |
| ARTICLE 16.00 | PERFECTIONNEMENT | 43 |
| ARTICLE 17.00 | RÉGIME DE RETRAITE | 45 |
| ARTICLE 18.00 | VACANCES | 46 |
| ARTICLE 19.00 | CONGÉS SPÉCIAUX, FÉRIÉS ET SANS TRAITEMENT | 48 |
| ARTICLE 20.00 | DROITS PARENTAUX | 51 |
| ARTICLE 21.00 | SALAIRES..... | 61 |
| ARTICLE 22.00 | FRAIS RELIÉS À L'ENCADREMENT | 65 |
| ARTICLE 23.00 | DIVERS..... | 68 |
| ARTICLE 24.00 | GRÈVE OU LOCK-OUT | 69 |
| ANNEXE I | FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE..... | 70 |
| ANNEXE II | FORMULAIRE DE DÉCLARATION D'EMPLOI LE STATUT D'EMPLOI – ARTICLE 7.00 | 71 |
| ANNEXE III | NOMBRE D'HEURES D'ENCADREMENT PAR COURS..... | 73 |
| ANNEXE IV | ÉCHELLES SALARIALES | 76 |

¹ Dans le présent document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

LETTRES D'ENTENTE

| | | |
|------|--|----|
| No 1 | Suspension des délais prévus à la convention pour la période estivale | 77 |
| No 2 | Mesures transitoires | 78 |
| No 3 | Modalités applicables lors d'un transfert d'étudiant | 80 |
| No 4 | Paiement de la rétroactivité salariale prévue à la lettre d'entente no 2 | 83 |

ARTICLE 1.00

BUT DE LA CONVENTION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 1.01 La convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Université et les personnes salariées, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail équitables pour toutes, de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Université et les personnes salariées régies par la convention.
- 1.02 Cette convention, une fois signée par les personnes autorisées représentant les parties et déposée conformément au Code du travail, est conclue jusqu'au 31 décembre 2016.
- 1.03 Cette convention entre en vigueur au moment de sa signature et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu. Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention conformément au Code du Travail et sous réserve des droits des parties en vertu de ce Code.
- 1.04 L'Université et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment modifier la présente convention en y ajoutant tout article qu'ils jugent nécessaire ou en amendant, radiant ou corrigeant d'une autre façon, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant.
- 1.05 Toutes les lettres d'entente ou annexes à la présente convention sont des parties intégrantes de la convention.
- 1.06 L'Université s'engage à maintenir une police d'assurance couvrant, entre autres, la responsabilité civile des personnes salariées pour les actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de leur travail et sans intention de causer des dommages.
- 1.07 Sauf en cas de faute lourde, l'Université s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 2.00

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 Il est du ressort de l'Université de gérer, diriger et administrer ses affaires et d'exercer les pouvoirs qui lui sont conférés par la Loi et les règlements.

L'Université reconnaît que toute décision qu'elle prend et qui modifie les conditions de travail prévues à la convention est sujette à la procédure d'arbitrage.

2.02 a) Aux fins de négociation et d'application de la convention, l'Université reconnaît le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 4476, comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des personnes salariées régies par le certificat d'accréditation émis le 16 janvier 2002 par le ministère du Travail.

b) L'approbation écrite du Syndicat est nécessaire pour établir la validité d'une entente particulière ou d'un contrat portant sur des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention.

Le Syndicat convient, de plus, que l'Université peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la présente convention après en avoir avisé les personnes visées et le Syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que, si une personne salariée se croit lésée par de telles modifications, cette personne salariée ou le Syndicat peuvent recourir à la procédure de règlement des griefs et, dans ce cas, il appartient à l'Université de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

2.03 Dans ses relations avec le Syndicat, l'Université est représentée par la Direction des ressources humaines, à moins de stipulations contraires.

2.04 Cette convention s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

2.05 À l'exception des cas d'urgence et sauf pour les professeurs, le personnel exclu de l'unité d'accréditation n'accomplit normalement pas les tâches exécutées par les personnes salariées. Cependant, les tâches d'entraînement des personnes salariées ne sont pas des tâches réservées aux personnes salariées.

2.06 Aux fins de faciliter l'application de la présente convention, l'Université reconnaît que le Syndicat a droit annuellement à une banque de libérations aux frais de l'Université.

Cette banque a été constituée afin de prévenir et régler les griefs et pour assurer la présence des représentants syndicaux aux comités des relations du travail et de griefs, de perfectionnement et tout autre comité interne syndical.

Cette banque de libérations syndicales est équivalente à quatre cent cinquante (450) heures par année au taux horaire de la personne salariée libérée.

2.07 L'Université reconnaît également que le Syndicat a droit aux banques de libérations suivantes :

a) Aux fins de préparation du projet de convention, l'Université reconnaît que le Syndicat a droit à l'équivalent du salaire de deux cent quarante (240) heures au taux horaire de la personne salariée libérée.

b) Aux fins de négociation de la convention collective, l'Université rémunère des représentants officiels du Syndicat pour un total équivalant au salaire de trois cent soixante (360) heures au taux horaire de la personne salariée libérée. Les modalités sont arrêtées par les parties au plus tard trente (30) jours avant l'expiration de la convention.

c) L'Université reconnaît que le Syndicat a droit à l'équivalent du salaire de quatre-vingts (80) heures sur deux ans au taux horaire de la personne salariée libérée pour des activités syndicales, et ce, aux frais de l'Université.

2.07.1 La personne libérée aux fins des clauses 2.06 et 2.07 bénéficie des droits et privilèges prévus par la convention.

La personne libérée peut se déclarer disponible conformément aux dispositions prévues à l'article 9.00, afin que l'Université lui assigne des étudiants.

À chaque trimestre de libération, la personne salariée libérée ayant cumulé dix (10) heures de libérations syndicales se voit reconnaître l'équivalent des unités de pointage par cours et par UER qu'elle a obtenues lors du dernier trimestre correspondant pour lequel elle était disponible si elle n'avait pas été libérée en vertu du présent article.

- 2.07.2 Le total des libérations accordées et des assignations reçues durant les trimestres consécutifs automne-hiver-été ne doit normalement pas dépasser les maximums suivants :
- 540 heures pour une personne salariée en situation de double emploi;
 - 1 800 heures pour une personne salariée qui n'est pas en situation de double emploi.
- 2.08 Le versement des montants prévus aux clauses 2.06 et 2.07 est assujéti aux différentes déductions à la source et doit être réclamé sur présentation d'une facture et acheminé à la Direction des ressources humaines.
- Le Syndicat désigne par écrit à la Direction des ressources humaines les noms des représentants en vertu des clauses 2.06 et 2.07 de la convention.
- 2.09 Le Syndicat avise l'Université du nom de ses représentants officiels aux fins d'application des dispositions de cette convention.

ACCÈS À L'INFORMATION

- 2.10 L'Université transmet au Syndicat dans les meilleurs délais, si possible avant leur mise en vigueur, tout règlement, avis ou directive de portée générale s'adressant aux personnes salariées.
- 2.11 a) L'Université fait parvenir au Syndicat copie de tout document remis aux membres des commissions, conseils ou comités, ou tout document produit par ces organismes au sein desquels le Syndicat a été appelé à désigner ou à suggérer des personnes déléguées.
- b) Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des personnes salariées d'une UER ou de l'Université sur un sujet couvert par la convention est simultanément transmise au Syndicat.
- 2.12 L'Université fait parvenir au Syndicat, lors de leur publication, copie des procès-verbaux du Conseil de gestion de la Télé-université et de la Commission académique de la formation à distance, soustraction faite de toute question discutée à huis clos au sein de ces organismes.

Les mêmes dispositions s'appliquent, si possible, à l'égard des Conseils des UERs ou de leur équivalent.

Sur demande du Syndicat, l'Université lui transmet toute partie d'un procès-verbal d'un Conseil d'UER ayant trait à toute question concernant les personnes salariées ou à l'application des conditions de travail prévues à la présente convention.

LISTES

2.13 Les listes suivantes sont transmises au Syndicat :

- a) Dix (10) jours ouvrables après le début de chaque trimestre, l'Université transmet une liste alphabétique des personnes salariées éligibles avec les informations suivantes :
 - Nom et prénom;
 - Adresse postale aux fins d'encadrement;
 - Numéro de téléphone aux fins d'encadrement et à la résidence permanente;
 - Adresse courriel aux fins d'encadrement;
 - Statut d'emploi en vertu de l'article 7.00;
 - Diplôme, date d'obtention, trimestre d'application, heures d'encadrement dans le dernier trimestre et nombre d'heures cumulées depuis l'obtention du diplôme;
 - Sigle du ou des cours pour lesquels la personne salariée est a) éligible, b) disponible.
- b) Le 1^{er} de chaque mois, l'Université transmet une liste à jour de l'adresse et du numéro de téléphone mentionné à 2.13 a).

LOCAUX ET AUTRES SERVICES

2.14 L'Université permet au Syndicat d'utiliser gratuitement les locaux pour tenir ses assemblées selon la procédure de réservation en vigueur.

L'Université met à la disposition du Syndicat un classeur muni d'une serrure et situé dans un lieu accessible à ses locaux de Québec et de Montréal.

2.15 L'Université attribue au Syndicat une boîte vocale à même son système de téléphonie. Elle met également à la disposition du Syndicat, un casier pour le courrier postal qu'il lui est adressé.

- 2.16 a) L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services habituels tels que le service de la photocopie, d'imprimerie, de messagerie, au taux établi pour ces services selon les normes d'utilisation en vigueur.
- b) L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services de vidéoconférence et audioconférence selon les normes d'utilisation en vigueur.
- 2.17 a) L'Université s'engage à transmettre, à chaque personne salariée couverte par le certificat d'accréditation, une copie électronique du texte de la présente convention, ses annexes et lettres d'entente dans les 60 jours du dépôt au Bureau du Commissaire général du travail. Sur demande à la Direction des ressources humaines, une copie sur support papier est transmise à la personne salariée.

Dans les mêmes délais, l'Université s'engage à fournir au Syndicat dix (10) copies de la convention sur support papier et une copie sur support informatique.

- b) L'Université reconnaît au Syndicat le droit de faire circuler tout document identifié comme lui appartenant.
- c) L'Université donne accès au Syndicat aux adresses électroniques de groupe de ses différentes catégories de personnel.

LIBERTÉ POLITIQUE ET DISCRIMINATION

- 2.18 L'Université n'exercera directement ou indirectement de menaces, de contraintes, de discrimination ou de distinction injustes contre une personne salariée à cause de sa nationalité, de son origine ethnique, linguistique ou raciale, de ses croyances, de son âge, de sa condition sociale, de ses orientations sexuelles, de son sexe, de son état de grossesse, de son état civil, d'un handicap physique ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, de ses opinions ou actions politiques, syndicales ou autres, de son lien de parenté, de son statut social ou de ses relations sociales ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- 2.19 L'Université, par ses représentants, et le Syndicat, par ses membres, conviennent de n'exercer aucun harcèlement psychologique. Le harcèlement psychologique se définit comme

une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

2.20 La personne salariée a droit d'exercer ses libertés politiques; elle est libre d'exprimer ses opinions personnelles tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Université dans le respect de ses responsabilités décrites à l'article 8 et dans la limite du respect des droits de l'étudiant.

ARTICLE 3.00 DÉFINITIONS

Aux fins de la présente convention, les termes suivants signifient :

- 3.01 Année : désigne l'année universitaire commençant le 1^{er} juin d'une année et se terminant le 31 mai de l'année suivante. L'année universitaire comporte trois (3) trimestres : le trimestre d'été désigné par le chiffre 2, le trimestre d'automne désigné par le chiffre 3 et le trimestre d'hiver désigné par le chiffre 1. Cependant, les activités d'encadrement du trimestre d'été qui commencent avant le 1^{er} juin sont réputées appartenir à l'année qui commence le 1^{er} juin suivant.
- 3.02 Assignment : désigne un étudiant assigné à une personne salariée pour l'encadrement dans le cadre d'un cours.
- 3.03 a) Commission des études : désigne la Commission des études de l'Université du Québec à Montréal.
b) CAFAD : désigne la Commission académique de la formation à distance.
- 3.04 Conjoint : On entend par conjointes ou conjoints les personnes :
a) qui sont mariées et cohabitent;
b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- 3.05 a) Conseil d'administration : désigne le Conseil d'administration de l'Université du Québec à Montréal.
b) Conseil de gestion : désigne le Conseil de gestion de la Télé-université.
- 3.06 Conseil d'unité d'enseignement et de recherche (CUER) : désigne le conseil institué pour chaque UER.
- 3.07 Convention : désigne la présente convention collective.
- 3.08 Cours : désigne une ou plusieurs activités de formation créditées aux cycles supérieurs portant un sigle et un titre.
- 3.09 Directeur d'unité d'enseignement et de recherche : désigne la personne nommée à ce titre par l'Université à ce poste et/ou son représentant, selon le cas.

- 3.10 Directeur de l'encadrement : désigne la personne nommée à ce titre par l'Université à ce poste et/ou son représentant, selon le cas. Elle est la supérieure immédiate de la personne salariée.
- 3.11 Directeur de l'enseignement et de la recherche : désigne la personne nommée à ce titre par l'Université à ce poste et/ou son représentant, selon le cas.
- 3.12 Grief : désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou l'application de la convention.
- 3.13 IPC : désigne l'Indice des prix à la consommation (IPC) qui est un indicateur de la variation des prix à la consommation payés par les Canadiens et déterminé par Statistique Canada.
- 3.14 Mésentente : désigne tout désaccord au sujet d'un traitement injuste allégué.
- 3.15 Personne salariée : désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation et régie par la convention.
- 3.16 Professeur : désigne toute personne embauchée par l'Université conformément à la convention collective intervenue entre la Télé-université et le Syndicat des professeures et des professeurs de la Télé-université.
- 3.17 Syndicat : désigne le Syndicat canadien de la Fonction publique, locale 4476.
- 3.18 Unité d'enseignement et de recherche : désigne l'entité telle que définie par le règlement afférent et approuvé par le Conseil d'administration.
- 3.19 Université : désigne la Télé-université, l'université à distance de l'Université du Québec à Montréal.

ARTICLE 4.00

RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 a) Le chargé d'encadrement, qui est membre du syndicat à la date de la signature de la convention, doit le demeurer pour toute la durée de la convention, comme condition d'emploi. Tout nouveau chargé d'encadrement embauché après la date de signature de la présente convention doit, comme condition d'embauche et maintien de son emploi, signer un formulaire d'adhésion au syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la convention.
- b) Le fait, pour le syndicat, de ne pas accepter, de suspendre ou d'expulser un chargé d'encadrement de ses rangs, ne peut affecter son engagement ou son lien d'emploi, sauf pour les raisons mentionnées à l'article 63 a) et b) du Code du travail. Les dispositions de la présente clause ne peuvent avoir pour effet d'empêcher un chargé d'encadrement de démissionner du syndicat entre le 180^e et le 150^e jour précédant la date d'expiration de la convention aux fins d'application de l'article 22 e) du Code du travail (L.R.Q. c. C-27).
- 4.02 L'Université doit déduire à chaque période de paie, sur le salaire de chaque personne salariée, toute cotisation régulière ou spéciale déterminée par l'assemblée générale du Syndicat. Ces retenues sont effectuées dès la première période de paie de la personne salariée et elles doivent apparaître sur les formulaires fournis par l'Université aux fins d'impôt sur le revenu.
- 4.03 L'Université fait parvenir au Syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, la somme ainsi recueillie et la liste des noms et adresses des personnes salariées et le montant retenu.
- 4.04 Toute correspondance administrative au sujet des prélèvements doit se faire entre l'Université et le Syndicat.
- 4.05 Aux fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale est le taux ou la somme qui est indiqué à l'Université par avis écrit du Syndicat. L'Université s'engage à déduire ou à faire les réajustements nécessaires dans les trente (30) jours qui suivent la signification dudit avis par le Syndicat.
- 4.06 L'Université n'est pas tenue de congédier une personne salariée si le Syndicat l'a expulsée de ses rangs.

- 4.07 Dans le cas de cotisation régulière ou spéciale, le Syndicat répond en lieu et place de l'Université à toute poursuite qui peut lui être intentée.
- 4.08 Si l'Université néglige ou omet de faire remise au Syndicat des sommes prélevées concernant les cotisations régulières ou spéciales dans les délais prévus à la clause 4.03, le Syndicat fait parvenir à l'Université un avis spécifiant que les sommes recueillies doivent être remises à la trésorerie du Syndicat dans les sept jours de cet avis. Si les délais ne sont pas respectés, l'Université doit payer au Syndicat l'intérêt légal calculé sur la somme due.
- 4.09 Dans le cas d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives, l'Université s'engage, suite à un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat dans les quinze (15) jours de cet avis. L'Université doit s'entendre avec la personne salariée quant au mode de prélèvement sur les paies subséquentes. En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois mois d'arrérages.

ARTICLE 5.00

RELATIONS DU TRAVAIL ET GRIEFS

- 5.01 C'est le ferme désir de l'Université de discuter avec le Syndicat de toute question, problème ou litige autre qu'un grief ou mécontentement relatif aux conditions de travail ou aux relations entre l'Université d'une part, et les personnes salariées et le Syndicat d'autre part. Il en est de même également pour le règlement, dans le plus bref délai possible, de tout grief ou mécontentement.
- 5.02 Aux fins d'application des dispositions de la clause 5.01, l'Université et le Syndicat conviennent de constituer un comité unique de relations du travail et de griefs, composé de représentants nommés par le Syndicat et de représentants nommés par l'Université en nombre égal, soit deux.
- Le mandat du comité est double : le premier, étudier et discuter de toute question, problème ou litige, autre qu'un grief ou mécontentement, relatif aux conditions de travail ou aux relations entre l'Université d'une part, et les personnes salariées et le Syndicat d'autre part. Le second est celui de disposer des griefs et mécontentements selon les modalités définies ci-après.
- Chaque partie peut s'adjoindre les personnes qu'elle juge à propos.
- 5.03 Les séances du comité des relations du travail et de griefs ont lieu à l'endroit, à l'heure et à la date qui conviennent aux membres et aux besoins du comité. Les séances débutent à l'heure qui convient aux deux parties.
- 5.04 À chaque réunion du comité est tenu un compte rendu des positions ou, s'il y a lieu, des règlements intervenus que les parties signent. Le compte rendu doit être contresigné par chacune des parties.
- 5.05 L'Université et le Syndicat sont d'accord pour accorder priorité à chaque étape aux cas de congédiement, de suspension, d'avis disciplinaire, de grief collectif ou de portée générale.
- 5.06 Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par l'Université pour l'unique raison qu'elle a déposé un grief ou un mécontentement.
- 5.07 Aucune pression ou menace n'est faite dans le but d'amener une personne salariée à signer un document pouvant l'incriminer et servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement des griefs.

RÈGLEMENT DE GRIEFS OU MÉSENTENTES

5.08 Tout grief ou mécontente ne peut être soumis dans un délai excédant quarante-cinq (45) jours de la connaissance du fait dont le grief découle mais sans excéder un délai de cent vingt (120) jours de calendrier de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief ou à la mécontente.

Toutefois, le délai est de quinze (15) jours ouvrables pour les griefs concernant les mesures disciplinaires.

Dans le contexte d'une plainte de harcèlement psychologique, les délais prévus au présent paragraphe sont suspendus jusqu'à la conclusion du dossier et de la mise en application des différentes procédures prévues à la politique institutionnelle sur le respect et l'intégrité des personnes au travail.

5.09 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ou d'une mécontente n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief ou d'une mécontente est faite à titre indicatif. Cependant, on doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief ou de la mécontente, le règlement demandé, de même que la mention des articles de la convention s'y rapportant peuvent être amendés, dans le but de clarifier ou de préciser le grief ou la mécontente. La partie qui désire apporter un amendement au grief ou à la mécontente doit le soumettre à l'autre par écrit. Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.

5.10 Les délais prévus à cet article sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent, par entente écrite, modifier ces délais.

Première étape – Directeur de l'encadrement

5.11 Toute personne salariée, groupe de personnes salariées ou le Syndicat qui se croit lésée par suite de l'application ou de l'interprétation des termes de la convention ou qui croit avoir subi un traitement injuste, peut formuler un grief ou une mécontente et le ou la soumettre au directeur de l'encadrement avec copie conforme à la Direction des ressources humaines. Le directeur de l'encadrement dispose alors de dix (10) jours ouvrables pour apporter une réponse écrite au grief ou à la mécontente. La réponse est transmise à la personne salariée concernée ou représentant syndical concerné avec copie conforme au Syndicat et à la Direction des ressources humaines.

- 5.12 Si le directeur de l'encadrement ne répond pas ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, le Syndicat peut soumettre le cas au comité des relations du travail et de griefs dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la fin du délai de réponse du directeur de l'encadrement par avis écrit donné à cette fin à la Direction des ressources humaines.

Le comité des relations du travail et de griefs doit se réunir dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent une telle demande.

Deuxième étape - Comité des relations du travail et de griefs

- 5.13 Pour qu'il y ait règlement de grief au comité des relations du travail et de griefs, chacune des parties doit y consentir. Le comité établit lui-même ses règles de fonctionnement interne.
- 5.14 Chaque partie, dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, désigne ses représentants au comité des relations du travail et de griefs et en informe l'autre.
- 5.15 Lorsqu'un grief est soumis au comité des relations du travail et de griefs, la Direction des ressources humaines doit dans un délai de vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réunion du comité, rendre sa décision par écrit et la communiquer au Syndicat et à la personne salariée concernée.
- 5.16 Si la Direction des ressources humaines néglige de répondre à l'intérieur du délai prévu à la clause précédente ou si la réponse est jugée insatisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief ou la mécontente à l'arbitrage. Il doit en aviser par écrit la Direction des ressources humaines dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la décision de l'Université ou de l'expiration du délai prévu à la clause 5.15.

Troisième étape – Arbitrage

- 5.17 Les griefs ou les mécontentes sont soumis à un arbitre unique.
- 5.18 À défaut d'entente dans les dix jours ouvrables faisant suite à l'avis d'arbitrage sur le choix d'un arbitre, le Syndicat ou l'Université peut demander au Ministre du travail de le nommer.
- 5.19 Dans le cas d'un grief, l'arbitre doit s'en tenir d'abord à la lettre, ensuite à l'esprit de la convention; cependant, il ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention.

Dans le cas d'une mésentente, l'arbitre doit prendre en considération d'abord l'esprit de la convention, ensuite les principes de justice et d'équité, enfin les politiques de relations du travail qui se dégagent de la convention. Cependant, il n'est pas autorisé à ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention ni à accorder des dommages et intérêts ou encore emmener l'Université à des investissements.

- 5.20 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) rétablir la personne salariée concernée dans tous ses droits avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) réduire la mesure disciplinaire imposée, soit en la changeant, soit en la diminuant, compte tenu des circonstances et de l'équité.
- 5.21 Il peut accorder un intérêt sur le salaire dû à la personne salariée.
- 5.22 L'arbitre peut apprécier le caractère volontaire de la démission d'une personne salariée.
- 5.23 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'audition. Cette décision est finale et lie les parties. La décision doit être mise en vigueur dans les dix jours ouvrables de la réception de la décision et/ou, s'il y a lieu, selon les stipulations de la décision.
- 5.24 Les personnes salariées appelées à témoigner à un arbitrage sont libérées sans perte de traitement pour le temps où leur présence est requise. Les membres du comité des relations du travail et de griefs sont libérés sans perte de traitement pour la durée de l'arbitrage.
- 5.25 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer les frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.

ARTICLE 6.00 MESURES DISCIPLINAIRES

6.01 Lorsqu'un acte posé entraîne une mesure disciplinaire, l'Université prend une des trois (3) mesures qui suivent :

- a) l'avertissement écrit;
- b) la suspension;
- c) le congédiement.

6.02 L'Université peut, en tout temps, imposer une mesure disciplinaire à une personne salariée pour cause juste et suffisante. Elle doit en aviser la personne salariée concernée par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie de cette décision doit être transmise simultanément au Syndicat.

- a) Dans le cas où l'Université, par les personnes autorisées qui la représentent, désire imposer une mesure disciplinaire autre qu'un avertissement écrit à une personne salariée, elle doit convoquer cette personne salariée par un avis écrit, d'au moins cinq (5) jours ouvrables avec copie au Syndicat.
- b) Le préavis adressé à la personne salariée doit spécifier l'heure et l'endroit (le bureau de la Télé-université le plus près de sa résidence) où elle doit se présenter et la nature des faits qui lui sont reprochés. La personne salariée peut être accompagnée, si elle le désire, d'une personne représentant le Syndicat ou d'un conseiller syndical.

6.03 Dans le cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Université.

6.04 Pour toute plainte d'étudiant autre qu'une plainte portant sur la compétence et faisant l'objet d'une enquête de l'Université, le directeur de l'encadrement ou son mandataire communique par écrit avec la personne salariée, lui fait part de la plainte et recueille sa réponse et ses explications. Si elle le désire, la personne salariée peut communiquer sa réponse par écrit.

6.05 Aucun document ne peut être opposé à la personne salariée lors d'un arbitrage si elle n'en a pas déjà reçu copie.

Si le délai à l'intérieur duquel le document est reçu par la personne salariée est jugé insuffisant par l'arbitre, celui-ci détermine les

conditions qu'il estime nécessaires pour la sauvegarde des droits de la personne salariée.

Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée ne peut être invoquée contre elle et est retirée de son dossier après douze (12) mois, sauf s'il y a eu infraction de même nature à l'intérieur de ce délai.

S'il n'y a pas eu infraction de même nature à l'intérieur de ce délai, les mesures disciplinaires sont retirées du dossier et ne peuvent être invoquées contre la personne salariée après le délai maximal de douze (12) mois de l'imposition de la dernière mesure disciplinaire par l'Université.

6.06

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

ARTICLE 7.00

STATUT D'EMPLOI

7.01 Les personnes salariées occupant, outre l'encadrement des cours qu'elles assument à l'Université, un ou des emplois cumulant ainsi vingt-huit (28) heures et plus par semaine ou qui possèdent le statut d'étudiant à temps complet dans un établissement d'enseignement sont considérées en situation de double emploi aux fins de l'attribution des assignations.

Est considérée occuper un emploi à temps complet ou l'équivalent :

- a) toute personne qui, en fonction de ses activités professionnelles déclarées sur le formulaire de déclaration d'emploi à l'annexe II, effectue un ou plusieurs emplois rémunérés dont l'emploi du temps correspond au nombre d'heures hebdomadaires de vingt-huit (28) heures et plus par semaine.
- b) toute personne qui, tout en ayant un ou des emplois cumulant ainsi vingt-huit (28) heures et plus par semaine, est soit en congé avec solde, soit en disponibilité avec solde.

Aux fins de la présente clause, il faut entendre par « son activité professionnelle principale » : une activité rémunérée, exercée pour le compte d'un employeur ou à titre de professionnel, travailleur autonome, contractuel ou autre, et qui représente pour cette personne, la plus importante de ses activités professionnelles, à la date du début du trimestre.

Toute personne qui, à la date du début du trimestre, est couverte par ces définitions doit se déclarer en situation de double emploi lors de la déclaration de disponibilité dudit trimestre.

Toute personne qui à la date du début du trimestre, n'est pas couverte par ces définitions est considérée en situation de simple emploi lors de la déclaration de disponibilité dudit trimestre.

S'il y a eu changement de statut entre la déclaration de disponibilité et la date de début officielle du trimestre, la personne salariée doit en aviser l'Université.

7.02 Au plus tard dans les trente (30) jours de la signature de la convention, la personne salariée complète et fait parvenir à la

Direction des ressources humaines le formulaire de déclaration d'emploi apparaissant à l'annexe II.

Une personne salariée nouvellement engagée complète également un tel formulaire.

Dans les meilleurs délais, la personne salariée qui change de statut d'emploi en avise la Direction des ressources humaines et fournit les éléments nécessaires permettant de déterminer son nouveau statut d'emploi.

7.03 Toute omission ou fausse déclaration relativement à des informations permettant de déterminer le statut d'emploi est passible de sanctions pouvant aller jusqu'au congédiement.

ARTICLE 8.00

TÂCHES ET RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE SALARIÉE

RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE SALARIÉE

La responsabilité générale

Sous la responsabilité du directeur de l'encadrement et sous la responsabilité fonctionnelle du professeur responsable du cours, la personne salariée assure l'encadrement des étudiants des cours crédités de 2^e et de 3^e cycle qui lui sont assignés.

La personne salariée agit sous l'autorité du professeur responsable du cours ou de l'activité où elle intervient. Selon la nature et les exigences du cours ou de l'activité, la tâche de la personne salariée peut comporter l'organisation, la préparation, la présentation d'activités de formation, les différents types de support à l'étudiant, la correction des travaux, examens, rapports de stage ou de tout autre instrument servant à l'évaluation des apprentissages, et la rétroaction à l'étudiant. De plus, elle est appelée à accomplir certaines activités administratives liées à l'exercice de ses tâches et responsabilités.

Les responsabilités principales

Dans l'accomplissement de sa tâche, la personne salariée peut être appelée :

1. À assister et à encadrer les étudiants dans l'ensemble de leur cheminement dans le cours ou l'activité, y compris pour la réalisation des travaux pédagogiques prévus au cours ou à l'activité.
2. À planifier, proposer, préparer ou adapter certains éléments du cours ou de l'activité, sous la supervision du professeur et dans le cadre tracé par la description du cours ou de l'activité à l'annuaire.
3. À planifier, encadrer et animer les conférences télématiques ou téléphoniques, les forums ou les clavardages qui font partie de la formule d'encadrement du cours ou de l'activité.
4. À initier les appels de démarrage et de suivi, lorsque prévus à la formule d'encadrement du cours ou de l'activité.
5. À faire rapport au professeur, au directeur de l'encadrement ou au directeur de l'unité d'enseignement et de recherche auquel appartient le cours ou l'activité du travail accompli.

De plus, elle doit :

6. Répondre à toute communication téléphonique ou télématique dans les deux (2) jours ouvrables suivant le jour de la communication.
7. Corriger les travaux, examens et rapports de stage prévus au cours ou à l'activité et à fournir la rétroaction appropriée à l'étudiant, normalement dans les sept (7) jours ouvrables de la réception du travail ou de l'examen; également, remettre les notes à l'Université dans le délai prescrit au règlement des études des cycles supérieurs.

ARTICLE 9.00

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

Au sens du présent article, le changement technologique désigne l'utilisation d'une nouvelle technologie, ou la mise à jour d'une technologie existante, ayant pour effet de modifier de façon significative la méthode habituelle de travail des personnes salariées.

- 9.01 L'Université doit, avant l'introduction d'un changement technologique, assurer à ses frais la formation des personnes salariées et leur fournir une assistance technologique.

Pour toute formation suivie à la demande de l'Université en vertu du paragraphe précédent, la personne salariée est rémunérée conformément aux dispositions prévues à la clause 21.10 de la présente convention. Ce taux s'applique également aux personnes salariées qui siègent sur le comité paritaire prévu à cet article. Les sommes prévues ci-dessus ne sont pas prélevées dans le budget de perfectionnement prévu à l'article 16.00.

- 9.02 Advenant un changement technologique, l'une ou l'autre des parties peut demander au comité des relations du travail et de griefs prévu à la clause 5.02 d'examiner la problématique et de faire aux deux parties les recommandations appropriées.

ARTICLE 10.00 ÉVALUATION

- 10.01 L'évaluation a pour objectif de vérifier la qualité de l'encadrement effectué par la personne salariée dans le but d'en améliorer la qualité, de développer des habiletés pédagogiques, d'améliorer les compétences relationnelles auprès des étudiants.
- 10.02 Des personnes salariées participeront aux travaux visant à élaborer des méthodes et outils relatifs à l'évaluation des cours et de l'encadrement.
- 10.03 Dans sa finalité, l'évaluation de la personne salariée est essentiellement formative.
- 10.04 Si les résultats de l'évaluation sont insatisfaisants, le directeur de l'encadrement entreprend l'une des démarches suivantes :
- a) Dans le cas d'une première évaluation insatisfaisante, l'Université en avise par écrit la personne salariée ainsi que le Syndicat et délègue une personne compétente de l'UER ou de la Direction de l'encadrement pour rencontrer la personne salariée afin de trouver, s'il y a lieu, un correctif.
 - b) Si la personne salariée reçoit une seconde évaluation insatisfaisante au cours des trois trimestres suivant la première évaluation insatisfaisante, à la condition qu'elle soit intervenue au cours de ces trimestres, l'Université organise une rencontre entre le directeur de l'encadrement ou son représentant, et la personne salariée et si elle le désire, son représentant. Lors de cette rencontre, après étude de la situation de la personne salariée, il peut lui être demandé d'améliorer certains aspects spécifiques de sa prestation et le directeur de l'encadrement lui fournit les ressources pédagogiques (didactiques, psychopédagogiques et techniques) et le support nécessaires à cette fin.
 - c) Si la personne salariée reçoit une troisième évaluation insatisfaisante au cours des trois trimestres suivant la deuxième évaluation insatisfaisante, à la condition qu'elle soit intervenue au cours de ces trimestres, le directeur de l'encadrement prend, selon les circonstances, les mesures appropriées, pouvant aller jusqu'à la perte d'éligibilité pour le cours.

COMITÉ DE RÉVISION

10.05 La personne salariée qui perd son éligibilité à un ou plusieurs cours et qui veut contester la décision auprès d'un comité de révision, en fait la demande écrite au directeur de l'encadrement avec copie conforme à la Direction des ressources humaines, dans les quinze (15) jours ouvrables de la transmission par courrier certifié à la personne salariée de la décision du directeur de l'encadrement.

10.06 La Direction des ressources humaines voit alors à la formation du comité de révision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la demande de la personne salariée. La composition du comité est la suivante :

- a) une personne déléguée par la Direction de l'encadrement;
- b) une personne représentant la personne salariée qui ne doit pas être inscrite sur la liste d'unités de pointage de l'UER concernée;
- c) une (1) tierce personne, extérieure aux parties, spécialiste de la discipline ou d'une discipline connexe qui devra démontrer une connaissance du milieu universitaire, nommée après entente entre le directeur de l'encadrement et le Syndicat. Elle assume la présidence du comité et rédige le rapport final.

Les frais occasionnés par cette personne, s'il en est, sont assumés à parts égales entre le Syndicat et l'Université.

À défaut d'entente sur la présidence, celle-ci est nommée par Me Jean-Guy Ménard.

Aucune personne ayant participé à titre de personne-ressource aux démarches préalables à la formation du comité ne peut en être membre.

10.07 Le comité de révision peut demander à entendre la personne salariée, s'il le juge à propos ou l'entend à sa demande. Le comité peut aussi entendre toute autre personne jugée susceptible de l'aider.

10.08 Le comité de révision doit siéger et rendre sa décision dans les vingt (20) jours ouvrables suivant sa formation. Il peut demander aux parties de prolonger ce délai.

- 10.09 Le comité de révision maintient, modifie ou infirme la décision du directeur de l'encadrement.

Le comité de révision transmet sa décision motivée à la Direction de l'encadrement avec copie conforme à la Direction des ressources humaines qui en avise la personne salariée concernée, par courrier certifié, et le Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables, suivant la réception de la décision.

- 10.10 Lorsque la décision du directeur de l'encadrement est modifiée ou infirmée par le comité de révision, la liste d'éligibilité est corrigée, s'il y a lieu, par l'Université.

La personne salariée reçoit les unités de pointage, le salaire et les autres avantages prévus à la convention pour les assignations qu'elle aurait dû recevoir en vertu de son rang sur la liste d'éligibilité du cours. En aucun cas, elle ne peut recevoir pour un trimestre donné un salaire supérieur à celui résultant des maximums prévus à la clause 13.05. Les intérêts sont calculés au taux légal.

- 10.11 La décision du directeur de l'encadrement, si elle n'est pas contestée, ou celle du comité de révision le cas échéant, est finale et lie les parties.

La décision du comité de révision n'est sujette à la procédure de grief que si l'une ou l'autre des parties veut contester la composition du comité de révision ou le non-respect de la procédure prévue au présent article à l'exception des délais.

L'arbitre ne peut alors qu'ordonner la reprise de la révision par un nouveau comité de révision et ce comité a, dans ses recommandations, la même latitude que lors de la première révision, mais cette deuxième révision ne peut faire l'objet d'un grief.

- 10.12 Si l'Université considère qu'une ou des plaintes d'étudiants sont fondées et qu'elles mettent en cause la compétence de la personne salariée, la procédure prévue au présent article s'applique.

ARTICLE 11.00

EXIGENCES DE QUALIFICATION

11.01 L'Université détermine, pour chacun des cours, les exigences de qualification pour exercer les fonctions de la personne salariée. Les exigences de qualification doivent être pertinentes et en relation directe avec le cours et la tâche. Lorsqu'un cours de deuxième ou troisième cycle est mis à l'offre de cours publique, l'UER transmet les exigences de qualification aux fins de recrutement à la Direction des ressources humaines. Celle-ci les transmet au Syndicat dans les dix jours ouvrables de la réception.

Malgré ce qui précède, l'Université peut déterminer, pour un même cours, des exigences de qualification supplémentaires lorsque requises pour répondre aux besoins de groupes d'étudiants particuliers tel que stipulé à la clause 13.03 b).

11.02 À moins que de l'avis de l'Université, le cours soit modifié de façon substantielle par rapport au cours existant, la personne salariée répondant aux exigences de qualification continue d'y répondre et son nom demeure sur la liste des personnes salariées du cours dans les cas suivants :

- Les exigences de qualification du cours sont modifiées par le CUER;
- Le cours a changé de sigle, de titre ou de description;
- Un cours est scindé en deux (2) ou plusieurs cours, la reconnaissance du pointage est prévue à la clause 14.05;
- Un cours est transféré d'une UER à une autre, la reconnaissance du pointage est prévue à la clause 14.06.

ARTICLE 12.00

APPEL DE CANDIDATURES

12.01 L'Université procède à un appel de candidatures dans un cours lorsque les personnes salariées disponibles sur la liste d'éligibilité ont atteint leur maximum d'heures d'encadrement, lorsqu'il n'y a pas un minimum de deux personnes salariées éligibles ou lorsqu'il est mis à l'offre de cours publique.

Le nombre de personnes salariées sélectionnées est déterminé en fonction des besoins de l'Université.

12.02 a) Lors d'un appel de candidatures, l'Université procède par courriel auprès de toutes les personnes salariées avec copie conforme au Syndicat. Elle l'affiche simultanément sur le portail des chargés d'encadrement. La personne salariée qui répond aux exigences de qualification peut poser sa candidature dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'appel. Toute candidature soumise en dehors de ce délai ne peut être retenue.

Si elle le juge à propos, l'Université peut simultanément procéder à un appel de candidatures à l'externe.

La personne salariée pose sa candidature par courriel. Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent leur réception, l'Université accuse réception de chacune des candidatures reçues.

b) La personne salariée qui prévoit s'absenter pour une raison prévue à la convention et qui a déclaré cette absence à l'Université peut soumettre, par courriel, sa candidature par anticipation à tous les appels de candidatures de son UER qui surviendraient durant son absence.

Avant son départ, la personne salariée doit remettre à l'Université un dossier de candidature complet afin de procéder à la sélection des candidats sans attendre son retour.

Si sa candidature est retenue, la personne salariée confirme à l'Université, son acceptation dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception de la décision.

c) L'Université ne peut ignorer la candidature d'une personne salariée sous prétexte que celle-ci a atteint le maximum

d'heures d'encadrement qu'elle est autorisée à effectuer. Il est entendu que si la candidature est retenue selon la clause 12.03, les dispositions prévues à 13.05 s'appliquent.

12.03 Lorsqu'il s'agit d'établir la liste d'éligibilité de départ pour un nouveau cours dans une unité d'enseignement et de recherche ainsi que pour recruter une ou des nouvelles personnes salariées dans un cours, l'Université sélectionne, dans l'ordre, les personnes suivantes qui répondent aux exigences de qualification :

- 1) Les personnes salariées qui ont cumulé le plus d'unités de pointage dans l'UER concernée;
- 2) Les personnes salariées d'une autre UER;
- 3) Les personnes candidates de l'externe.

Après l'application des dispositions prévues à la clause 12.02, si l'Université décide de modifier les exigences de qualification, elle doit avant de procéder à un appel de candidatures à l'externe, reconsidérer les candidatures reçues lors de l'appel de candidatures initial. En aucun temps, l'Université n'est tenue de considérer une candidature de l'interne qui ne répond pas aux exigences de qualification.

Au terme du processus d'appel de candidatures prévu aux clauses 12.02 et 12.03, si aucune des candidatures ne répond aux exigences de qualification et que l'UER décide de les modifier, le processus d'appel de candidatures à l'interne est repris.

12.04 Dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'appel de candidatures, l'Université informe par courriel avec copie conforme au Syndicat, la personne salariée qui répond aux exigences de qualification que sa candidature est sélectionnée.

Dans les mêmes délais, l'Université informe la personne salariée dont la candidature n'a pas été retenue et l'avise qu'elle peut connaître les motifs à l'appui de son refus en s'adressant au directeur de l'encadrement ou son mandataire avec copie conforme à la Direction des ressources humaines.

L'Université transmet au Syndicat la liste des personnes salariées qui ont posé leur candidature.

S'il y a retard dans le choix d'une personne candidate, l'Université informe, sur demande, le Syndicat des motifs du retard.

- 12.05 a) La personne salariée dont les exigences de qualification n'ont pas été reconnues par l'Université peut, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la décision, demander au directeur de l'encadrement avec copie conforme à la Direction des ressources humaines de convoquer le comité de révision afin de revoir la décision.
- b) Le comité de révision doit être formé et convoqué par la Direction des ressources humaines dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de la demande de révision présentée par la personne salariée.

c) Le comité de révision est composé de :

- Un (1) représentant de l'UER concernée par la révision de reconnaissance des exigences de qualification de la personne salariée;
- Un (1) représentant de la personne salariée concernée;
- Une (1) tierce personne, extérieure aux parties, spécialiste de la discipline ou d'une discipline connexe qui devra démontrer une connaissance du milieu universitaire, nommée après entente entre le directeur de l'encadrement et le Syndicat. Elle assume la présidence du comité et rédige le rapport final. Les frais occasionnés par cette personne, s'il y a lieu, sont assumés à parts égales par l'Université et le Syndicat.

À défaut d'entente, selon une liste d'un maximum de deux (2) noms soumise par les parties, la tierce personne est désignée par Me Jean-Guy Ménard.

S'il y a lieu, les honoraires de Me Jean-Guy Ménard sont assumés à parts égales par l'Université et le Syndicat.

- d) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la convocation du comité de révision, la personne salariée dépose un dossier d'appui contenant les motifs de la demande de révision et les pièces justificatives. Toute pièce ou rapport provenant de l'UER concernée doit être produit dans les mêmes délais.

Le comité de révision doit uniquement décider si la personne salariée répond aux exigences de qualification pour l'encadrement telles que formulées dans l'appel de candidatures. Le comité de révision n'a pas juridiction pour

modifier les exigences de qualification ou pour se prononcer sur l'assignation des étudiants.

La personne salariée, le directeur de l'encadrement ou son mandataire et une personne désignée à la demande de l'une ou l'autre des deux parties peuvent se faire entendre par le comité de révision.

- e) Le comité de révision doit rendre une décision motivée par écrit au plus tard vingt (20) jours ouvrables suivant la dernière rencontre dudit comité. Lorsque la décision de l'Université est modifiée ou infirmée par le comité de révision, la personne salariée est intégrée à la liste d'éligibilité par l'Université.

La personne salariée dont les exigences de qualification sont reconnues par le comité de révision reçoit les unités de pointage, le salaire et les autres avantages prévus à la convention pour les assignations qu'elle aurait dû recevoir en vertu de son rang sur la liste d'éligibilité du cours. En aucun cas, elle ne peut recevoir pour un trimestre donné un salaire supérieur à celui prévu à la clause 13.05. Les intérêts sont calculés au taux légal.

La personne salariée ne peut contester la décision d'un comité de révision par voie de grief que dans le cas où elle prétend que les dispositions relatives à la composition du comité, à la procédure à l'exclusion des délais prévus au présent article, n'ont pas été suivies. L'arbitre ne peut alors qu'ordonner la reprise de la révision et le nouveau comité a les mêmes pouvoirs que lors de la première révision. Cette deuxième révision ne peut faire l'objet d'un grief pour quelque motif que ce soit.

Le comité de révision transmet à la personne salariée concernée, au Syndicat et à l'Université, sa décision.

ARTICLE 13.00

MÉCANISMES D'ASSIGNATION

- 13.01 a) L'Université détermine une liste d'éligibilité par cours, laquelle comprend les personnes qui :
- répondent aux exigences de qualification telles que déterminées à la clause 11.01;
 - ont reçu la formation préalable spécifique au cours et sont retenues pour intervenir à titre de personne salariée dans ce cours.
- b) Lorsque de nouvelles personnes salariées sont ajoutées à la liste d'un cours, le rang de priorité est établi comme suit :
- i Les personnes salariées qui encadrent dans le cours au moment de l'ajout des nouvelles personnes salariées conservent les unités de pointage cumulées dans le cours.
 - ii Les nouvelles personnes salariées ajoutées à la liste d'un cours font valoir leur total d'unités de pointage cumulées dans l'UER concernée afin de déterminer le rang de priorité entre elles. Une fois le rang de priorité établi, les personnes salariées commencent à cumuler des unités de pointage dans ce cours.

13.02 Avant le début de chaque trimestre, la personne salariée qui souhaite se voir assigner des étudiants doit déclarer sa disponibilité.

La personne salariée qui a déclaré sa disponibilité peut se voir assigner des étudiants dans tous les cours pour lesquels elle est éligible et pendant la durée de tout le trimestre selon les mécanismes prévus à la clause 13.03, et ce, jusqu'à concurrence du nombre d'heures maximal d'encadrement qu'elle est autorisée à effectuer.

13.03 a) L'assignation est effectuée par cours.

À chaque trimestre, l'assignation s'effectue en accordant priorité à la personne salariée qui est disponible et qui a cumulé le plus d'unités de pointage dans le cours. Ce total d'unités de pointage tient compte du total d'unités considérées lors de l'établissement de la liste d'éligibilité de départ dans le cours.

L'attribution des étudiants repose sur un principe d'assignation alternative entre les personnes salariées en fonction de leur rang de priorité sur la liste d'éligibilité d'un cours, et ce, par

tranche maximale d'un (1), cinq (5) ou dix (10) étudiants. La tranche maximale d'un cours est déterminée par l'UER concernée et approuvée par le directeur de l'enseignement et de la recherche et apparaît à l'annexe III de la présente convention.

Au premier tour, les tranches maximales sont attribuées entre toutes les personnes salariées, et ce, jusqu'à ce que toutes les personnes salariées aient reçu une première tranche maximale. Au deuxième tour, seules les personnes salariées en simple emploi reçoivent la deuxième tranche d'assignments maximales, et ce, jusqu'à ce que toutes les personnes salariées dans cette situation d'emploi aient reçu la deuxième tranche maximale. Pour les tours suivants, nous reprenons le processus en alternance.

Aux fins de la procédure d'attribution des tranches maximales, le statut d'emploi de la personne salariée est celui apparaissant au dernier formulaire de déclaration d'emploi fourni par la personne salariée.

Nonobstant les dispositions prévues à l'alinéa précédent, en raison de certaines particularités d'encadrement, il peut arriver exceptionnellement que la tranche maximale d'un (1), cinq (5) et de dix (10) étudiants peut être dépassée.

b) Assignment d'un groupe d'étudiants particuliers.

Dans les cours comportant des exigences de qualification supplémentaires pour répondre aux besoins de groupes d'étudiants particuliers, l'employeur retient les personnes salariées qui répondent aux exigences de qualification supplémentaires et leur accorde les assignments en respectant la priorité d'assignment établie à l'alinéa a). Cependant, la tranche maximale d'un (1), cinq (5) et dix (10) étudiants peut être dépassée afin de préserver l'intégrité d'un groupe d'étudiants particuliers.

Dans les cours ne comportant pas d'exigences de qualification supplémentaires, l'employeur considère toutes les personnes salariées qui se sont déclarées disponibles et leur accorde les assignments d'étudiants particuliers selon les dispositions prévues au paragraphe 13.03 a).

13.04 La personne salariée qui voit sa tranche d'étudiants maximale réduite, en raison d'abandon avec remboursement d'un étudiant ou

réaffectation d'un étudiant, retrouve une priorité d'affectation à l'intérieur du trimestre.

- 13.05 a) La personne salariée qui est en situation de simple emploi, tel que défini à l'article 7, peut encadrer un maximum de six cents (600) heures par trimestre.

Ce nombre de six cents (600) heures d'encadrement peut être dépassé en fonction des besoins de l'Université et avec l'accord de la personne salariée. Les mécanismes d'affectation prévus à la clause 13.03 s'appliquent.

- b) La personne salariée en situation de double emploi, tel que défini à l'article 7, peut encadrer un maximum de cent quatre-vingts (180) heures d'encadrement par trimestre.

Ce nombre d'heures peut être dépassé en fonction des besoins de l'Université et avec l'accord de la personne salariée. Les mécanismes d'affectation prévus à la clause 13.03 s'appliquent.

- c) Les affectations émises en application des clauses 2.06 et 2.07 sont incluses dans le nombre annuel d'heures d'encadrement prévu aux clauses précédentes.

- d) La personne salariée qui obtient une (1) ou des affectations d'étudiants doit effectuer ses tâches et responsabilités telles que définies à l'article 8 de la présente convention.

- 13.06 Toute nouvelle personne salariée est assujettie à une période de probation de trois (3) trimestres où elle a encadré des étudiants.

Au cours de cette période de probation, l'Université peut en tout temps, cesser d'affecter des étudiants à une personne salariée et ce, sans droit de grief. Elle motive par écrit sa décision à la personne salariée et au Syndicat.

ARTICLE 14.00 UNITÉ DE POINTAGE

14.01 Les unités de pointage sont cumulées comme suit :

- une (1) unité de pointage est accordée, à chaque trimestre, pour chaque cours pour lequel la personne salariée se voit assigner un ou des étudiants.

Pour qu'un étudiant soit considéré définitivement confié à la personne salariée, il ne doit pas s'être prévalu du délai d'abandon avec remboursement.

Les unités de pointage sont cumulées par cours et par unité d'enseignement et de recherche.

14.02 Trois fois par année, au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la date de début officielle de chacun des trimestres, l'Université établit la liste d'unités de pointage par cours et par unité d'enseignement et de recherche. Elle transmet une copie de ces listes au Syndicat.

- a) L'Université transmet à chaque personne salariée pour chaque UER à laquelle elle est rattachée, une copie de la liste d'unités de pointage par unité d'enseignement et de recherche et ce, à chaque trimestre.
- b) L'Université transmet à chaque personne salariée pour chaque UER à laquelle elle est rattachée, une copie de la liste d'unités de pointage par cours dans les trente (30) jours suivant la fin de l'année universitaire.

14.03 La liste des unités de pointage par cours établie par trimestre sert aux assignations du trimestre suivant.

14.04 La personne salariée conserve ses unités de pointage et son nom demeure sur la liste d'éligibilité du cours durant les trois (3) trimestres qui suivent la fin du dernier trimestre où la personne salariée a obtenu du pointage à ce trimestre dans ce cours.

Nonobstant ce qui précède, afin de maintenir le minimum prévu à la clause 12.01, l'Université peut maintenir sur la liste d'éligibilité une personne salariée. Dans le cas de cours retirés temporairement de l'offre de cours officielle trimestrielle, les trimestres durant lesquels ces cours sont retirés ne sont pas comptabilisés aux fins de maintien sur la liste d'éligibilité desdits cours.

Dans le cas d'un congé autorisé par l'Université et prévu à la convention, le ou les trimestres pendant lesquels la personne salariée s'est absentée ne sont pas comptabilisés aux fins du maintien sur la liste d'éligibilité desdits cours.

- 14.05 Lorsqu'un cours est scindé en deux (2) ou en plusieurs cours, le pointage du cours d'origine de la personne salariée est divisé en deux et l'Université inscrit 50% des points dans chacun des cours. S'il y a un nombre impair de points, le Syndicat et l'Université s'entendent, selon le cas, sur le mode d'attribution.
- 14.06 Lors du transfert d'un cours d'une UER à une autre, une personne salariée peut transférer ses unités de pointage cumulées dans ce cours, à l'exclusion des unités de départ reconnues.
- 14.07 Lors de fusion d'UER, une personne salariée peut transférer dans la nouvelle UER ses unités de pointage cumulées dans l'UER fusionnée où elle a accumulé le plus d'unités de pointage.
- 14.08 Lors de la création d'une nouvelle UER, une priorité est accordée aux personnes salariées qui agissent à titre de chargées d'encadrement et qui répondent aux exigences de qualification. Il est entendu que la personne salariée ne pourra se voir reconnaître les unités de pointage acquises dans une autre UER.
- 14.09 Quinze (15) jours ouvrables après la fin de chaque trimestre, l'Université transmet au Syndicat une liste comportant le nom des personnes salariées qui sont intervenues dans les cours ainsi que le nombre d'étudiants encadrés. Cette liste est transmise aux personnes salariées, et ce, une fois par année.

ARTICLE 15.00

CONGÉS DE MALADIE, LÉSIONS PROFESSIONNELLES ET ASSURANCE SALAIRE

CONGÉS DE MALADIE

15.01 Deux fois par année, la personne salariée qui n'est pas en mesure d'exécuter ses tâches et responsabilités en raison d'une incapacité temporaire, pour une période maximale de deux semaines consécutives, ne voit pas ses assignations interrompues, ni son salaire affecté.

La personne salariée prend les dispositions nécessaires pour en informer ses étudiantes et étudiants. En cas d'impossibilité de le faire par la personne salariée, l'Université prend les dispositions nécessaires pour en informer les étudiantes et étudiants.

15.02 Dès la première journée où la personne salariée n'est pas en mesure d'exécuter ses tâches et responsabilités en raison d'une incapacité temporaire, elle doit aviser le directeur de l'encadrement de la cause de son absence. En cas d'impossibilité de le faire dans ce délai, elle doit l'aviser dès que possible.

La personne salariée doit produire un certificat médical de son médecin traitant après la 3^e journée d'absence. Elle doit également assurer un suivi médical avec l'Université au cours de son arrêt de travail.

15.03 Pour toute absence de deux (2) semaines consécutives ou plus, la personne salariée doit en aviser l'Université le plus tôt possible.

15.04 La période d'incapacité temporaire prévue à la clause 15.01 ne doit pas avoir pour effet de modifier les dates officielles de début et de fin de cours pour les personnes étudiantes, ni retarder la remise des résultats aux fins de l'émission des relevés de notes officiels par l'Université.

Conséquemment, la personne salariée s'engage à fournir à chaque personne étudiante touchée par cette absence, l'encadrement prévu dans le cadre de ses tâches et responsabilités.

15.05 Dès que l'Université est avisée par la personne salariée conformément à la clause 15.03, l'Université prend les dispositions nécessaires s'il y a lieu afin d'assurer la continuité des services liés à l'encadrement des étudiants.

Si l'Université réassigne les étudiants, les modalités prévues au point 2 de la lettre d'entente numéro 3 s'appliquent.

- 15.06 Durant son congé, la personne salariée se voit reconnaître au moins l'équivalent des points par cours et par UER, de même que les heures d'encadrement aux fins d'avancement d'échelon qu'elle a obtenues lors du dernier trimestre correspondant pour lequel elle était disponible.
- 15.07 À son retour au travail, la personne salariée reprend son rang d'assignation dans tous ses cours et, si son rang le lui permet, elle se voit accorder en priorité les prochaines heures d'encadrement dans ses cours afin de remplacer, si possible, les heures d'encadrement dont elle aurait été délestée à cause de son absence en maladie ou accident.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 15.08 Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. La personne salariée ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît ce paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat, la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle exerce.
- 15.09 Dans le cas d'une lésion professionnelle découlant de l'exercice de ses tâches et responsabilités et reconnue comme telle par la CSST, l'Université paie à la personne salariée son plein salaire jusqu'à la date à partir de laquelle cette personne commence à recevoir les prestations de la CSST. Par la suite, l'Université paie à la personne salariée la différence entre son plein salaire et les prestations payées par la CSST et ce, pendant la durée de l'invalidité ou jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel la lésion professionnelle est survenue, selon la date la plus rapprochée.
- 15.10 Aux fins de l'application de la clause 15.09, le salaire de référence représente le salaire hebdomadaire moyen net que la personne salariée a reçu en application de la clause 21.01 au cours des douze (12) mois qui ont précédé l'accident de travail ou la lésion professionnelle.

COMPENSATION MONÉTAIRE POUR L'ASSURANCE-SALAIRE

- 15.11 L'Université accorde une compensation monétaire à la personne salariée qui souscrit à un régime d'assurance salaire, selon les principes énumérés ci-après.

ADMISSIBILITÉ

- 15.12 Pour être admissible à la compensation monétaire, la personne salariée doit détenir, au cours d'une année civile, une assurance salaire dont elle assume elle-même la totalité des primes.

PREUVE D'ASSURABILITÉ

- 15.13 La personne salariée détenant une police d'assurance salaire pour couvrir le salaire versé par l'Université à titre de personne chargée d'encadrement, doit faire parvenir à la Direction des ressources humaines au cours du mois de janvier, une attestation de sa compagnie d'assurance sur laquelle figurent le montant annuel des primes versées pour l'assurance salaire en vigueur au cours de l'année civile précédente et le montant du salaire assuré au cours de cette même période.

On entend par salaire assurable, le salaire versé par l'Université pour l'assignation d'un étudiant y incluant la rémunération versée aux fins de libérations syndicales.

Aux fins de l'établissement de la protection du salaire assurable, le salaire versé par l'Université l'année civile précédente constitue le salaire de référence maximal assurable.

ÉTABLISSEMENT DE LA COMPENSATION MONÉTAIRE

- 15.14 La compensation monétaire n'est pas applicable à la personne salariée exonérée du paiement de ses primes en raison d'une invalidité reconnue.

La compensation monétaire maximale accordée à la personne salariée admissible :

- ne peut excéder 50 % du taux de prime versée par la personne salariée appliqué sur le salaire de référence maximal assurable ou le salaire assuré s'il est moindre;

- ne peut être supérieure à 50 % du taux de prime médian, de l'année civile précédente, des établissements du réseau de l'Université du Québec offrant un régime collectif d'assurance salaire à leurs chargés de cours, appliqué sur le salaire de référence maximal assurable ou le salaire assuré s'il est moindre;
- ne constitue pas un salaire au sens de la convention;
- est assujettie aux diverses déductions à la source.

VERSEMENT DE LA COMPENSATION MONÉTAIRE

15.15 La compensation monétaire est versée une fois par année au plus tard le 31 mars suivant la dernière année civile.

COMITÉ PARITAIRE

15.16 Dans les six (6) mois suivant la signature de la présente convention collective, les parties conviennent de mettre sur pied un comité paritaire composé de deux (2) représentants de chacune des parties afin d'étudier la possibilité d'instituer un régime d'assurance salaire et d'assurance médicale au bénéfice des personnes salariées. Sur recommandation positive du comité, ledit régime est mis en place dans les douze (12) mois qui suivent.

Les représentants désignés par le Syndicat au comité sont rémunérés conformément aux dispositions prévues à la clause 2.07 de la présente convention pour leur participation aux réunions du comité et du taux prévu à l'annexe IV pour effectuer des travaux préparatoires lorsque le comité leur confie le mandat de réaliser de tels travaux selon les conditions établies.

Dans l'éventualité où un régime d'assurances collectives est institué, les employés qui y deviendront éligibles selon les paramètres entendus seront aussi éligibles au programme d'aide aux employés.

Dans l'éventualité où un régime d'assurances collectives est institué, les parties conviennent de retirer les clauses 15.11 à 15.15, soit les clauses relatives à la compensation monétaire pour l'assurance salaire.

ARTICLE 16.00 PERFECTIONNEMENT

16.01 Les parties reconnaissent l'utilité d'activités de perfectionnement pour les personnes salariées, assurant l'enrichissement des connaissances et le développement des habiletés pédagogiques aux fins de l'exercice de leurs fonctions.

Le perfectionnement des personnes salariées comprend l'un ou l'autre des volets suivants :

- Mise à jour des connaissances, acquisition de nouvelles exigences de qualification et pédagogie universitaire;
- Bourses de perfectionnement;
- Perfectionnement collectif.

Les activités de rayonnement suivantes, dans la mesure où elles sont reliées aux tâches et aux responsabilités de la personne salariée ainsi qu'aux champs disciplinaires dans lesquels elle encadre, sont également admissibles :

- Rédaction d'ouvrages ou d'articles scientifiques ou pédagogiques à caractère universitaire;
- Communications scientifiques ou pédagogiques à caractère universitaire dans le cadre de conférences, colloques ou congrès.

16.02 À cette fin, à chaque année, l'Université consacre au perfectionnement, un montant équivalent à 1,2% de la masse salariale de l'année financière précédente pour les personnes salariées membres de l'unité de négociation.

16.03 Les parties conviennent de maintenir le comité paritaire de perfectionnement. Le comité paritaire est composé de quatre membres : deux personnes nommées par l'Université et deux personnes nommées par le Syndicat.

- 16.04 Le comité paritaire a pour mandat d'élaborer une politique de perfectionnement pour les personnes salariées. Il a également pour mandat d'établir ses règles de procédures, les priorités et les critères d'évaluation des candidatures, de recevoir les demandes des personnes salariées et de faire le choix des personnes candidates bénéficiaires.
- 16.05 La personne salariée qui bénéficie d'un perfectionnement au sens de cet article, s'engage à être disponible pour exercer de l'encadrement dans au moins un cours par trimestre, et ce, jusqu'à concurrence du nombre de trimestres pour lesquelles elle a bénéficié de perfectionnement, à condition qu'il y ait suffisamment d'étudiants dans ce trimestre et dans ce cours pour lui en affecter et en tenant compte des dispositions prévues à l'article portant sur les mécanismes d'assignation.
- 16.06 Si la personne salariée ne respecte pas l'obligation prévue à la clause 16.05, la personne salariée rembourse à l'Université la compensation salariale et monétaire qui lui a été versée au prorata de la durée de son absence au travail. Les modalités de remboursement prévues à la clause 21.12 b) s'appliquent et le montant remboursé est versé en surplus au budget de perfectionnement de l'année en cours.
- 16.07 À chaque trimestre où la personne salariée obtient une compensation salariale relativement à une bourse de perfectionnement, elle voit son maximum d'heures d'encadrement prévu à la clause 13.05 réduit de l'équivalent de la compensation reçue. Elle se voit reconnaître les unités de pointage et les heures d'encadrement aux fins d'avancement d'échelon selon les dispositions prévues à la clause 2.07.1.
- 16.08 La personne salariée est libérée de tout remboursement dans le cas de décès et d'invalidité permanente la rendant incapable de satisfaire à ses obligations.
- 16.09 Les activités de perfectionnement ne doivent pas avoir pour effet d'empêcher la personne salariée d'accomplir les tâches pour lesquelles elle a été engagée, sauf entente entre l'Université et la personne salariée.

ARTICLE 17.00

RÉGIME DE RETRAITE

- 17.01 L'Université s'engage à maintenir le régime de retraite simplifié en vigueur pour les personnes salariées admissibles conformément aux dispositions du régime et ci-après nommé le Régime.
- 17.02 L'Université dépose au Syndicat copie du contrat de gestion convenu avec Desjardins Sécurité Financière régissant le Régime auquel participent les personnes salariées admissibles.
- 17.03 Les conditions du Régime sont celles prévues au contrat type du régime de retraite simplifié de la Télé-université.
- 17.04 Les conditions d'admissibilité au Régime sont celles prévues à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite.
- 17.05 L'Université informe la personne salariée de son admissibilité au Régime.
- 17.06 a) La personne salariée admissible choisit son taux de cotisation parmi les options suivantes et informe l'Université de son choix :
2,75 %, 5,5 %, 7,5 % ou 9 % de son salaire.
- b) L'Université verse un taux de cotisation égal à celui choisi par la personne salariée participante selon le paragraphe a) qui précède. Les cotisations versées par l'Université appartiennent à la personne salariée participante dès leur versement.
- 17.07 La personne salariée qui désire prendre sa retraite doit signifier son intention à l'Université trois (3) mois avant la date effective de prise de retraite. Elle s'engage à terminer l'encadrement de tous les étudiants qui lui ont été assignés.

La date de retraite doit coïncider avec la date de début d'un trimestre.

ARTICLE 18.00 VACANCES

- 18.01 L'Université, conformément à la Loi sur les normes du travail, remplace le congé et l'indemnité de vacances prévus dans cette Loi par une indemnité compensatoire.

L'Université verse à chaque personne salariée, à titre d'indemnité compensatoire, un montant égal à 8 % des gains.

Ce montant est inclus dans le salaire prévu aux clauses 2.06, 2.07, 21.01 et 21.10.

- 18.02 Au cours des 12 mois qui suivent le 1^{er} juin de l'année courante, l'Université reconnaît le droit à une personne salariée d'interrompre l'exécution de ses tâches et responsabilités pour une durée maximale de quatre (4) semaines dont un maximum de trois (3) semaines consécutives ou discontinues au cours d'un même trimestre.

La personne salariée informe l'Université de sa période de vacances et ce, par le biais de sa déclaration de disponibilité trimestrielle. Si la personne salariée n'a pu déclarer ou a dû modifier sa période de vacances après la période de déclaration de disponibilité, elle informe l'Université par courriel des modifications qu'elle souhaite apporter. Pendant sa période de vacances, elle demeure assujettie aux dispositions prévues à la clause 13.03 de la convention.

De plus, la personne salariée s'engage à informer ses étudiants 10 jours ouvrables avant son départ pour vacances si ses vacances n'avaient pas été déjà déclarées lors de la déclaration de disponibilité trimestrielle.

Lorsque la période de vacances a été déclarée lors de la déclaration de disponibilité trimestrielle, elle apparaît sur le portail des étudiants et est inscrite sur la lettre de démarrage du cours que reçoit l'étudiant.

- 18.03 Les dispositions prévues au premier alinéa de la clause 18.02 s'appliquent également à la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement.

La personne salariée qui désire se prévaloir de cette semaine de vacances, informe l'Université via sa déclaration de disponibilité trimestrielle du trimestre d'automne ou au plus tard le 10 décembre. Elle doit également contacter à l'avance ses étudiants.

18.04 La personne salariée ne peut, en vertu des clauses 18.02 et 18.03, bénéficier de plus de quatre (4) semaines de vacances par année. De plus, une période de vacances ne peut être prise en prolongation d'un congé accordé en vertu d'une autre disposition prévue à la convention au cours du même trimestre.

18.05 Les périodes de vacances prévues aux clauses 18.02 et 18.03 ne doivent pas avoir pour effet de modifier les dates officielles de début de fin de cours pour les personnes étudiantes, ni retarder la remise des résultats aux fins de l'émission des relevés de notes officiels par l'Université.

Conséquemment, la personne salariée s'engage à fournir à chaque personne étudiante touchée par cette absence, l'encadrement prévu dans le cadre de ses tâches et responsabilités.

ARTICLE 19.00 CONGÉS SPÉCIAUX, FÉRIÉS ET SANS TRAITEMENT

CONGÉS SPÉCIAUX

19.01 Toute personne salariée bénéficie d'un congé de décès sans perte de salaire, conformément aux dispositions suivantes :

- a) de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint : sept (7) jours consécutifs;
- b) de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, du père, de la mère, du frère ou de la sœur de sa conjointe ou de son conjoint : trois (3) jours consécutifs.

19.02 La personne salariée doit convenir avec l'Université des modalités de récupération du congé prévu à la clause 19.01.

Conséquemment, la personne salariée s'engage à fournir à chaque personne étudiante touchée par cette absence, l'encadrement prévu dans le cadre de son mandat.

19.03 Dans le cas où une personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'elle est requise d'agir comme tel. Cependant, la personne salariée doit remettre à l'Université pour chaque jour ouvrable l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Université.

CONGÉS FÉRIÉS

19.04 Les jours fériés prévus à la clause 19.05 ne sont pas considérés comme des jours ouvrables aux fins des points 6 et 7 de l'article 8.

19.05 Le salaire, tel qu'il est défini aux clauses 2.06, 2.07, 21.01 et 21.10, inclut toute indemnité payable à titre de congés fériés.

- a) Au cours de l'année financière de l'Université, l'équivalent des jours suivants sont reconnus comme des jours fériés et payés :

- St-Jean-Baptiste
- Jour du Canada
- Fête du travail
- Jour de l'action de Grâce
- Veille du jour de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du jour de l'an
- Jour de l'an
- Lendemain du jour de l'an
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Journée nationale des patriotes
- 2 congés mobiles

b) Les deux (2) congés mobiles prévus à la clause 19.05 a) ne peuvent être pris entre le 15 décembre et le 15 janvier.

La personne salariée informe l'Université des dates auxquelles elle souhaite se prévaloir de ses congés mobiles par le biais de sa déclaration de disponibilité trimestrielle. Si la personne salariée n'a pu déclarer ou a dû modifier ses congés mobiles après la période de déclaration de disponibilité, elle informe l'Université par courriel des modifications qu'elle souhaite apporter. Pendant ses congés mobiles, elle demeure assujettie aux dispositions prévues à la clause 13.03 de la convention.

Lorsque les congés mobiles ont été déclarés lors de la déclaration de disponibilité trimestrielle, ils apparaissent sur le portail des étudiants et sont inscrits sur la lettre de démarrage du cours que reçoit l'étudiant.

CONGÉS SANS TRAITEMENT

- 19.06 Après cinq (5) ans de service continu, la personne salariée a droit, une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder trois (3) trimestres consécutifs.
- 19.07 À moins d'entente ou de disposition contraire, la personne salariée en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la convention.

19.08 Un congé prend effet à la date officielle du début d'un trimestre et la date de retour au travail peut être fixée à tout moment durant un trimestre.

Au moins deux (2) mois avant le début de son congé, la personne salariée avise l'Université par écrit de la date où prendra effet son congé.

Au moins deux (2) mois avant le terme de son congé, la personne salariée avise l'Université par écrit de la date prévue de son retour au travail, et se déclare disponible à compter de cette date.

19.09 Au terme de son congé et sous réserve de s'absenter pour un motif prévu à la convention, ou pour un empêchement de force majeure, ou après avoir obtenu de l'Université l'autorisation de prolonger son congé sans traitement, la personne salariée est disponible.

19.10 Lors de son retour au travail, l'employeur assigne des étudiants à la personne salariée selon les dispositions prévues à l'article 13.03.

ARTICLE 20.00 DROITS PARENTAUX

CONGÉ DE MATERNITÉ

Aux fins du présent article, on entend par conjointes ou conjoints, les personnes :

- qui sont mariées ou unies par union civile et cohabitent ;
- qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

20.01 a) La personne salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 20.06, doivent être consécutives, pouvant s'échelonner sur trois (3) trimestres consécutifs.

La personne salariée dont la conjointe, le conjoint décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

b) La personne salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

20.02 a) Dès qu'elle est en mesure de le faire, la personne salariée doit aviser l'Université de la date prévue de son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité.

Ce préavis de la personne salariée doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

b) Aux fins de la présente clause et afin d'éviter des délais dans les assignations, lorsqu'un congé de maternité doit commencer dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date officielle du début d'un trimestre, la personne salariée enceinte qui aurait obtenu des assignations durant la période n'eût été sa demande, pourra obtenir un congé de maternité sans qu'il soit nécessaire qu'elle accepte au préalable la ou les assignations de manière à ce que l'Université puisse accorder ces assignations à d'autres personnes salariées. Elle est réputée avoir débuté son congé de maternité le premier jour dudit trimestre.

20.03 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement.

20.04 a) La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance emploi, reçoit de telles prestations (à l'exception des alinéas i et iii ci-dessous) a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 20.08 :

- i pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi, une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de référence² pour chaque assignation contractée pour le ou les deux (2) ou trois (3) trimestre(s) où le congé de maternité est en vigueur ;
- ii pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire hebdomadaire de référence³ pour chaque assignation contractée pour le ou les deux (2) ou trois (3) trimestre(s) où le congé de maternité est en vigueur et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ;
- iii pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe ii, une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de référence⁴ pour chaque assignation contractée pour le ou les deux (2) ou trois (3) trimestre(s) où le congé de maternité est en vigueur et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

Aux fins de l'application de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance emploi qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de

¹ La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée et comporte une prestation ou un salaire. De plus, ces vingt (20) semaines de service doivent se situer à l'intérieur des trois (3) trimestres précédant le début du congé de maternité.

² On entend par salaire hebdomadaire de référence, le salaire hebdomadaire moyen net que la personne salariée a reçu en application de la clause 21.01 au cours des douze (12) mois précédent. Ce salaire est majoré, s'il y a lieu, conformément à la clause 21.07.

³ Idem note 2

⁴ Idem note 2

telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et des autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance emploi.

De plus, si Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié des prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalant au nombre de semaines soustraites par D.R.H.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier (1^{er}) alinéa du présent paragraphe ii comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

Le total des montants ainsi versés à la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance emploi, indemnités et salaire ne peut cependant excéder 93 % du traitement hebdomadaire de référence⁵ pour le ou les deux (2) ou trois (3) trimestre(s), versé par l'Université.

L'Université ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

b) La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance emploi, pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance emploi ;
- elle n'a pas contribué au régime d'assurance emploi;

a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire de référence⁶ pour le ou les deux (2) ou trois (3) trimestre(s) où le congé de maternité est en vigueur et ce, durant douze (12) semaines.

⁵ Idem note 2

⁶ Idem note 2

- c) La personne salariée qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale aux deux tiers (2/3) de son salaire hebdomadaire de référence⁷ pour le ou les deux (2) ou trois (3) trimestre(s) où le congé de maternité est en vigueur et ce, durant huit (8) semaines.
- d) Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance emploi ou dans les cas prévus ci-haut, à titre de paiements durant une période de congé causé par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance emploi ne prévoit rien.
- e) Le salaire hebdomadaire de référence⁸ n'est ni augmenté, ni diminué par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.
- f) L'Université ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par D.R.H.C. en vertu de la Loi sur l'assurance emploi, lorsque le revenu de la personne salariée excède une fois et quart (1 1/4) le maximum assurable.

20.05 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Université, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

20.06 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 son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant de telles prolongations, la personne salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

⁷ Idem note 2

⁸ Idem note 2

20.07 Dans les cas prévus aux paragraphes 20.04 a), 20.04 b) et 20.04 c):

L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Université dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible à l'assurance emploi, que quinze (15) jours après la production par elle d'un certificat d'admissibilité à l'assurance emploi établi à son nom.

Le tout sous réserve de la clause 20.01 dans les cas où le congé se prolonge sur un deuxième (2^e) ou troisième (3^e) trimestre.

20.08 L'allocation du congé de maternité versée par le Gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 20.04 a).

CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE OU DE L'ALLAITEMENT

20.09 Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail reliées à l'exécution des tâches et responsabilités de la personne salariée comportent des dangers physiques pour elle, pour l'enfant à naître ou pour l'enfant qu'elle allaite, l'Université réaménage une ou des tâches et responsabilités jusqu'au début de son congé de maternité ou jusqu'à la fin de l'allaitement.

L'Université informe le Syndicat des modalités de réaménagement établies.

La personne salariée dont les tâches et responsabilités ont été ainsi réaménagées conserve ses droits et privilèges.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée en état de grossesse, à la date de son accouchement, ou pour la personne salariée qui allaite, à la fin de la période d'allaitement.

Durant le retrait préventif, la personne salariée a droit à une indemnité. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée pour le même motif par un organisme public.

20.10 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 qui peut être vérifié par un médecin désigné par l'Université. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité prévu à la clause 20.01.
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les absences prévues par la présente clause, la personne salariée a droit aux dispositions de l'article 15.00.

20.11 La personne salariée absente du travail en vertu des clauses 20.09 et 20.10 bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de la clause 20.16.

AUTRES CONGÉS PARENTAUX

20.12 La personne salariée dont la conjointe accouche est libérée de l'exécution de ses tâches et responsabilités pour une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également le droit à cette libération si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Cette libération peut être discontinuée 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.

La personne salariée qui adopte légalement un enfant est libérée de l'exécution de ses tâches et responsabilités pour une durée d'une semaine pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également et ou qu'elle ne bénéficie pas de la libération prévue au premier (1^{er}) paragraphe de la clause 20.13.

20.13 La personne salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé de dix (10) semaines consécutives pouvant s'échelonner sur un (1) ou deux (2) trimestre(s) où la personne salariée se sera vu

attribuer une (1) ou plusieurs assignations selon les modalités prévues à l'article 13.00.

Pendant ce congé, la personne salariée reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de référence⁹ pour le ou les deux (2) trimestres où le congé d'adoption est en vigueur. Elle n'a pas droit à un tel congé si son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec l'Université.

20.14 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans salaire d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint ou de la conjointe.

Si le congé sans salaire débute en cours de trimestre, elle reçoit alors le salaire prévu à l'article 21.00 au prorata des semaines où elle a effectué ses tâches et responsabilités.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint ou de la conjointe, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Université, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans salaire pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans salaire est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa précédent.

Le congé pour adoption prévu à la clause 20.13 peut également prendre effet à la date du début du congé sans salaire en vue d'une adoption si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives.

Durant le congé sans salaire en vue d'une adoption, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans salaire prévus à la clause 20.17.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans salaire, la personne salariée bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu de la

⁹ Idem note 2

clause 20.13, il n'en résulte pas d'adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans salaire conformément à la clause 20.14, et elle rembourse cette indemnité selon des modalités à déterminer par les parties. À défaut d'entente, l'Université décide et informe la personne salariée des modalités de remboursement.

- 20.15 La personne salariée a le droit de revenir au travail en tout temps au cours du trimestre où elle s'est prévalu d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption.

La personne salariée donne à l'Université un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines.

- 20.16 Pour la durée du congé de maternité et les prolongations prévues au paragraphe 20.06 a), les absences prévues aux clauses 20.09 et 20.10 et le congé d'adoption prévu à la clause 20.13, la personne salariée se voit reconnaître l'équivalent des points obtenus lors du dernier trimestre correspondant pour lequel elle était disponible.

- 20.17 a) Le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé d'adoption peut être prolongé par un congé sans salaire pour une période de vingt-quatre (24) mois. Durant ce congé, la personne salariée se voit reconnaître l'équivalent des points obtenus lors du dernier trimestre correspondant pour lequel elle était disponible.

Cette prolongation est accordée à l'un ou l'autre des conjoints.

La personne salariée peut bénéficier de la partie de la prolongation dont son conjoint ou sa conjointe ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe 20.17 a) qui précède, peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

- 20.18 Lorsque la personne salariée prolonge son congé de maternité, son congé de paternité ou son congé d'adoption par un congé sans

salaire, elle avise par écrit l'Université au moins deux (2) mois avant le début de chaque trimestre que dure le congé sans salaire. Dans le cas d'un congé d'adoption, cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 20.19 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 salarié des secteurs public, parapublic ou du secteur universitaire.
- 20.20 L'application du présent article est conditionnelle à une approbation de principe par D.R.H.C. Conséquemment, le régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi contenu à cet article demeure conditionnel à une autorisation finale écrite émanant de D.R.H.C.
- 20.21 Les parties conviennent de se rencontrer pour discuter des points qui feraient problème dans l'un ou l'autre des cas suivants :
- si D.R.H.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestations supplémentaires d'assurance emploi ;
 - si, par la suite, D.R.H.C. modifiait ses exigences en cours de convention.
- 20.22 Il est entendu que les discussions prévues à la clause 20.21 ne constituent pas une réouverture de la négociation de la présente convention.
- 20.23 Advenant une modification du régime des droits parentaux dans les secteurs public et parapublic, les parties conviennent qu'à la demande de l'une ou l'autre, elles doivent se rencontrer dans les meilleurs délais afin de discuter de la possibilité d'intégrer de telles modifications dans la présente convention.

COMITÉ PARITAIRE

- 20.24 Dans les six (6) mois suivant la date de la signature de la présente convention collective, un mandat est confié au comité des relations du travail et des griefs, afin qu'il examine les modifications apportées au régime d'assurance-parentale du Québec et à la Loi

sur les normes du travail et de leur incidence sur les dispositions
de la convention collective.

ARTICLE 21.00 SALAIRES

- 21.01 Le salaire est constitué d'un taux horaire, par personne salariée, multiplié par le nombre d'heures d'encadrement total requis par cours et par personne étudiante assignée.
- 21.02 Le salaire, tel que défini à la clause 21.01, inclut l'indemnité de vacances et toute indemnité payable à titre de congé férié.
- 21.03 Le taux horaire est versé pour l'exécution des tâches et responsabilités prévues à l'article 8.00 et dans le cadre de l'encadrement des étudiants d'un cours.
- a) Ce taux horaire est accordé à la personne salariée, par personne étudiante, pour l'encadrement des étudiants assignés, dans la mesure où la personne étudiante ne s'est pas prévalué du délai d'abandon avec remboursement.
 - b) Dans le cas où la personne étudiante obtient un abandon sans remboursement selon les délais prévus à la réglementation des études, la personne salariée cesse d'être rémunérée à partir de la paie qui suit la confirmation de l'abandon à l'étudiant.
- 21.04 a) À compter du trimestre hiver 2011, les taux horaires en vigueur sont ceux apparaissant à l'annexe IV de la convention. Le taux horaire de la personne salariée est déterminé selon les modalités suivantes :
- i Le nombre d'heures d'encadrement accumulé depuis son embauche à titre de chargée d'encadrement. Le maximum d'heures reconnu ne peut excéder 1 800 heures par année.
 - ii La scolarité complétée et pertinente.
- b) L'avancement d'échelon à l'intérieur de l'échelle de salaire de référence est effectif à la première nouvelle assignation qui suit le début du trimestre suivant où la personne salariée atteint le nombre d'heures requises pour avancer d'un échelon. L'avancement d'échelon est applicable seulement pour les assignations de ce nouveau trimestre.
- Il ne peut jamais être reconnu au cours d'une même année, aux fins d'avancement d'échelon, plus de 1 800 heures.

On entend par année, l'année académique telle que définie à la convention collective, soit le trimestre d'été, d'automne et d'hiver. À chacun des trimestres, l'Université considère, aux fins d'avancement d'échelon, un maximum de 600 heures et un ajustement du nombre maximum d'heures est effectué à la fin du trimestre d'hiver afin d'assurer qu'un maximum de 1 800 heures soit considéré au cours de l'année.

- c) La personne salariée qui remet à l'Université une attestation officielle d'un diplôme pertinent nouvellement acquis se voit reclassée dans l'échelle de référence au premier jour du début du trimestre qui suit la réception de cette attestation officielle par la Direction des ressources humaines. La personne salariée progresse dans l'échelle de référence en fonction des heures d'encadrement accumulées postérieurement à la reconnaissance de cette nouvelle scolarité. Cette attestation officielle doit être reçue par la Direction des ressources humaines au moins quinze (15) jours ouvrables avant le début du trimestre.

- 21.05 L'Université détermine le nombre d'heures d'encadrement requis pour chaque cours par étudiant. Pour les cours actuellement offerts, le nombre d'heures d'encadrement par étudiant assigné est celui qui est présentement en vigueur et qui apparaît à l'annexe III.
- 21.06 À compter du trimestre suivant la signature de la convention, pour tout nouveau cours ajouté à l'offre publique, le nombre d'heures d'encadrement est déterminé par le Conseil d'UER concerné et approuvé par le directeur de l'enseignement et de la recherche.
- 21.07 À compter du 1^{er} avril 2011, et ce, jusqu'au 31 décembre 2016, les taux horaires prévus à l'annexe IV en vigueur au 31 mars d'une année, sont majorés annuellement en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le Gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic, en y faisant les adaptations nécessaires quant aux dates, le cas échéant. Ces augmentations sont applicables pour les nouvelles heures d'encadrement reçues à compter de la date prévue de l'augmentation.
- 21.08 En plus des augmentations prévues précédemment, les taux horaires prévus à l'annexe IV en vigueur au 30 mai 2012 sont majorés d'un pourcentage de 2% prenant effet le 31 mai 2012 pour toutes nouvelles heures d'encadrement reçues à compter de cette date. À compter du 1^{er} juin 2012, et ce jusqu'au 31 décembre 2016, les taux horaires en vigueur à l'annexe IV, la journée précédant l'entrée en vigueur de la nouvelle augmentation, sont majorés conformément

aux pourcentages d'augmentations consentis à l'ensemble des professeurs de l'Université, y incluant les dates d'augmentations salariales. Ces augmentations sont applicables pour les nouvelles assignations reçues à compter de la date prévue de l'augmentation.

- 21.09 Le salaire d'une assignation est payable en versements égaux répartis sur vingt (20) semaines, à compter de la période de paie qui suit la date officielle de début de cours.
- 21.10 La personne salariée qui participe, à la demande du directeur de l'UER, aux comités institutionnels, aux séances de formation, aux instances universitaires et dont la présence est requise, reçoit une compensation de trois (3) heures par demi-journée de présence, au taux horaire de la personne salariée. Chaque heure de présence excédant trois (3) heures est rémunérée, au taux horaire de la personne salariée. Cette rémunération inclut les avantages sociaux y compris l'indemnité de vacances et toute indemnité payable à titre de congés fériés. Elle est assujettie aux diverses déductions à la source.
- 21.11 Le versement du salaire est réparti et effectué à toutes les deux semaines par dépôt bancaire dans l'institution financière choisie par la personne salariée.
- 21.12 a) En cas d'erreur de dix dollars (10 \$) et plus sur la paie, imputable à l'Université, celle-ci effectue le remboursement dans le jour ouvrable suivant la demande de la personne salariée. En cas d'erreur de moins de dix dollars (10 \$) sur la paie, l'Université effectue le remboursement sur la paie qui suit.
- b) Dans le cas d'une erreur sur la paie d'une personne salariée nécessitant un remboursement de trop-perçu, pour un montant inférieur à soixante dollars (60 \$), l'Université avise la personne salariée de la modalité de ce remboursement. Pour toute erreur d'un montant de soixante dollars (60 \$) et plus, l'Université s'entend avec la personne salariée et le Syndicat sur la modalité de ce remboursement.

REMBOURSEMENT DES DÉPENSES

- 21.13 Les frais de déplacement sont remboursés selon la directive institutionnelle « Frais de déplacement, de séjour et de représentation » et sont versés à l'institution financière choisie en vertu de la clause 21.11. Les frais d'appels interurbains ne pouvant être effectués via la carte d'appels et les frais d'expédition par la

poste des travaux et examens des étudiants sont remboursés à la personne salariée, sur présentation des pièces justificatives requises.

ARTICLE 22.00 FRAIS RELIÉS À L'ENCADREMENT

L'ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE ET TÉLÉPHONIQUE

22.01 Dans le cadre de la réalisation de ses tâches et responsabilités, la personne salariée fournit l'équipement informatique et téléphonique requis à l'encadrement des étudiants qui lui sont confiés. Cet équipement doit répondre aux normes de l'établissement et à la configuration minimale pour la réalisation de ses tâches et responsabilités. La personne salariée est responsable de la mise à jour de son équipement et de sa performance.

L'équipement informatique et téléphonique comprend :

- Ordinateur, imprimante, modem;
- Branchement obligatoire à Internet haute vitesse;
- Abonnement à un service téléphonique.

MISE À NIVEAU DE L'ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE ET FOURNITURES DE PAPIER ET CARTOUCHES D'IMPRIMANTE

22.02 À compter du trimestre hiver 2011, l'Université verse à la personne salariée une compensation monétaire d'un dollar (1,00 \$), pour chaque heure d'encadrement effectuée, pour la mise à niveau et l'entretien de son matériel informatique personnel ainsi que pour les fournitures de papier et les cartouches d'imprimante.

Cette compensation est indexée annuellement au début du trimestre d'été selon l'augmentation de l'IPC canadien de l'année civile précédente. Cette compensation indexée est applicable pour les nouvelles assignations reçues à compter du trimestre d'été.

La compensation monétaire est versée automatiquement au plus tard soixante (60) jours ouvrables après la fin du trimestre.

Les normes minimales de configuration de l'équipement informatique de la personne salariée sont les suivantes :

- Équipement informatique permettant d'exécuter les tâches et responsabilités avec un lien Internet haute vitesse et les logiciels de bureautique fournis par l'employeur tels Word, Excel, Outlook et GDA.

- 22.03 À compter du trimestre d'hiver 2012, l'Université rembourse l'abonnement Internet automatiquement au plus tard soixante (60) jours ouvrables après la fin du trimestre. Le montant à rembourser est calculé selon les modalités prévues au tableau qui suit et selon le coût d'un abonnement à Bell Internet Fibe 5/1.

ABONNEMENT À INTERNET

Le montant mensuel admissible est établi selon les paramètres suivants :

| Nombre d'heures d'encadrement trimestrielles : | Taux de remboursement de l'abonnement mensuel |
|--|---|
| 5 à 100 heures | 50% |
| 101 à 200 heures | 60% |
| 201 à 300 heures | 70% |
| 301 à 400 heures | 80% |
| 401 à 500 heures | 90% |
| 501 à 600 heures | 100% |

- Le coût d'un abonnement au forfait Bell internet Fibe 5/1 selon la tarification en vigueur durant le trimestre de référence;
- le coût d'un abonnement inclut la location du modem haute vitesse.

LOGICIELS

- 22.04 L'Université fournit sans frais à chaque personne salariée éligible, la trousse de logiciels bureautiques en usage à l'Université, un logiciel antivirus ainsi qu'un logiciel de communications.

GUICHET D'ASSISTANCE TECHNOLOGIQUE

- 22.05 L'Université fournit une assistance technologique aux personnes salariées. L'horaire du (GAT) est diffusé trimestriellement par la direction concernée.

TÉLÉPHONIE

- 22.06 L'Université octroie à chaque personne salariée un numéro de poste téléphonique sur le système d'encadrement téléphonique pour la clientèle étudiante (SETE). Ce système permet l'enregistrement d'un message d'accueil personnalisé par la personne salariée.

ARTICLE 23.00 DIVERS

23.01 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Les notes relatives aux cours encadrés et les documents audiovisuels ou informatisés, dont la personne salariée est l'auteur, ou l'une de ces auteurs, ne peuvent être utilisés sans son consentement écrit.

Cependant, en aucun cas, la présente clause ne peut être interprétée comme permettant à la personne salariée d'exiger des redevances pour l'utilisation d'une œuvre produite dans le cadre de sa tâche telle que les notes de cours, d'ateliers ou de laboratoires, y compris sous forme audiovisuelle ou informatisée, produite à l'intention des étudiants.

ARTICLE 24.00

GRÈVE OU LOCK-OUT

24.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève ni de contre grève (lock-out) pendant la durée de la présente convention. Le Syndicat n'ordonnera, ni n'encouragera, ni n'approuvera aucun ralentissement des activités normales de l'Université.

ANNEXE I

FORMULE D'ADHÉSION SYNDICALE

SCFP, SECTION LOCALE 4476

FORMULE D'ADHÉSION SYNDICALE

NOM :

ADRESSE :

TÉLÉPHONE (résidence) :

EMPLOYEUR :

ADRESSE :

JE DONNE MON ADHÉSION AU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4476 S.C.F.P.

J'ai payé personnellement la somme de deux dollars (2,00 \$) à titre de
cotisation syndicale.

Signature

Témoin

ANNEXE II

FORMULAIRE DE DÉCLARATION D'EMPLOI LE STATUT D'EMPLOI – ARTICLE 7.00

DÉFINITIONS

1. Activité professionnelle

Une activité professionnelle rémunérée, exercée pour le compte d'un employeur ou à titre de personne travailleuse autonome, contractuelle ou autre (exception faite de votre fonction à titre de personne salariée).

2. Nombre d'heures moyen par semaine

Le nombre d'heures moyen par semaine effectuées dans le cadre de chacune de vos activités professionnelles.

3. Activité professionnelle à temps plein ou l'équivalent

Est considérée occuper une activité professionnelle à temps plein ou l'équivalent, toute personne qui, en fonction de ses activités professionnelles, effectue un ou plusieurs emplois rémunérés dont l'emploi du temps correspond au nombre d'heures hebdomadaires de vingt-huit (28) heures et plus par semaine.

Cette définition inclut la situation d'une personne qui, tout en ayant un ou des emplois cumulant ainsi vingt-huit (28) heures et plus par semaine, est, soit en congé avec solde, soit en disponibilité avec solde.

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

L'ensemble de vos activités professionnelles doit être inclus dans votre déclaration.

Indiquer, pour chacune des activités professionnelles exercées, les informations suivantes :

| Nom(s) de l'employeur (ou travail autonome) | Titre de fonction | Nombre d'heures moyen/semaine | Personne de référence |
|--|-------------------|----------------------------------|--------------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

DÉCLARATION

- Je certifie qu'en sus de ma fonction de personne salariée, je n'exerce aucune activité professionnelle à temps plein ou l'équivalent et je ne suis pas en situation de double emploi.

- Je certifie qu'en sus de ma fonction de personne salariée, j'exerce des activités professionnelles à temps plein ou l'équivalent et que je suis en situation de double emploi.

Précisions, commentaires, remarques :

Toute omission ou fausse déclaration relativement à des informations permettant de déterminer votre statut d'emploi est passible de sanctions pouvant aller jusqu'au congédiement (clause 7.03).

ANNEXE III

NOMBRE D'HEURES D'ENCADREMENT PAR COURS

Automne 2011

Nombre d'heures d'encadrement total reconnu pour les cours de 2^e et 3^e cycles offerts :

| Sigle du cours | Nombre d'heures par étudiant | Assignations en alternance | Autre |
|----------------|------------------------------|----------------------------|--|
| ACA 6300 | 10 | 10 | |
| ACA 6600 | 20 | 10 | 18 heures de séminaire (3 x 6 heures), s'il y a lieu, 36 heures de séminaire (6 x 6 heures) ou 42 heures (7 x 6 heures) si plus de 12 étudiants : retrait cyclique |
| ACA 6620 | 10 | 10 | |
| ADM 6010 | 10 | 10 | |
| ADM 6020 | 10 | 10 | |
| ADM 6030 | 10 | 10 | |
| ADM 6040 | 10 | 10 | |
| ADM 6042 | 10 | 10 | |
| DIC 9200 | 10 | 10 | |
| DIC 9330 | 10 | 10 | |
| DIC 9401 | 10 | 10 | |
| DIC 9411 | 10 | 10 | |
| DIC 9500 | | | |
| EDU 6001 | 10 | 10 | 4 heures d'audioconférence de démarrage et 24 heures de séminaire (6 x 4 heures), s'il y a lieu |
| EDU 6002 | 10 | 10 | |
| EDU 6003 | 10 | 1 | 14 heures d'animation d'atelier – 35 heures d'animation du site Web |
| EDU 6004 | 10 | 10 | |
| EDU 6005 | 10 | 10 | |
| EDU 6013 | 10 | 10 | |
| EDU 6014 | 10 | 10 | 3 heures d'audioconférence de démarrage et 16 heures de séminaire (4 x 4 heures), s'il y a lieu |
| EDU 6015 | 10 | 10 | |
| EDU 6016 | 10 | 10 | |
| EDU 6022 | 10 | 1 | |
| EDU 6101 | 10 | 10 | |
| EDU 6102 | 10 | 10 | Ajouter 9 heures par groupe d'étudiants pour 3 audioconférences de 3 heures |
| EDU 6111 | 10 | 10 | |
| EDU 6200 | 10 | 10 | |
| EDU 6301 | 10 | 1 | |
| EDU 6310 | 10 | 1 | |
| EDU 6401 | 20 | 10 | |
| EDU 6402 | 20 | 10 | |
| EDU 6403 | 20 | 10 | |
| EDU 6404 | 20 | 10 | |
| EDU 6407 | 10 | 10 | |
| EDU 6450 | 20 | 10 | |
| EDU 6451 | 30 | 10 | |

| Sigle du cours | Nombre d'heures par étudiant | Assignations en alternance | Autre |
|----------------|------------------------------|----------------------------|-------|
| EDU 6452 | 40 | 10 | |
| EDU 6453 | 50 | 10 | |
| EDU 6500 | — | | |
| EDU 6510 | | | |
| ENV 6003 | 10 | 10 | |
| ENV 6005 | 10 | 10 | |
| ENV 6006 | 10 | 10 | |
| FIN 6050 | 5 | 10 | |
| FIN 6051 | 5 | 10 | |
| FIN 6053 | 5 | 10 | |
| FIN 6054 | 5 | 10 | |
| FIN 6060 | 7 | 10 | |
| FIN 6061 | 7 | 10 | |
| FIN 6070 | 6 | 10 | |
| FIN 6071 | 6 | 10 | |
| FIN 6075 | 4 | 10 | |
| FIN 6076 | 4 | 10 | |
| FIN 6080 | 8 | 10 | |
| FIN 6081 | 8 | 10 | |
| FIN 6100 | 5 | 10 | |
| FIN 6105 | 5 | 10 | |
| FIN 6111 | 6 | 10 | |
| FIN 6113 | 6 | 10 | |
| FIN 6215 | 5 | 10 | |
| FIN 6220 | 7 | 10 | |
| FIN 6230 | 7 | 10 | |
| FIN 6302 | 10 | 10 | |
| FIN 6307 | 6 | 10 | |
| FIN 6310 | 6 | 10 | |
| FIN 6402 | 10 | 10 | |
| INF 6104 | 10 | 10 | |
| INF 6107 | 10 | 10 | |
| INF 6460 | | | |
| MGP 700A | 2 | 10 | |
| MGP 700B | 5 | 10 | |
| MGP 700C | 5 | 10 | |
| REL 7310 | 10 | 1 | |
| REL 7312 | 5 | 10 | |
| REL 7314 | 5 | 10 | |
| REL 7316 | 5 | 10 | |
| SAM 4010 | 10 | 10 | |
| SAM 4020 | 10 | 10 | |
| SAM 4040 | 20 | 10 | |
| SAM 4050 | 20 | 10 | |
| SAM 4100 | 10 | 5 | |
| SAM 4120 | 10 | 10 | |

| Sigle du cours | Nombre d'heures par étudiant | Assignations en alternance | Autre |
|----------------|------------------------------|----------------------------|---|
| SAM 4150 | 10 | 10 | |
| SAM 4200 | 10 | 10 | |
| SAM 4250 | 10 | 10 | |
| SAM 4300 | 10 | 10 | |
| SAM 4320 | 10 | 10 | |
| SAM 4350 | 10 | 10 | |
| SAM 4400 | 10 | 10 | |
| SAM 4450 | 10 | 10 | |
| SAM 4455 | 10 | 10 | |
| SAM 4500 | 10 | 10 | |
| TEC 6205 | 10 | 10 | |
| TEC 6420 | 20 | 10 | |
| TEC 6425 | 10 | 10 | |
| TED 6200 | 10 | 1 | Restriction à l'inscription, 3 heures d'animation de l'atelier, s'il y a lieu |
| TED 6312 | 10 | 10 | |
| TED 6313 | 10 | 10 | |
| TED 6350 | 10 | 10 | |
| TED 6375 | 10 | 10 | |
| TED 6400 | 10 | 10 | |
| TED 6405 | 10 | 10 | |
| TED 6410 | 10 | 10 | |
| TED 6415 | 10 | 10 | |
| TED 6501 | 10 | 10 | |
| TED 6520 | 10 | 10 | |

ANNEXE IV

ÉCHELLES SALARIALES

| Scolarité | Éch. | Nb d'heures pour avancement d'échelon | Salaire horaire 1 ^{er} jan. 2011 | Salaire horaire 1 ^{er} avril 2011 (PSG 0,75%) | Salaire horaire 1 ^{er} mai 2011 (1%) | Salaire horaire 1 ^{er} avril 2012 (PSG 1%) | Salaire horaire 31 mai 2012 (2%) |
|--------------|------|---|--|--|---|---|--|
| Baccalauréat | 0 | 0 heure | 32,63 \$ | 32,87 \$ | 33,20 \$ | 33,53 \$ | 34,20 \$ |
| | 1 | 1800 heures | 33,32 \$ | 33,57 \$ | 33,91 \$ | 34,24 \$ | 34,93 \$ |
| | 2 | 3600 heures | 33,99 \$ | 34,24 \$ | 34,58 \$ | 34,93 \$ | 35,63 \$ |
| | 3 | 5400 heures | 34,67 \$ | 34,93 \$ | 35,28 \$ | 35,63 \$ | 36,34 \$ |
| | 4 | 7200 heures | 35,35 \$ | 35,62 \$ | 35,98 \$ | 36,34 \$ | 37,06 \$ |
| DESS | 0 | 0 heure | 36,03 \$ | 36,30 \$ | 36,66 \$ | 37,03 \$ | 37,77 \$ |
| | 1 | 1800 heures | 36,71 \$ | 36,99 \$ | 37,36 \$ | 37,73 \$ | 38,49 \$ |
| | 2 | 3600 heures | 37,39 \$ | 37,67 \$ | 38,05 \$ | 38,43 \$ | 39,20 \$ |
| | 3 | 5400 heures | 38,07 \$ | 38,36 \$ | 38,74 \$ | 39,13 \$ | 39,91 \$ |
| Maîtrise | 0 | 0 heure | 38,75 \$ | 39,04 \$ | 39,43 \$ | 39,82 \$ | 40,62 \$ |
| | 1 | 1800 heures | 39,43 \$ | 39,73 \$ | 40,13 \$ | 40,53 \$ | 41,34 \$ |
| | 2 | 3600 heures | 40,11 \$ | 40,41 \$ | 40,81 \$ | 41,22 \$ | 42,05 \$ |
| | 3 | 5400 heures | 40,79 \$ | 41,10 \$ | 41,51 \$ | 41,93 \$ | 42,76 \$ |
| | 4 | 7200 heures | 41,47 \$ | 41,78 \$ | 42,20 \$ | 42,62 \$ | 43,47 \$ |
| | 5 | 9000 heures | 42,15 \$ | 42,47 \$ | 42,89 \$ | 43,32 \$ | 44,19 \$ |
| | 6 | 10 800 heures | 42,85 \$ | 43,17 \$ | 43,60 \$ | 44,04 \$ | 44,92 \$ |
| PHD | 7 | Maîtrise 12 600 heures PhD 0 heure | 43,51 \$ | 43,84 \$ | 44,28 \$ | 44,72 \$ | 45,62 \$ |
| | 8 | Maîtrise 14 400 heures PhD 1800 heures | 44,12 \$ | 44,45 \$ | 44,89 \$ | 45,34 \$ | 46,25 \$ |

LETTRE D'ENTENTE NO 1

ENTRE : L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
pour sa composante TÉLÉ-UNIVERSITÉ

Ci-après, désignée «l'Université»

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4476

Ci-après, désigné «le Syndicat»

**OBJET : Suspension des délais prévus à la convention pour la période
estivale**

CONSIDÉRANT la période d'été et la prise des vacances des personnes
représentant le Syndicat, des gestionnaires et des personnes
salarisées;

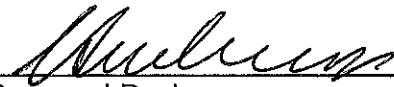
LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :


De suspendre les délais prévus à la clause 5.08, à l'exception des dossiers de
nature disciplinaire, des mécanismes d'assignation prévus à l'article 13.00 ou de tout
dossier ayant un impact monétaire du 1^{er} juillet au 1^{er} septembre et ce, pour la durée
de la présente convention.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec.

UQAM
POUR SA COMPOSANTE
TÉLÉ-UNIVERSITÉ

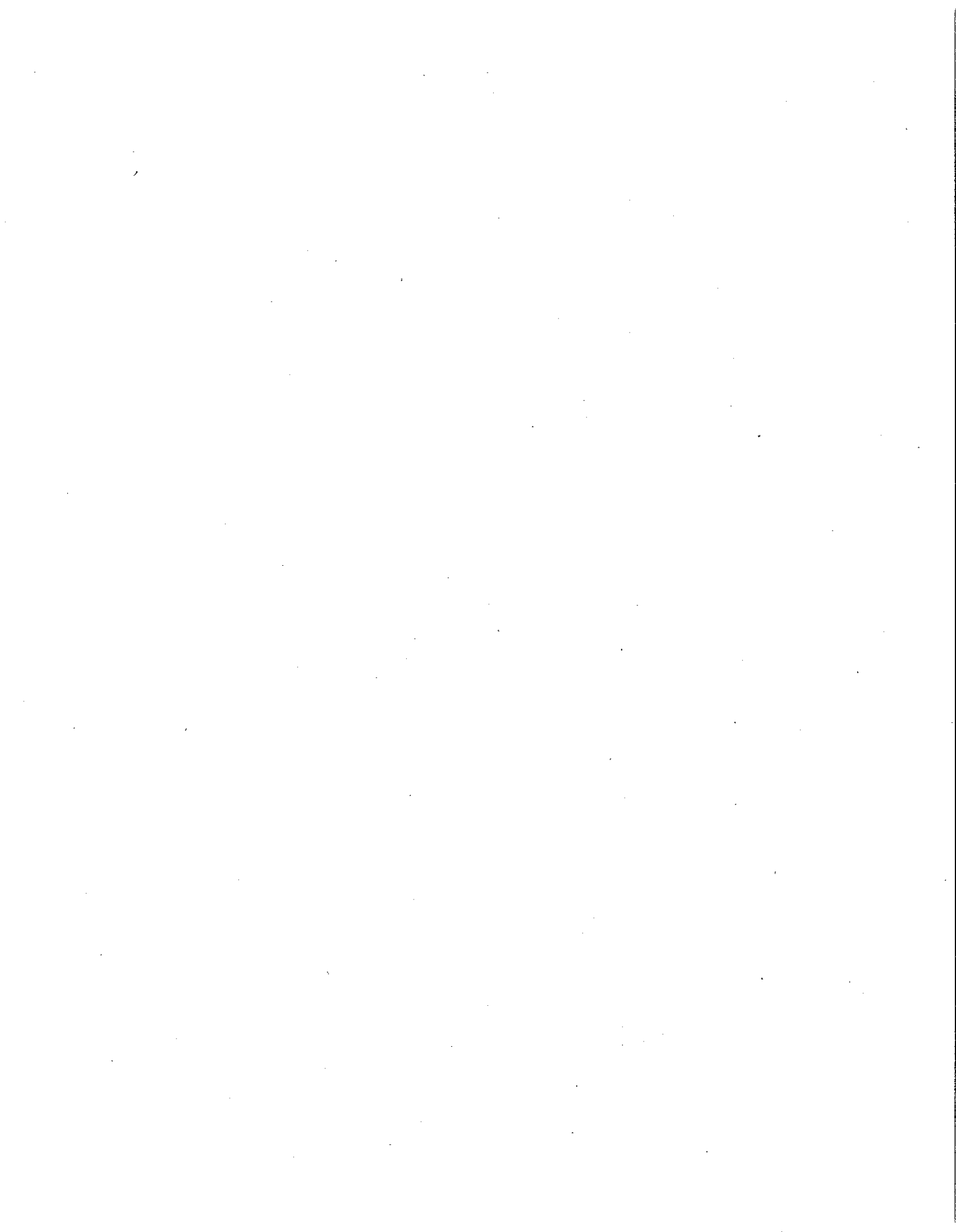
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4476


Raymond Duchesne
Directeur général


Martin Maltais
Président


Paul Préseault
Directeur des affaires administratives
par intérim


Denis Lamy
Vice-président



LETTRE D'ENTENTE NO 2

ENTRE : L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
pour sa composante TÉLÉ-UNIVERSITÉ
Ci-après, désignée «Télé-université»

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4476
Ci-après, désigné «le Syndicat»

OBJET : **Mesures transitoires**

Cette lettre d'entente établit les quanta pour l'année en cours et/ou les échéanciers pour la mise en vigueur des nouvelles dispositions introduites à la présente convention.

1. INTÉGRATION DE LA NOUVELLE ÉCHELLE SALARIALE

À compter du trimestre de l'été 2012, la nouvelle échelle salariale est intégrée au système informatique de paie de la Télé-université.

2. VERSEMENT DE LA RÉTROACTIVITÉ DÉCOULANT DE L'APPLICATION DE LA CLAUSE 21.04 a)

- a. Les personnes salariées sont intégrées à l'échelle salariale de l'annexe IV conformément aux dispositions prévues à la clause 21.04 pour les trimestres hiver 2011, été 2011, automne 2011, les montants rétroactifs dus, s'il y a lieu, seront versés au plus tard le 31 mai 2012.
- b. Pour l'intégration des personnes salariées à l'échelle salariale de l'annexe IV pour le trimestre hiver 2012, les montants rétroactifs dus, s'il y a lieu, seront versés au plus tard le 30 août 2012.

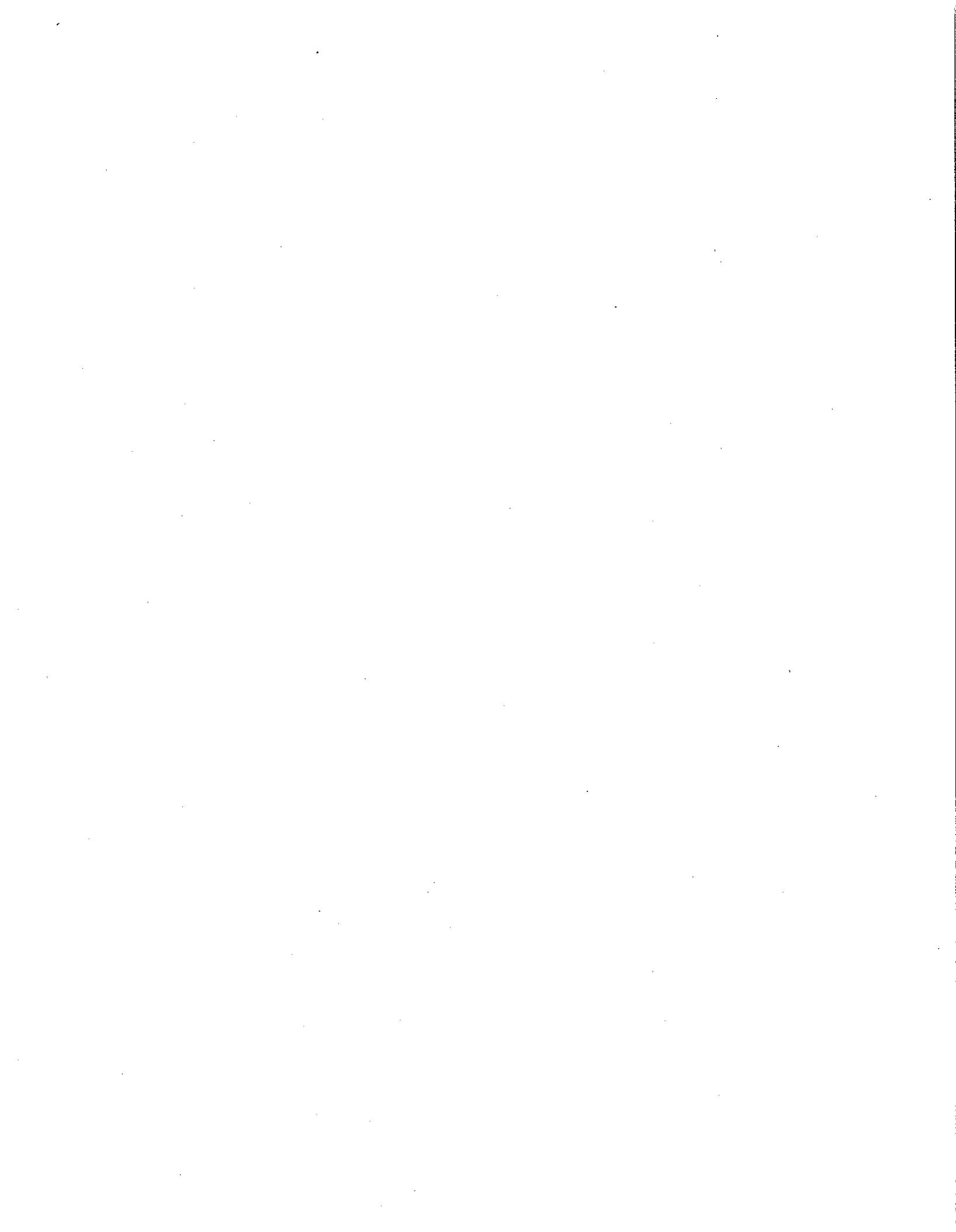
Les montants relatifs à la rétroactivité découlant de l'application de la clause 21.10 seront versés selon les modalités prévues précédemment.

3. STATUT D'EMPLOI

La détermination du statut en vertu de la clause 7.01 sera effective dans les meilleurs délais mais au plus tard au trimestre automne 2012.

4. L'ASSIGNATION DES ÉTUDIANTS

L'attribution des étudiants sur un principe d'assignation alternative entre toutes les personnes salariées au premier tour et entre les personnes salariées en



simple emploi au deuxième tour, prévu à la clause 13.03 a), nécessitera une modification du système informatique. Ce principe entrera donc en vigueur au début du trimestre qui suivra la fin des travaux liés au développement informatique et entre-temps la clause 11.09 de la convention collective 2007-2010 s'applique.

5. PERFECTIONNEMENT

Pour l'année financière 2011-2012, la Télé-université calculera le montant équivalent à 1,2% de la masse salariale selon les dispositions prévues à la clause 16.02. Si le montant équivalent à 1.2% est supérieur à 10 000 dollars, la Télé-université versera ce différentiel au prorata des mois restant de l'année financière en cours, et ce, à la date de la signature de la convention collective.

6. MISE À NIVEAU DE L'ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE, FOURNITURE DE PAPIER ET CARTOUCHES D'IMPRIMANTE

Les montants dus relativement à la mise à niveau de l'équipement informatique, fourniture de bureau et cartouches d'imprimante prévue à la clause 22.02 pour les trimestres hiver 2011, été 2011 et automne 2011 seront versés 30 jours ouvrables après la signature de la convention collective.

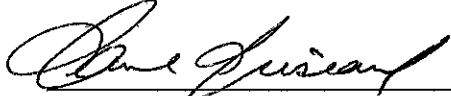
7. MODALITÉS APPLICABLES LORS D'UN TRANSFERT D'ÉTUDIANTS PRÉVUES À LA LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

Les dispositions prévues à la lettre d'entente numéro 3 nécessiteront des modifications du système informatique et elles entreront en vigueur au terme de ces modifications.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec.

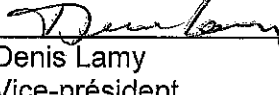
UQAM
POUR SA COMPOSANTE
TÉLÉ-UNIVERSITÉ

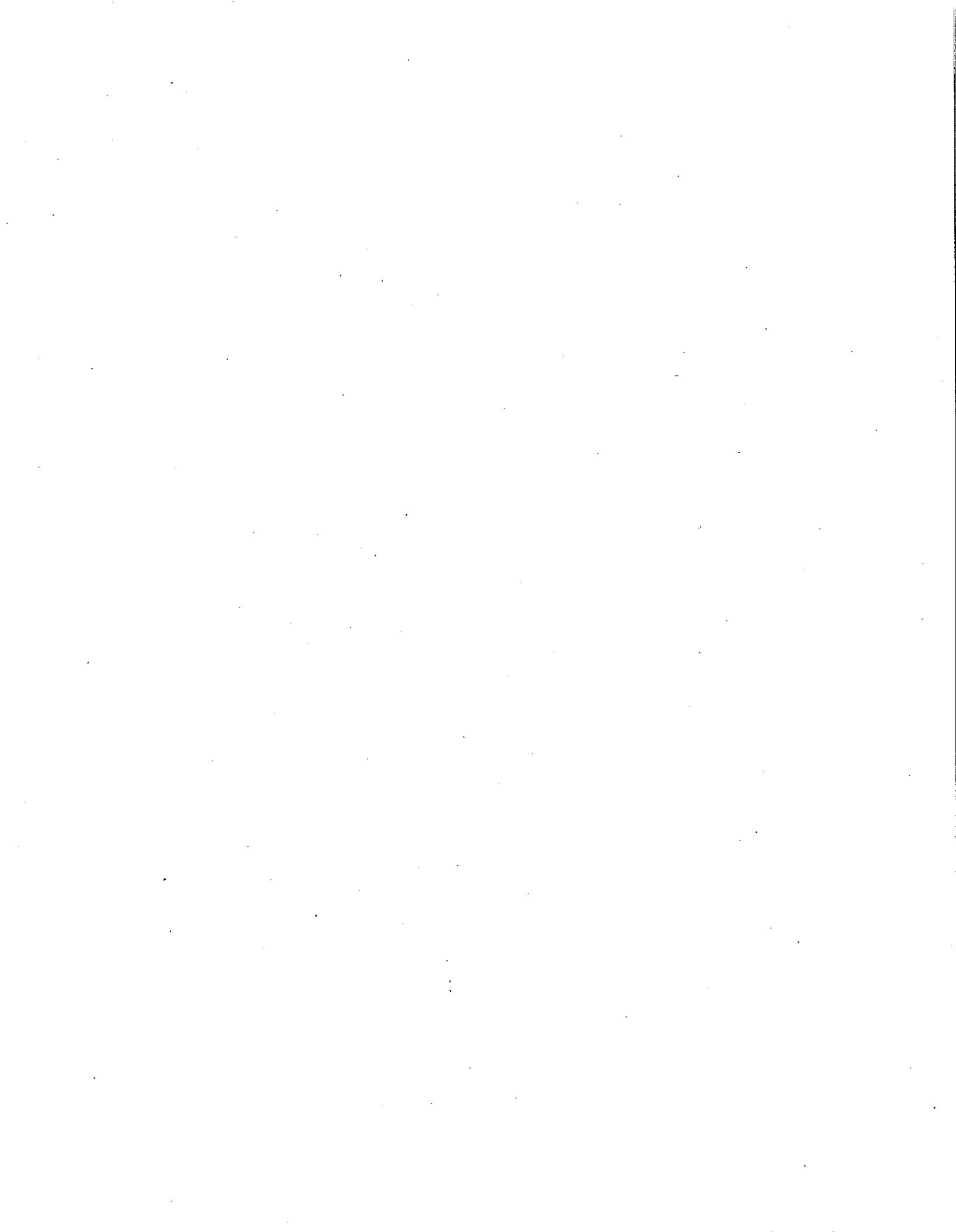

Raymond Duchesne
Directeur général


Paul Préseault
Directeur des affaires administratives
par intérim

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4476


Martin Maltais
Président


Denis Lamy
Vice-président



LETTRE D'ENTENTE NO 3

ENTRE : L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
pour sa composante TÉLÉ-UNIVERSITÉ

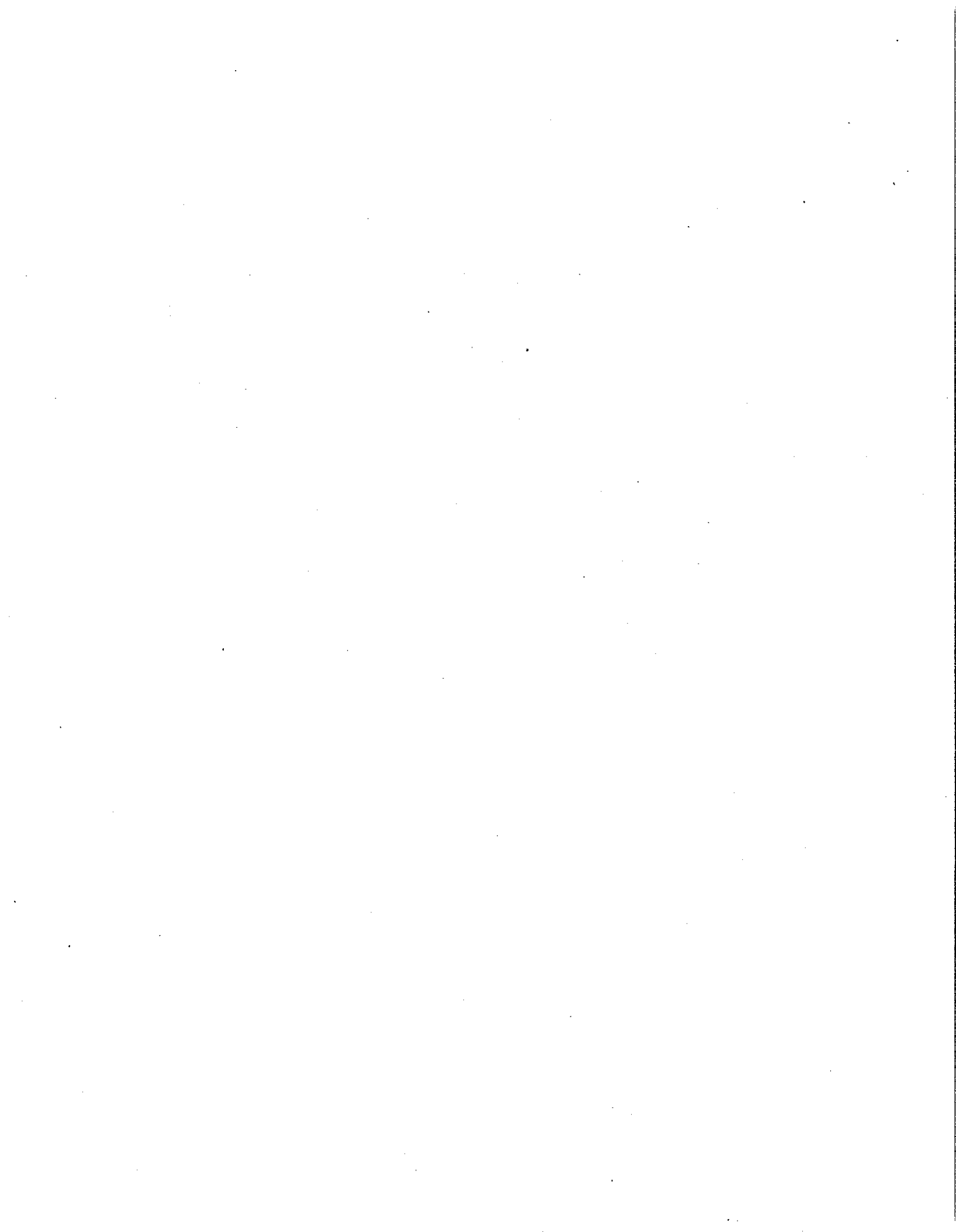
Ci-après, désignée «Télé-université»

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4476

Ci-après, désigné «le Syndicat»

OBJET : **Modalités applicables lors d'un transfert d'étudiant**

| Situations prévues | Personne salariée initialement assignée | Personne salariée remplaçante |
|--|---|--|
| 1. La personne salariée qui bénéficie d'un congé de maternité et/ou autres congés parentaux à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. | <p>La personne salariée initialement assignée cesse d'encadrer l'étudiant en cours de cheminement à la date de prise de son congé. Le versement de son salaire cesse à partir de la paie qui suit la réassignation à la personne salariée remplaçante.</p> <p>Une fois le congé débuté, les modalités relatives à son salaire, son pointage et ses heures d'encadrement aux fins d'avancement d'échelon, sont établies selon les dispositions prévues à l'article 20.</p> | <p>Lorsque la Télé-université réassigne à une personne salariée remplaçante, les modalités de l'article 11 s'appliquent pour les assignations du trimestre en cours.</p> <p>La personne salariée remplaçante assure la continuité du service et reçoit le salaire et le pointage selon les modalités de calcul prévues à la présente lettre d'entente.</p> |
| 2. La personne salariée qui s'absente pendant plus de deux semaines consécutives pour cause de maladie. | <p>La personne salariée initialement assignée cesse d'encadrer l'étudiant en cours de cheminement à la date de prise de son congé. Le versement de son salaire cesse à partir de la paie qui suit la réassignation à la personne remplaçante, tel que prévu à la clause 15.05.</p> <p>Une fois le congé débuté, les modalités relatives à son salaire, son pointage et ses heures d'encadrement aux fins d'avancement d'échelon, sont établies selon les dispositions prévues aux clauses 15.03, 15.04, 15.05 et 15.06.</p> | |
| 3. La personne salariée qui s'absente pour un congé sans traitement. | <p>La personne salariée initialement assignée cesse d'encadrer l'étudiant en cours de cheminement à la date</p> | |



| Situations prévues | Personne salariée initialement assignée | Personne salariée remplaçante |
|---|--|-------------------------------|
| | <p>prévue de son départ et elle reçoit son salaire selon les modalités de calcul prévues à la présente lettre d'entente.</p> <p>Trois semaines avant son départ, la Télé-université cesse de lui assigner de nouveaux étudiants.</p> | |
| 4. La personne salariée qui s'absente pour des libérations syndicales aux fins de la clause 2.06. | Les modalités prévues aux clauses 2.07.1 à 2.09 s'appliquent. | |
| 5. La personne salariée qui s'absente pour des libérations syndicales aux fins de la clause 2.07. | Les modalités prévues aux clauses 2.07.1 à 2.09 s'appliquent. | |

MODALITÉS DE CALCUL

Tel que spécifié à la clause 21.01, le salaire prévu pour l'encadrement d'un étudiant est constitué du taux horaire de la personne salariée multiplié par le nombre d'heures d'encadrement total requis par le cours = 100% du salaire.

Dans le cadre d'un transfert d'étudiant, le salaire relié à l'encadrement d'un étudiant est divisé en deux tâches principales :

- A) 50 % du salaire est utilisé pour rémunérer la personne salariée pour l'encadrement de l'étudiant selon le nombre de semaines prévues pour la durée du cours.
- B) 50% du salaire est utilisé pour rémunérer la personne salariée pour la correction de l'ensemble des modalités d'évaluation (examen, rapport, études de cas, exercice, travail pratique, etc.) dont la pondération totalise 100%.

Les formules à utiliser pour calculer le salaire à verser à la personne salariée initialement assignée et à la personne salariée remplaçante sont les suivantes :

A) 1. Pour la personne salariée initialement assignée :

$$\frac{\text{Nombre de semaines effectuées jusqu'à la date du transfert de l'étudiant}}{\text{Nombre total de semaines prévues pour la durée du cours}} \times 50\% \text{ du salaire total}$$

2. Pour la personne salariée remplaçante :

$$\frac{\text{Nombre de semaines restantes à la suite du transfert de l'étudiant}}{\text{Nombre total de semaines prévues pour la durée du cours}} \times 50\% \text{ du salaire total}$$



B) 1. Pour la personne salariée initialement assignée :

Total des pondérations des modalités
d'évaluation corrigées avant le transfert de l'étudiant X 50% du salaire total

2. Pour la personne salariée remplaçante :

Total des pondérations des modalités
d'évaluation qu'il reste à corriger à la suite du
transfert de l'étudiant X 50% du salaire total


Salaires à verser aux personnes salariées :

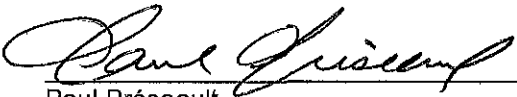
Personne salariée initialement assignée : A) 1. + B) 1.

Personne salariée remplaçante : A) 2. + B) 2.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec.

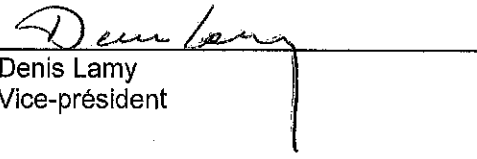
UQAM
POUR SA COMPOSANTE
TÉLÉ-UNIVERSITÉ

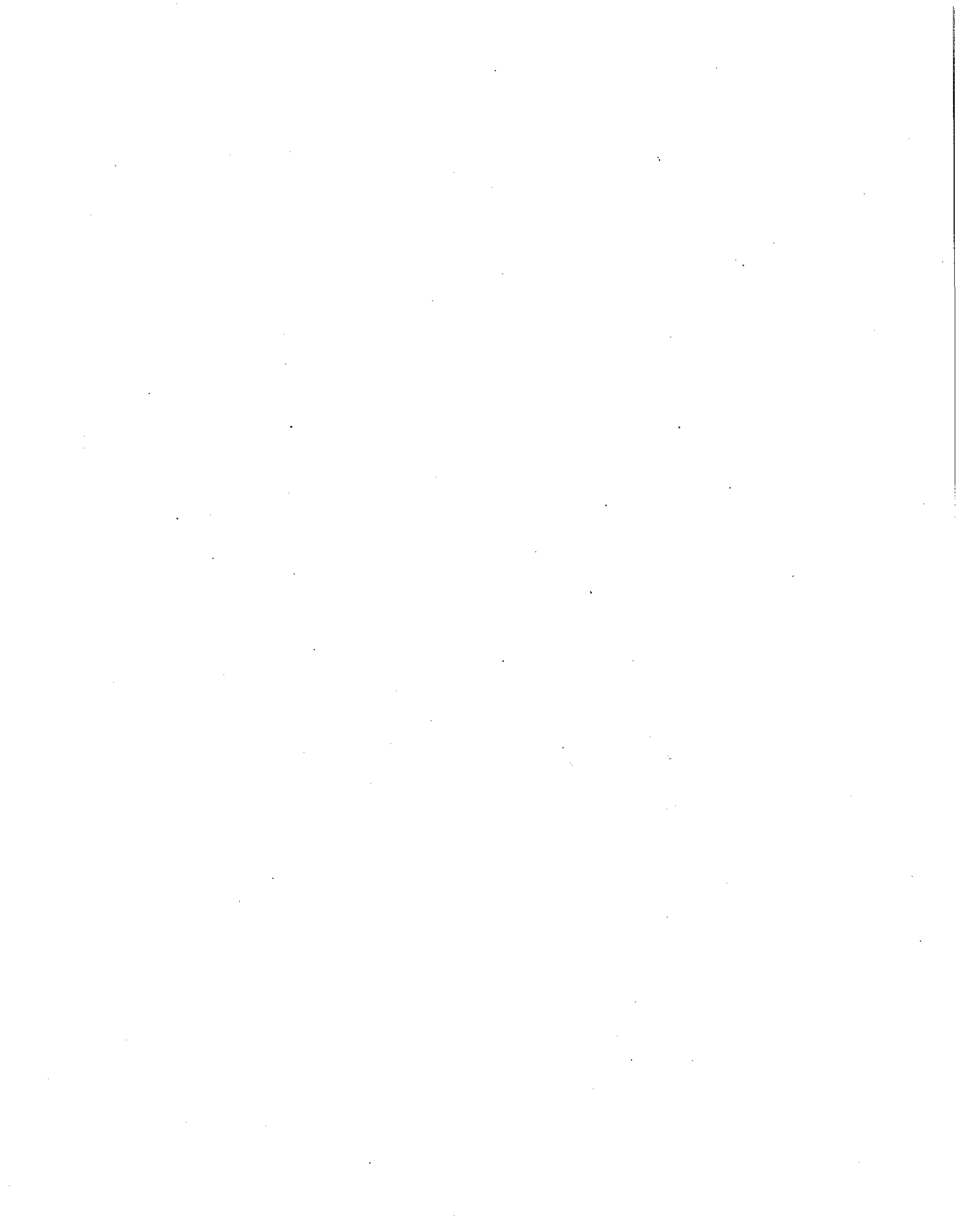

Raymond Duchesne
Directeur général


Paul Préseault
Directeur des affaires administratives
par intérim

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4476


Martin Maltais
Président


Denis Lamy
Vice-président



LETTRE D'ENTENTE NO 4

ENTRE : L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
pour sa composante TÉLÉ-UNIVERSITÉ
Ci-après, désignée «Télé-université»

ET : LE SYNDICAT DES CHARGÉS D'ENCADREMENT
DE LA TÉLÉ-UNIVERSITÉ (SCFP, section locale 4476)
Ci-après, désigné «le Syndicat»

OBJET : **Paiement de la rétroactivité salariale prévue à la lettre
d'entente no. 2**

ATTENDU L'entente de principe intervenue entre les parties le 20 janvier 2012 concernant la convention collective 2011-2016;

ATTENDU L'Assemblée générale des membres du SCFP section locale 4476 qui s'est tenue le 8 mars 2012 et à l'approbation à la majorité de l'entente de principe;

ATTENDU L'approbation par le Conseil de gestion le 14 février 2012 et par le Conseil d'administration de l'UQAM le 21 février 2012 de l'entente de principe;

ATTENDU La signature de la convention collective prévue le 1^{er} juin 2012;

ATTENDU La rétroactivité salariale prévue à la lettre d'entente no. 2, article 2 a) de la nouvelle convention collective;

ATTENDU La volonté des parties de verser la rétroactivité prévue malgré le fait que la convention collective ne soit pas signée;


LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

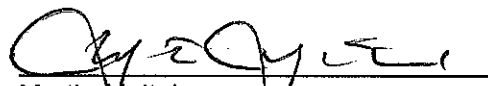
1. Les « ATTENDU » font partie intégrante des présentes.
2. La rétroactivité prévue à la lettre d'entente no. 2, article 2 a) sera versée à la paie du 17 mai 2012.
3. Les parties reconnaissent que les obligations prévues à la lettre d'entente no. 2, article 2 a) sont rencontrées par le biais de cette lettre d'entente.
4. Les parties conviennent d'ajouter la présente lettre d'entente à la convention collective 2011-2016 et de la nommer lettre d'entente no. 4.

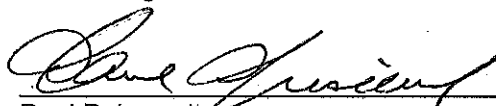
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 1^e jour de juin 2012.

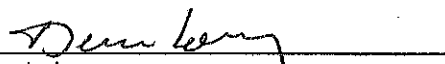
UQAM
POUR SA COMPOSANTE
TÉLÉ-UNIVERSITÉ

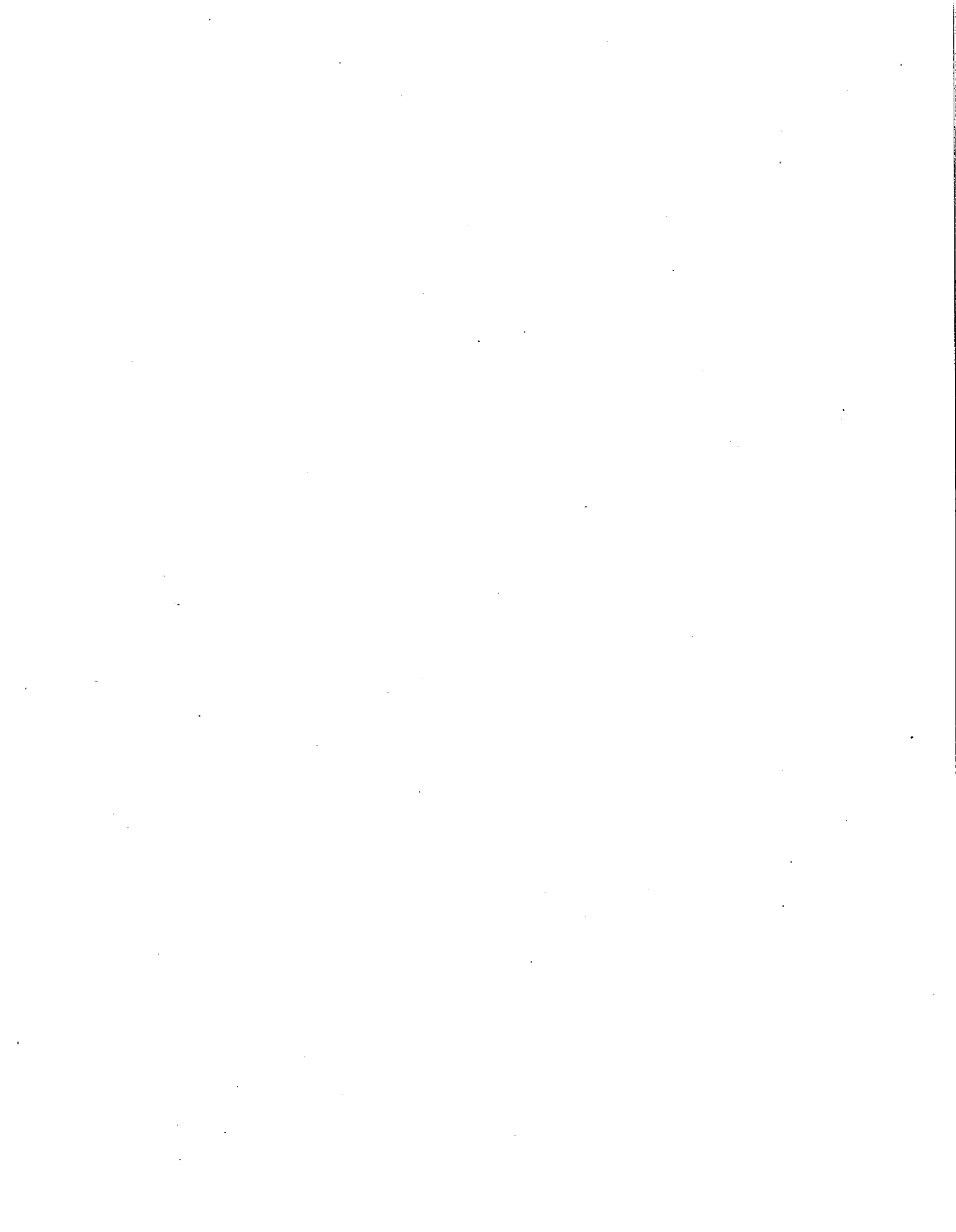
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4476


Raymond Duchesne
Directeur général


Martin Maltais
Président


Paul Préseault
Directeur des affaires administratives
par intérim


Denis Lamy
Vice-président




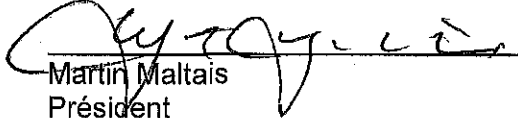
SIGNATURES


EN FOI DE QUOI, la Télé-université et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4476 ont signé à Québec, ce 1^e jour du mois juin 2012.

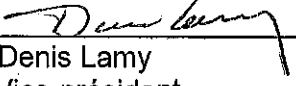
UQAM
POUR SA COMPOSANTE
TÉLÉ-UNIVERSITÉ

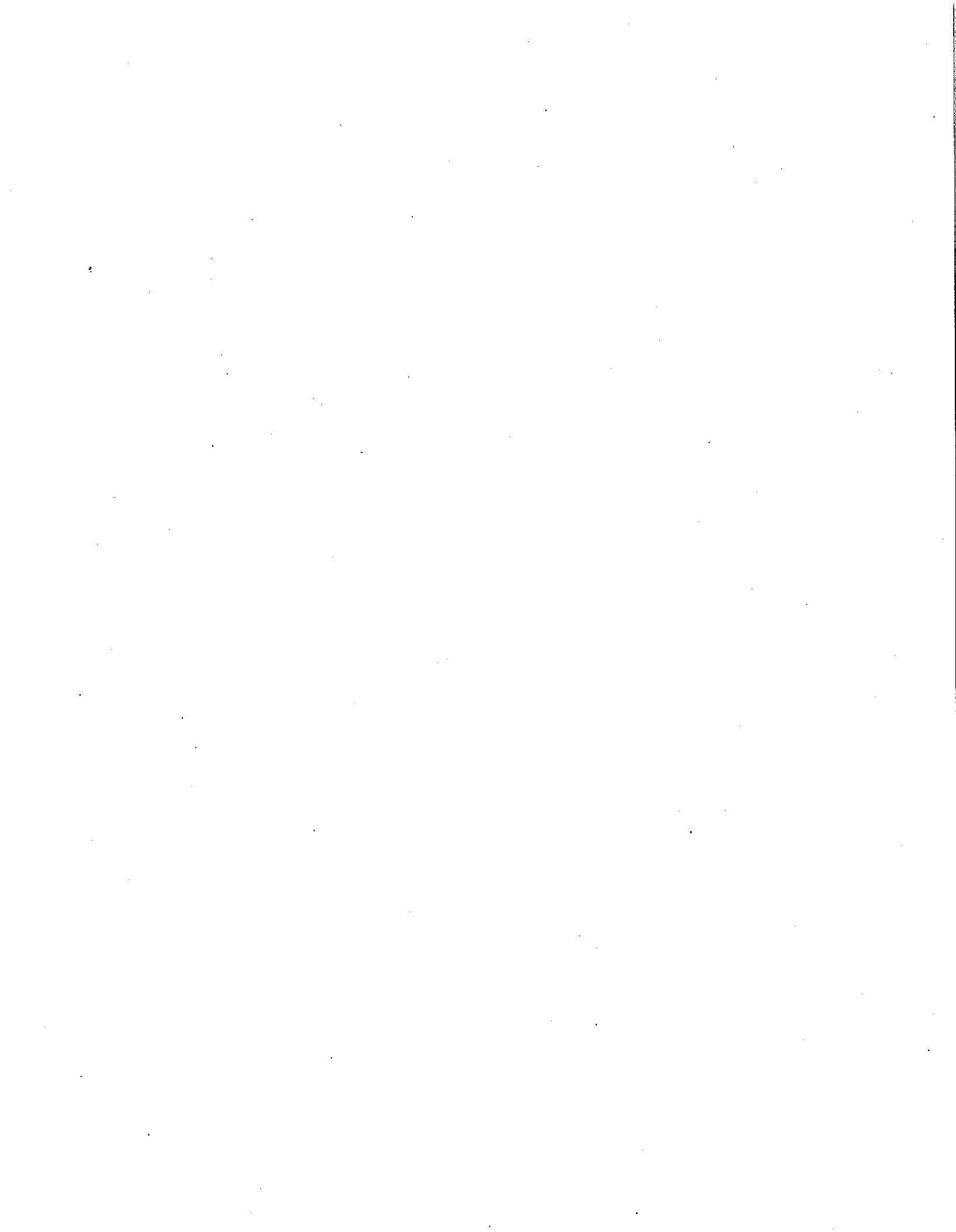
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4476


Raymond Duchesne
Directeur général

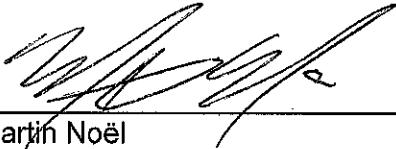

Martin Maltais
Président


Paul Préseault
Directeur des affaires administratives
par intérim


Denis Lamy
Vice-président



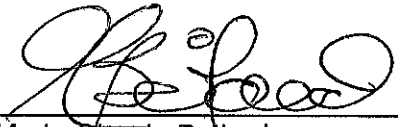
TÉMOINS



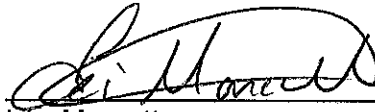
Martin Noël
Directeur de l'enseignement
et de la recherche



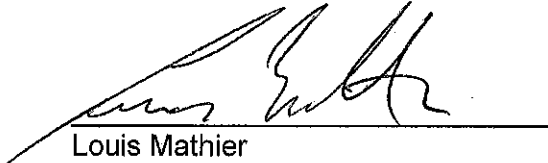
Serge Gérin-Lajoie
Secrétaire-archiviste



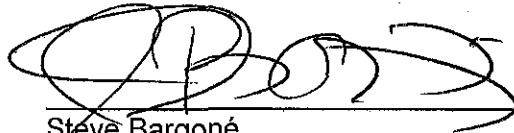
Marie-Claude Bolland
Directrice des ressources humaines




Léo Marcotte
Secrétaire-trésorier



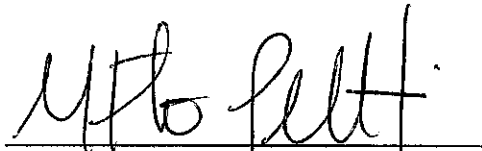
Louis Mathier
Directeur des études
par intérim



Steve Bargoné
Conseiller syndical SCFP



Jean-Pierre Pelletier
Directeur de l'encadrement



Marie-Flo Pelletier
Conseillère en ressources humaines

