

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-5463

N° dossier d'accréditation : AM-1000-6438

EMPLOYEUR SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL 3060, BOULEVARD ÉDOUARD-MONTPETIT MONTRÉAL QC H3T 1J7 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2131 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2023-02-04	Nombre de salariés visés : 4	Date début : 2023-02-04
Date dépôt : 2023-04-14		Date d'expiration : 2024-05-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2023-05-04
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

**LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET
PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
(SGPUM)**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2131**

DU 1^{ER} JUIN 2021 AU 31 MAI 2024

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS	2
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DES PARTIES.....	4
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL	5
ARTICLE 5	ACTIVITÉS SYNDICALES	6
ARTICLE 6	GRIEF ET ARBITRAGE	7
ARTICLE 7	ENGAGEMENT DES PERSONNES SALARIÉES	9
ARTICLE 8	MESURES DISCIPLINAIRES	11
ARTICLE 9	FERMETURE DE POSTE.....	12
ARTICLE 10	CONGÉS.....	13
ARTICLE 11	CONGÉS SOCIAUX.....	15
ARTICLE 12	DROITS PARENTAUX.....	17
ARTICLE 13	CONGÉS PERSONNELS	29
ARTICLE 14	VACANCES ANNUELLES	30
ARTICLE 15	ASSURANCES	32
ARTICLE 16	RÉGIME DE RETRAITE	33
ARTICLE 17	CONGÉ DE MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL.....	34
ARTICLE 18	PERFECTIONNEMENT	35
ARTICLE 19	TRAITEMENT	36
ARTICLE 20	DURÉE DES HEURES DE TRAVAIL.....	38
ARTICLE 21	RÉDUCTION DES HEURES DE TRAVAIL.....	40
ARTICLE 22	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	41
ARTICLE 23	CONDITIONS MATÉRIELLES DE TRAVAIL	42
ARTICLE 24	DÉPENSES LIÉES À L'EMPLOI.....	43
ARTICLE 25	TÉLÉTRAVAIL	44
ARTICLE 26	DISPOSITIONS DIVERSES.....	45
ARTICLE 27	DROITS ACQUIS	46
ARTICLE 28	DÉMISSION D'UNE PERSONNE SALARIÉE.....	47
ARTICLE 29	CONGÉ SANS TRAITEMENT	48
ARTICLE 30	PROGRAMME DE PRÉ-RETRAITE	49
ARTICLE 31	HARCÈLEMENT	50
ARTICLE 32	DOSSIERS DES PERSONNES SALARIÉES	51
ARTICLE 33	COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL	52
ARTICLE 34	DURÉE ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE	53
ANNEXE I	ÉCHELLES DE TRAITEMENT.....	54
ANNEXE II	CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	57
ANNEXE III	RÉTROACTIVITÉ.....	58
ANNEXE IV	BUREAUTIQUE	59
ANNEXE V	LISTE DE RAPPEL - MODELE	61
LETTRE D'ENTENTE I.....		62
LETTRE D'ENTENTE II.....		63

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention collective a pour but d'établir et de maintenir de bonnes relations de travail entre les parties, d'établir et de maintenir des conditions de travail équitables pour toutes les personnes salariées et de faciliter le règlement de conflits qui pourraient survenir.

ARTICLE 2

DÉFINITIONS

Dans la présente convention collective, les termes et expressions suivants, à moins que le contexte ne s'y oppose, désignent :

- 2.01 Syndicat : le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2131.
- 2.02 Employeur : le Syndicat Général des Professeurs et Professeures de l'Université de Montréal.
- 2.03 Personne salariée: toute personne visée par le certificat d'accréditation.
- 2.04 Les descriptifs des tâches suivantes ne sont pas exhaustifs. Les détenteurs de poste peuvent être appelés à réaliser d'autres tâches connexes. L'entraide et la coopération entre les membres de l'équipe sont des valeurs partagées par les parties.
- 2.05 Classe 1 : personne agente de bureau : personne salariée qui effectue des tâches de secrétariat.
- 2.06 Classe 2 : personne adjointe administrative : personne salariée qui, en plus des tâches de secrétariat, organise le travail de secrétariat du SGPUM et assure un soutien aux différentes instances du SGPUM.
- 2.07 Classe 3 : personne conseillère syndicale : personne salariée qui exerce des fonctions de conseil et de soutien auprès des différentes instances du SGPUM, des comités et des membres. Elle peut assurer le suivi des dossiers de grief et d'arbitrage sans être appelée à plaider devant les tribunaux.
- 2.08 Classe 4 : personne conseillère juridique : personne salariée qui, en plus des tâches de la personne conseillère syndicale, exerce une fonction de conseil juridique. Sous la responsabilité de l'Exécutif du SGPUM, elle coordonne les affaires juridiques au SGPUM et assure un rôle de coordination à ce titre dont les décisions de mandats confiés à des professionnels externes. Elle conseille et appuie les procureurs externes dans la réalisation de leur mandat et est présente aux audiences. Elle est appelée à plaider devant les différents tribunaux du Québec si l'Exécutif du SGPUM, après discussion avec elle, le juge approprié pour l'intérêt des membres et du SGPUM dans le respect de son expertise, de ses capacités et de ses compétences.
- 2.09 Grief : désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective ou toute autre mésentente.
- 2.10 Permanence : une personne salariée qui a la permanence ne peut être renvoyée, licenciée ou mise à pied, sauf dans les cas prévus aux articles 8 et 9.

- 2.11 Traitement : le mot traitement désigne le salaire de base tel qu'apparaissant aux échelles en annexe.
- 2.12 Année : du premier (1^{er}) juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.
- 2.13 Ancienneté : signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service de la personne salariée. Toutes les personnes salariées conservent et accumulent l'ancienneté dans les cas suivants :
- a) Absences pour maladie ou accident;
 - b) Absences ou congés prévus ou autorisés par la présente convention collective ;
 - c) Suspension disciplinaire ou administrative.

Dans le cas de mise à pied, la personne salariée conserve son ancienneté pour une durée équivalente à sa période de service et ce, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.

Une liste d'ancienneté est établie. Cette liste à jour à la date de signature de la présente convention collective est jointe à l'Annexe II.

Le 1^{er} juin de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat la liste d'ancienneté mise à jour comprenant le nom, le statut et l'ancienneté des personnes salariées.

- 2.14 Conjoint, conjointe : deux personnes :
- a) Qui sont liées par un mariage, une union civile ou une union de fait ;
 - b) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les mères et pères d'un même enfant né ou à naître ;
 - c) Les parties reconnaissent à titre de conjoint/conjointe deux individus qui, sans vivre au même domicile ou sans être coparent d'un enfant né ou à naître, ont une relation significative déclarée à ce titre à l'Employeur pour les fins exclusives de l'application de l'article 11 de la convention collective.
- 2.15 Enfant : inclut l'enfant de la personne salariée ou celui de sa conjointe ou de son conjoint ainsi que celui pour lequel des procédures d'adoption ont été entamées.
- 2.16 Poste : ensemble des tâches exercées par une personne salariée, compte tenu de sa description de fonction, étant précisé que chaque personne salariée régulière détient un poste.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DES PARTIES

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat, aux fins de négociation des conditions de travail et de l'application de la convention collective, comme le représentant exclusif des personnes salariées.
- 3.02 L'Employeur possède les pouvoirs d'administrer et de diriger ses activités, pouvoirs découlant de son pouvoir de direction et de gérance. En ce faisant, l'Employeur doit respecter les dispositions de la présente convention collective.
- 3.03 La présente convention s'applique à toutes les personnes salariées.
- 3.04 Toute personne salariée a la pleine jouissance de ses libertés sociales, politiques, professionnelles, syndicales et sexuelles ; et l'Employeur ne peut exercer à son endroit nulle discrimination, menace, contrainte ou distinction qui vont à l'encontre de ces libertés fondamentales.
- 3.05 Aucune entente relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ou aucune entente relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une personne salariée ou un groupe de personnes salariées et l'Employeur, n'est valable, à moins qu'elle n'ait été soumise par l'Employeur au Syndicat et qu'elle ne reçoive son approbation écrite.
- 3.06 Préalablement à son entrée en vigueur, toute politique, règlement ou directive qui touchent les conditions de travail doivent faire l'objet de discussions entre l'Employeur et le Syndicat lors d'une rencontre du Comité de relations du travail.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Toute personne salariée, membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.
- 4.02 Toute personne salariée doit, comme condition d'engagement et/ou maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 4.03 L'Employeur prélève sur le traitement de chaque personne salariée régie par la présente convention la cotisation syndicale ou son équivalent, fixée par le Syndicat, selon des modalités que ledit Syndicat lui indique.
- 4.04 L'Employeur fait parvenir au Syndicat un chèque au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant la perception desdits montants, accompagné d'un état détaillé de la perception.
- 4.05 L'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée par suite de son expulsion ou exclusion du Syndicat.
- 4.06 Le Syndicat s'engage à tenir l'Employeur indemne de tout recours qui pourrait être exercé contre lui en raison de l'application des clauses 4.03 et 4.04 et à prendre fait et cause de l'Employeur dans toute action qui pourrait être intentée à ce sujet. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas si ce recours est fondé sur une faute ou omission de l'Employeur.
- 4.07 L'Employeur et ses représentants, le Syndicat par ses membres conviennent d'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement, ni distinction injuste, directement ou indirectement, à l'endroit de l'un des représentants de l'Employeur ou de l'un des membres du Syndicat à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son état de grossesse, de sa langue, de ses handicaps physiques, de son âge, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, son lien de parenté, son statut social, ses relations sociales ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi, le tout sujet à leurs obligations contractées par la présente convention et la loi.
- 4.08 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause de toute personne à l'emploi du SGPUM dont la responsabilité est engagée par le fait de l'exercice normal de ses fonctions et convient de n'exercer lui-même contre elle aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part de cette personne dont la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 5

ACTIVITÉS SYNDICALES

- 5.01 La personne déléguée mandatée par le Syndicat peut, sur avis du Syndicat à l'Employeur, s'absenter de son travail sans perte de traitement ou autres bénéfices pour assister aux congrès dûment convoqués par les instances nationales ou régionales du CTC, du CTM, de la FTQ ou du SCFP et cela pendant un maximum de cinq (5) jours par an.
- 5.02 Le Syndicat doit désigner à l'Employeur sa représentante ou son représentant pour les fins de négociation et d'application de la présente convention collective.
- L'Employeur désigne également une représentante ou un représentant pour les fins de négociation et d'application de la présente convention collective.
- 5.03 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, toute personne salariée peut être accompagnée d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat lors d'une convocation ou d'une rencontre avec la représentante ou le représentant de l'Employeur. Les personnes salariées n'encourent pas de perte de traitement pendant ces rencontres.
- 5.04 Lors des rencontres de négociation de la convention collective, la personne représentante du Syndicat est libérée de son travail sans perte de traitement ainsi que la personne porte-parole du Syndicat si elle est membre de l'unité.
- 5.05 Un maximum de deux (2) personnes représentantes du Syndicat sont libérées de leur travail sans perte de traitement pour une période de cinq (5) jours ouvrables pour préparer les négociations. Cette période peut être scindée en demi-journées et ces libérations syndicales peuvent être prises avant et/ou pendant les négociations.
- En plus des libérations ci-haut mentionnées, le Syndicat peut libérer à ses frais ses représentants ou représentantes pour préparer les négociations pour un maximum de quinze (15) jours, auquel cas l'Employeur continue à payer les personnes salariées représentantes du Syndicat comme si elles étaient au travail et facture au Syndicat les frais associés à ces libérations.
- 5.06 Toute personne salariée membre d'un comité paritaire peut s'absenter de son travail, sans perte de rémunération, durant les rencontres de ce comité ou pour effectuer une tâche requise par ce comité.
- 5.07 La personne salariée libérée en vertu du présent article bénéficie de tous les droits et avantages prévus à la présente convention.

ARTICLE 6

GRIEF ET ARBITRAGE

- 6.01 Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de tout grief dans les plus brefs délais.
- 6.02 Avant de loger un grief, toute personne salariée doit d'abord rencontrer une représentante ou un représentant de l'Employeur pour régler le différend sans préjudice à la procédure de règlement des griefs.
- 6.03 Une partie à la présente convention collective peut déposer un grief en le formulant par écrit à l'autre partie et en mentionnant les clauses de la convention collective qui y sont impliquées, s'il y a lieu, dans un délai n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours de l'occurrence ou de la connaissance du fait qui donne lieu au grief.
- 6.04 L'Employeur doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief.
- 6.05 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur et qu'il désire soumettre le grief à l'arbitrage, il doit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la décision de l'Employeur, en donner avis par écrit à l'Employeur.
- 6.06 Le grief est alors soumis à un arbitre désigné par les parties ou à défaut d'un accord dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la demande d'arbitrage, désigné par le ministère du Travail.
- 6.07 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective; il ne peut ni les modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- Dans le cas où le grief porte sur un sujet non couvert par la présente convention collective, l'arbitre rend un jugement en équité.
- 6.08 En tout temps avant sa décision finale, l'arbitre peut rendre toute décision préliminaire ou interlocutoire.
- L'arbitre a toute latitude pour maintenir ou rejeter le grief en totalité ou en partie; il a les pouvoirs nécessaires pour établir une compensation ou établir un droit ou privilège partiellement ou totalement.
- 6.09 L'arbitre doit rendre sa décision finale écrite et motivée dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties. Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration de ce délai.
- 6.10 Chacune des étapes de cette procédure doit être complétée avant de passer à la suivante à moins d'entente entre les parties.

- 6.11 D'un commun accord, les parties peuvent prolonger les délais prévus au présent article par entente écrite.
- 6.12 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés par le Syndicat et l'Employeur et partagés ainsi : deux tiers (2/3) par l'Employeur et un tiers (1/3) par la section locale 2131.
- 6.13 Une convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou de plusieurs de ses clauses.

ARTICLE 7

ENGAGEMENT DES PERSONNES SALARIÉES

- 7.01 L'Employeur peut engager une personne salariée sur une base régulière ou sur une base temporaire. Le statut du poste, régulier ou temporaire, est précisé lors de l'appel de candidatures.
- 7.02 La période de probation est de soixante (60) jours travaillés pour la personne salariée de classe 1 ou 2 et de cent-vingt jours (120) travaillés pour la personne salariée de classe 3 ou 4. L'Employeur doit signifier à la personne salariée au plus tard un (1) mois avant la fin prévue de sa période de probation son intention de la conserver ou non à son poste.
- 7.03 a) L'Employeur ne peut engager sur une base temporaire une personne salariée pour une durée excédant dix-huit (18) mois, sauf lorsqu'il y a entente entre les parties.
- b) La personne salariée embauchée sur une base temporaire, ne peut loger de grief pour congédiement, non plus que pour des situations régies par les articles 8 et 9 de la présente, sous réserve des droits inscrits à la clause 4.07.
- 7.04 Toute personne salariée en poste à la signature de la présente convention est considérée comme permanente à l'exclusion toutefois des personnes salariées embauchées sur une base temporaire et des personnes salariées engagées sur une base régulière qui n'ont pas complété la période de probation prévue à la clause 7.02.
- 7.05 Une copie de tout contrat d'engagement d'une personne salariée doit être transmise par l'Employeur au Syndicat dans les dix (10) jours de la conclusion d'un tel contrat.
- 7.06 Lorsqu'une personne salariée est absente pour une période inférieure à six (6) mois, l'Employeur peut procéder à l'embauche d'un substitut pour une période équivalente à la durée du congé de la personne salariée absente.
- 7.07 L'Employeur, avant de confier quelque travail que ce soit à une personne qui n'est pas salariée au sens de la convention, en informe le Syndicat.
- 7.08 Lorsque l'Employeur décide de procéder à l'engagement d'une nouvelle personne salariée, il doit en informer le Syndicat; il l'informe aussi de la description détaillée du poste, des procédures d'engagement qu'il entend suivre et, périodiquement, du déroulement desdites procédures. Il est convenu que l'échelle de salaire de tout nouveau poste sera discutée entre les parties.
- 7.09 Lorsque l'Employeur veut combler un poste vacant ou un nouveau poste, il en avise par courriel les personnes salariées permanentes membres de l'unité

d'accréditation qui disposent d'un délai de trois (3) jours ouvrables pour soumettre leur candidature.

- 7.10 S'il y a plusieurs candidatures, le poste est attribué à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté et qui satisfait aux exigences normales du poste.
- 7.11 La personne salariée qui obtient un poste suivant la procédure prévue au présent article bénéficie d'une période d'essai de trente (30) jours travaillés au terme de laquelle elle est confirmée dans son nouveau poste. Au cours de la même période, la personne salariée peut choisir de retourner à son ancien poste.
- 7.12 S'il n'y a aucune candidature interne pouvant satisfaire aux exigences normales du poste, l'Employeur peut procéder à un affichage externe après l'expiration de la période de trois (3) jours ouvrables d'affichage interne.

ARTICLE 8

MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 L'Employeur ne peut congédier une personne salariée que pour juste cause; la preuve en incombe à l'Employeur. Il doit aviser la personne salariée par écrit et préciser les faits justifiant une telle décision. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- 8.02 L'Employeur ne peut congédier une personne salariée sans avoir, au préalable, signifié par écrit au moins deux (2) fois les motifs retenus contre elle. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis et entre le dernier avis et le congédiement. Toutefois, si les motifs allégués pour le congédiement sont tels qu'ils compromettent gravement les activités de l'Employeur, le congédiement peut être immédiat.
- 8.03 Tout avis disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée sera retiré de son dossier si, au cours des douze (12) mois suivants, il n'y a aucune autre infraction disciplinaire de même nature à son dossier; dans un tel cas, l'avis ne saurait être invoqué contre la personne salariée.
- De plus, tout avis disciplinaire au sujet duquel une personne salariée a eu gain de cause est considéré comme retiré de son dossier.
- 8.04 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'une personne salariée.
- 8.05 L'Employeur avise par écrit la personne salariée sujette à une mesure disciplinaire. L'avis contenant cette mesure disciplinaire doit être transmis à la personne salariée dans les vingt (20) jours ouvrables de l'infraction ou de la connaissance par l'Employeur.
- Le délai précité constitue un délai de déchéance.
- 8.06 Sur demande, la personne salariée accompagnée d'une autre personne ou d'un représentant du Syndicat, peut consulter son dossier disciplinaire.

ARTICLE 9

FERMETURE DE POSTE

9.01 L'Employeur peut fermer un poste et mettre ainsi à pied la personne salariée qui l'occupe avec un préavis de trois (3) mois.

9.02 Lorsque l'Employeur abolit un poste, c'est la personne salariée ayant le moins d'ancienneté sur ce poste qui est touchée. Avant de mettre à pied la personne salariée visée par ladite abolition, l'Employeur doit, au choix de la personne salariée visée :

- lui octroyer l'indemnité de mise à pied prévue à la clause 9.03 ;
- lui permettre de supplanter une autre personne salariée justifiant moins d'ancienneté dans l'unité d'accréditation à la condition que la personne salariée satisfasse aux exigences normales du poste ;
- lui octroyer un poste vacant à la condition que la personne salariée satisfasse aux exigences normales du poste.

La personne salariée qui supplante ou obtient un poste vacant bénéficie d'une période d'essai de trente (30) jours travaillés au terme de laquelle elle est confirmée dans son nouveau poste.

Au terme de la période d'essai, si la personne salariée ne répond pas aux exigences du poste, elle reçoit l'indemnité de mise à pied prévue à la clause 9.03.

9.03 Dans le cas de fermeture de poste, les personnes salariées permanentes ont droit à une indemnité de départ équivalente à deux (2) mois de rémunération par année de service ou une portion de celle-ci calculée à partir de la date d'embauche, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois.

9.04 Si le poste est réouvert dans les deux (2) années suivantes, l'Employeur doit aviser la personne salariée ainsi mise à pied et elle a la priorité d'emploi.

9.05 Pour les fins du présent article, une liste de rappel est établie chaque année et est fournie au Syndicat.

ARTICLE 10

CONGÉS

10.01 a) Jours fériés et payés

La personne salariée a droit aux congés fériés et payés annuels suivants :

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête internationale des travailleuses et travailleurs (1^{er} mai) *
- 4^e lundi du mois de mai Journée nationale des patriotes
- Fête nationale du Québec (24 juin)
- Fête de la Confédération (1^{er} juillet)
- Fête du travail (1^{er} lundi de septembre)
- Jour de l'Action de grâce
- Veille de Noël
- Jour de Noël

*La personne salariée est toutefois invitée à l'occasion du 1^{er} mai à participer à la manifestation organisée à Montréal par le mouvement syndical, ou à toute activité organisée ou soutenue par le SGPUM sur le campus de l'Université de Montréal.

- b) Fermeture des bureaux du SGPUM entre le jour de Noël et le jour de l'An. Tous les jours ouvrables compris entre le jour de Noël et le jour de l'An sont des jours chômés et payés.
- c) L'Employeur convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés et payés les jours mobiles accordés par l'Université de Montréal au SCFP, section locale 1244.
- d) L'employeur convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés les autres jours décrétés fêtés par les gouvernements.

10.02 a) Si l'un des jours fériés mentionnés à la clause 10.01 coïncide avec la période des vacances annuelles de la personne salariée, ou avec l'un de ses jours de repos hebdomadaires autre que le samedi ou le dimanche, la personne salariée concernée bénéficie alors d'une remise du jour férié à une date convenue entre elle et l'Employeur.

- b) Si l'un des jours fériés mentionnés à la clause 10.01 coïncide avec un samedi ou un dimanche, ce jour férié est alors déplacé au jour ouvrable précédent ou suivant.

10.03 Rémunération du jour férié chômé

- a) La rémunération de chacun des jours fériés prévus à la clause 10.01 lorsque chômé est équivalente au taux de salaire ordinaire régulier alors en vigueur pour la personne salariée.
- b) Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas si la personne reçoit déjà une prestation en vertu des dispositions de la présente convention ou d'un régime d'assurance privée ou étatique.

10.04 Rémunération du jour férié travaillé

La personne salariée qui travaille, à la demande de l'Employeur, l'un des jours fériés prévus à la clause 10.01, est rémunérée à son taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100 %).

De plus, la personne salariée a droit soit à la rémunération du jour férié chômé prévue à la clause 10.03 a), soit à la remise du jour férié prévue à la clause 10.02 b).

ARTICLE 11 CONGÉS SOCIAUX

11.01 Toute personne salariée bénéficie des congés sociaux suivants sans perte de son salaire régulier en conformité avec les dispositions du présent article.

11.02 Dans le cas de décès

- a) du conjoint ou de la conjointe, d'un enfant, du père, de la mère de la personne salariée ou de sa conjointe ou de son conjoint, la personne salariée a droit à sept (7) jours ouvrables. Cependant, il lui est loisible d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés ou des jours de congés personnels accumulés ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables;
- b) du frère, de la sœur de la personne salariée ou de sa conjointe ou de son conjoint, la personne salariée a droit à trois (3) jours de calendrier consécutifs;
- c) des grands-parents, des petits-enfants de la personne salariée ou de sa conjointe ou de son conjoint, la personne salariée a droit à deux (2) jours de calendrier consécutifs;
- d) du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle- sœur, de la bru, du gendre, de la tante, de l'oncle, du neveu, de la nièce de la personne salariée ou de sa conjointe ou de son conjoint, la personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable;
- e) si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la personne salariée, elle a droit à un (1) jour ouvrable supplémentaire.

11.03 Dans le cas de mariage

- a) de la personne salariée, elle a droit à dix (10) jours ouvrables et il est cependant loisible à la personne salariée d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés ou des jours de congés personnels accumulés ou l'équivalent en jours de congé sans traitement;
- b) du père, de la mère, du fils, de la fille, du frère, de la sœur de la personne salariée ou de sa conjointe ou de son conjoint, la personne salariée a droit au jour du mariage.

11.04 Lorsque la personne salariée change le lieu de son domicile, elle, a droit à un (1) jour de congé à l'occasion du déménagement. Cependant, elle n'a pas droit, de ce chef, à plus de deux (2) jours par année financière.

11.05 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'Employeur l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Employeur.

Dans le cas où une personne salariée est appelée à témoigner dans l'exercice de sa fonction 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. La personne salariée est rémunérée au taux de travail supplémentaire pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour en dehors de ses heures régulières.

Dans le cas où la présence d'une personne salariée est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où elle est partie, elle est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés, soit à du temps supplémentaire accumulé, soit à un congé personnel et cela au choix de la personne salariée.

- 11.06
- a) Lorsqu'une personne salariée doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, elle doit en aviser l'Employeur et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.
 - b) Les congés sociaux ne sont pas alloués en prolongation de la période des vacances s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévus dans la présente convention.
 - c) Nonobstant le paragraphe b) il est également loisible, si un décès prévu à la clause 11.02 a), b), c), à la personne salariée d'interrompre ses vacances, à la condition d'aviser sans délai. Les jours de vacances en cause sont reportés soit à la fin des vacances de la personne salariée, soit à une période ultérieure et ce, après entente avec la personne responsable au sein de l'Exécutif du SGPUM des relations avec les personnes salariées.

ARTICLE 12 DROITS PARENTAUX

Section I Dispositions générales

Section II Congé de maternité

- admissibilité et durée du congé

Indemnisation du congé de maternité

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

Section III Congés spéciaux

- congé spécial-retrait préventif
- autres congés spéciaux

Section IV Congé d'adoption

- admissibilité et durée du congé

Indemnisation du congé d'adoption

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

Section V Congé de paternité / congé pour le conjoint

- admissibilité et durée du congé

Indemnisation du congé de paternité / congé pour le conjoint

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

Section VI Congé parental sans traitement

- admissibilité et durée du congé
- indemnisation du congé

Section VII Dispositions diverses

Section VIII Autres congés pour raisons familiales ou parentales

Section I - Dispositions générales

- 12.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 12.02 En ce qui concerne les pourcentages ou montants de compensation durant les congés et absences et ce qui concerne les durées des congés et absences, le SCFP section locale 2131 bénéficie d'une clause de parité sur la convention collective qui lie le SGPUM à l'Université de Montréal. Toute autre question, notamment mais non exclusivement la concordance entre la présente convention collective et la clause 10.06 du Règlement du Régime de retraite de l'Université de Montréal, est référée au Comité de Relations du travail prévu à la convention collective.

Section II - Congé de maternité

Admissibilité et durée du congé

- 12.03 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-cinq (25) semaines qui, sous réserve de la clause 12.03 g), doivent être consécutives.
- a) Lorsque survient une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la personne salariée a également droit à ce congé de maternité.
 - b) La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, afin de bénéficier pleinement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit débiter au plus tôt la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
 - c) Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
 - d) Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

- e) Lorsque l'enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou qu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.
 - f) Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
 - g) 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.
- 12.04 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-cinq (25) semaines, au choix de la personne salariée.
- 12.05 Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à la présente section, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :
- accumulation de vacances;
 - accumulation de l'expérience;
 - accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi;
- 12.06 Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Indemnisation du congé de maternité

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- 12.07 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite d'une demande de prestations est déclarée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir durant son congé de maternité :
- a) à titre d'avance sur les indemnités payables par l'Employeur, la personne salariée reçoit, dans les deux (2) semaines du début du congé, un montant correspondant à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier.
 - b) pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre

quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale. L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

12.08 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 12.03 g), l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

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

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

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

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

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

ou

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

12.11 Dans tous les cas prévus à la présente section :

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

- b) L'avance sur les indemnités payables prévue au paragraphe a) de la clause 12.07 a) est versée à la personne salariée dans les deux (2) semaines du début du congé. Par la suite, l'indemnité due par l'Employeur est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve que la personne salariée reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Aux fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la personne salariée. Si la personne salariée n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, elle doit fournir à l'Employeur un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale.

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

Section III - Congés spéciaux

Congé spécial-Retrait préventif

- 12.12 Dans le cas d'un retrait préventif couvert par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la personne salariée reçoit, pendant les cinq (5) premiers jours ouvrables de son congé spécial, une indemnité égale à cent pour cent (100%) de son salaire régulier. Pour le reste et jusqu'à la fin de son congé spécial, la personne salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la clause 17.03.

Autres congés spéciaux

- 12.13 La personne salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :
- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la journée précédant l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

 - b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

12.14 Pendant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente sous-section, la personne salariée est assujettie aux dispositions de la clause 17.01.

Cependant, dans le cas des visites prévues au paragraphe 11.17c), la personne salariée bénéficie d'abord d'un congé social spécial, avec maintien du traitement, jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces jours peuvent être pris en heures.

Section IV – Congé d'adoption

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

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

12.16 Le congé prévu à la clause 12.15 b) débute dans la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès de la personne salariée, ou à un autre moment convenu avec l'Employeur. Dans le cas d'une adoption hors Québec, le congé peut débiter au plus tôt deux (2) semaines avant l'arrivée de l'enfant au Québec.

12.17 Pour obtenir les congés d'adoption prévus à la clause 12.15, la personne salariée doit donner, dans la mesure du possible, un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'une preuve satisfaisante de la date du placement de l'enfant.

Indemnisation du congé d'adoption

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

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

montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

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

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

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

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

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

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

ou

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

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

- 12.19 Durant les congés prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 12.18, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus aux clauses 12.05, 12.06 et 12.11.

Section V – Congé de paternité / congé pour le conjoint

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

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

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

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

Indemnisation du congé de paternité / congé pour le conjoint

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

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

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

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

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

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

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé de paternité (congé pour le conjoint ou la conjointe) a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier durant trois (3) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

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

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

- 12.22 Durant les congés prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 12.21, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus aux clauses 12.05, 12.06 et 12.11.

Section VI – Congé parental sans traitement

- 12.23 a) Un congé parental sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité, en prolongation de son congé de paternité (congé pour le conjoint ou la conjointe) d'une durée maximale de cinq (5) semaines ou, en prolongation de son congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines.

- b) Le congé parental sans traitement se termine au plus tard deux (2) ans après la fin du congé de maternité, du congé de paternité (congé pour le conjoint ou la conjointe) d'une durée maximale de cinq (5) semaines ou du congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines.
- 12.24 Les congés visés à la présente section sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.
- 12.25 Après entente avec l'Employeur, la personne salariée peut reprendre le travail à mi-temps durant la période de congé parental.
- 12.26 La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé parental sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné.
- 12.27 La personne salariée qui veut mettre fin à son congé parental sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

Indemnisation prévue pour une partie du congé parental sans traitement

- 12.28 Les indemnités pour une partie du congé parental sans traitement prévues à la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.
- 12.29 Au cours des dix (10) premières semaines continues du congé parental sans traitement accordé en vertu du paragraphe a) de la clause 11.28, la personne salariée, admissible aux congés indemnisés en vertu des clauses 12.07, 12.18 a) et 12.21a), a droit de recevoir, pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire régulier et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.
- 12.30 L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que la personne salariée a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.
- 12.31 Il revient à la personne salariée de transmettre à l'Employeur un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

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

Section VII - Dispositions diverses

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

Section VIII - Autres congés pour raisons familiales ou parentales

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

De ces 10 jours d'absence, deux (2) sont payés.

Les autres journées ainsi utilisées sont déduites du crédit annuel de vacances ou prises sans traitement, au choix de la personne salariée.

Les journées peuvent également être fractionnées en heures.

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

- 12.35 La personne salariée a droit à un congé à temps plein ou à mi-temps, sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an, lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint ou de sa conjointe, de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, de son père, de sa mère, du conjoint ou de la conjointe de son père, du conjoint ou de la conjointe de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison de problèmes sérieux de santé physique ou psychologique.

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

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

- 12.36 Au cours du congé à temps plein ou à mi-temps, sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Au cours du congé à mi-temps sans traitement, la personne salariée est régie, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention qui lui sont applicables.

ARTICLE 13

CONGÉS PERSONNELS

13.01 La personne salariée a droit annuellement à dix (10) jours de congés personnels sans réduction de sa rémunération. Si le ou les deux (2) jours d'absence payés prévus à la clause 12.34 ne sont pas utilisés, ils sont ajoutés aux dix (10) jours de congés personnels. Ces congés peuvent être pris en périodes d'au moins une demi-journée (1/2) sur une base d'un (1) an du 1er juin au 31 mai suivant.

Ces congés peuvent être pris en tout temps et sans donner aucun motif. La personne salariée doit aviser l'Employeur deux (2) jours ouvrables à l'avance à moins de raisons exceptionnelles et dans tous les cas, les personnes salariées doivent s'entendre entre elles pour assurer la permanence des services.

Les congés personnels inutilisés au cours de l'année sont monnayables à la personne salariée le 31 mai de chaque année ou dans les trente (30) jours suivants.

13.02 La personne salariée qui ne désire pas entamer sa banque de congés personnels peut, lorsqu'elle doit s'absenter pour des raisons sérieuses (v.g. visite d'un professionnel de la santé, problème de transport de son domicile au lieu de travail, etc.) obtenir la permission de l'Employeur de le faire; dans ce cas, la personne salariée s'engage à remettre le temps ainsi pris à un moment convenu entre elle et l'Employeur; la personne salariée qui refuse de remettre son temps à la date convenue par l'Employeur verra sa banque de congés personnels diminuée d'autant.

13.03 La personne salariée engagée en cours d'année, celle qui quitte son emploi en cours d'année, celle embauchée à titre temporaire, celle qui travaille à temps partiel ou celle bénéficiant d'un congé sans traitement, à traitement différé a droit aux congés personnels monnayables au prorata de la prestation de travail qu'elle assume par rapport à la prestation de travail de la personne salariée à temps complet.

ARTICLE 14 VACANCES ANNUELLES

14.01 Les modifications apportées au quantum de vacances annuelles prévues aux clauses 14.02, 14.03 et 14.04 entrent en vigueur le 1^{er} juin 2023.

Nonobstant les modifications apportées au quantum de vacances annuelles, il est entendu qu'aucune personne salariée ne verra son quantum de vacances annuelles diminuer lors de l'entrée en vigueur des présentes dispositions.

14.02 La personne salariée a droit à un congé de quatre (4) semaines payées lorsqu'elle a complété une (1) année de service au 31 mai.

14.03 La personne salariée a droit à un congé de cinq (5) semaines payées lorsqu'elle a complété trois (3) années de service au 31 mai.

14.04 La personne salariée a droit à un congé de six (6) semaines payées lorsqu'elle a complété sept (7) années de service au 31 mai.

14.05 La personne salariée a droit à un congé de sept (7) semaines payées lorsqu'elle a complété quinze (15) années de service au 31 mai.

14.06 La personne salariée qui a moins d'un (1) an de service continu a droit à un 1 jour 2/3 ouvrable de vacances par mois de service.

Aux fins de l'établissement du crédit de vacances précité, les fractions sont arrondies comme suit :

- 1/3 = ½ journée
- 2/3 = 1 journée

14.07 La personne salariée qui quitte son emploi en cours d'année a droit aux vacances annuelles au prorata de sa prestation de travail.

14.08 Lors de son départ en vacances, la personne salariée peut :

- a) prolonger ses vacances du nombre de jours de congés prévus à la clause 13.01 et non utilisés;
- b) monnayer les jours de congés prévus à la clause 13.01 et non utilisés sur la base de la rémunération quotidienne et régulière;
- c) prolonger ses vacances annuelles d'un congé sans traitement solde d'une durée maximale de deux (2) semaines;

- d) à moins d'entente contraire, l'exercice des droits décrits aux sous paragraphes a) et c) ne doit pas avoir pour conséquence de permettre des vacances, avec ou sans traitement, supérieures à six (6) semaines consécutives.

14.09 Les personnes salariées fixent les dates de leurs vacances par ancienneté et en avisent l'Employeur.

14.10 La période normale des vacances annuelles se situe entre le 15 mai et le 31 août d'une année.

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui n'aurait pris qu'une partie de ses vacances durant cette période peut en reporter le reste à un autre moment de la même année. Dans ce cas, elle doit aviser l'Employeur quatre (4) semaines avant son départ. Et dans tous les cas, les personnes salariées doivent s'entendre entre elles pour assurer la permanence des services.

14.11 Au 31 mai de chaque année, la personne salariée qui n'a pas écoulé toutes les vacances auxquelles elle a droit au cours de l'année de référence peut, après en avoir avisé l'Employeur par écrit :

- a) soit reporter jusqu'à concurrence de vingt (20) jours les jours de vacances inutilisés à une année subséquente; ou
- b) soit recevoir le paiement de l'indemnité afférente correspondant aux jours de vacances non pris ou non reportés. Un tel paiement est effectué en un seul versement lors de la période de paie suivante.

14.12 Durant ses vacances, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

14.13 L'indemnité afférente aux vacances est versée aux périodes de paie normalement prévues conformément à la clause 19.07.

ARTICLE 15 ASSURANCES

- 15.01 L'Employeur verse à chacune des personnes salariées un montant équivalent à six pour cent (6 %) de son traitement selon l'échelle salariale afin de leur permettre d'acheter des assurances qui font habituellement partie des avantages sociaux.
- 15.02 Les parties conviennent de créer un comité paritaire sur les possibilités de mettre sur pied un régime d'assurances. Les parties mettront tous les efforts nécessaires pour en arriver à une entente dans un délai de six (6) mois suivant la signature de la convention collective.

ARTICLE 16

RÉGIME DE RETRAITE

- 16.01 Toute personne salariée doit s'inscrire à un régime enregistré d'épargne retraite (REÉR) et présenter à l'Employeur une copie de ses reçus pour fins d'impôt au plus tard le 1^{er} avril suivant l'année fiscale de sa contribution. L'Employeur lui verse à chaque paye, une somme équivalente à neuf pour cent (9 %) du traitement selon l'échelle salariale de la personne salariée.
- 16.02 Les parties conviennent de créer un comité paritaire sur les possibilités de mettre sur pied un régime de retraite. Les parties mettront tous les efforts nécessaires pour en arriver à une entente dans un délai de six (6) mois suivant la signature de la convention collective.

ARTICLE 17

CONGÉ DE MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

17.01 L'Employeur s'engage à continuer à verser le traitement selon l'échelle salariale et les bénéfices marginaux des personnes salariées dont l'absence au travail est provoquée par la maladie ou une incapacité physique, pendant une durée d'au plus vingt-six (26) semaines.

17.02 L'Employeur peut exiger de la personne salariée un certificat médical avant que la clause 17.01 ne s'applique.

17.03 Dans le cas d'une incapacité couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'Employeur avance à la personne salariée l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la Loi et comble, s'il y a lieu, la différence entre cette indemnité et le salaire net, et ce, pendant une période d'incapacité totale ne pouvant excéder cinquante-deux (52) semaines. Quant au reste, la personne salariée est assujettie aux dispositions de la Loi.

Aux fins du présent article l'expression « salaire net » signifie le salaire après déduction des impôts provincial et fédéral, des cotisations au Régime de rentes du Québec et des primes d'assurance-emploi.

L'Employeur déclare à la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) le plus élevé des deux montants suivants : soit le salaire annuel brut en vigueur lors du premier jour d'absence, soit les gains totaux réalisés au cours des douze (12) mois précédents et établis conformément aux dispositions de la Loi.

Il est loisible à la personne salariée de modifier à tout moment sa déclaration de crédit d'impôt aux fins de retenue à la source en remplissant les formules appropriées.

Lors de l'émission des formulaires d'impôt, l'Employeur transmet à la personne salariée un avis indiquant le montant de l'indemnité versée par la CNESST au cours de l'année.

17.04 Si la date d'augmentation de salaire intervient pendant l'absence, la personne salariée bénéficie quand même de l'augmentation de salaire à laquelle elle a droit.

17.05 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, l'Employeur réintègre la personne salariée, lors de son retour, dans le poste qu'elle occupait lors du début de son absence ou si son poste a été aboli, il applique les dispositions de l'article 9.

ARTICLE 18 PERFECTIONNEMENT

- 18.01 Le perfectionnement désigne un complément de formation professionnelle ou personnelle que l'Employeur peut accepter de défrayer à la demande d'une personne salariée.
- 18.02 Les parties reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement des personnes salariées et coopèrent à cette fin.
- 18.03 Afin de continuer à promouvoir l'excellence du travail, l'Employeur reconnaît à toute personne salariée le droit de suivre, d'assister ou de participer sans perte de salaire à des cours, sessions, congrès, colloques, conférences et autres activités reliés aux besoins des différents secteurs d'activités de la recherche et des services. Cependant, l'Employeur se réserve le droit de rejeter une demande de la personne salariée s'il juge que la demande n'est pas pertinente ou que les besoins du service exigent la présence de la personne salariée.
- 18.04 Dans le cas et seulement dans le cas où le perfectionnement est accepté, l'Employeur s'engage à assumer tous les frais de scolarité encourus; les frais de scolarité comprennent les frais fixes ou d'inscription, les frais variables tels que les frais exigés par les services aux étudiants et les droits d'équivalence.
- 18.05 Lorsque l'Employeur estime qu'un complément de formation est requis chez une personne salariée pour répondre à ses besoins, il en avise la personne salariée et s'entend avec elle sur les modalités et l'échéancier de la formation. Dans ce cas, les frais d'inscription, de scolarité, de déplacement et de séjour sont à la charge de l'Employeur.
- 18.06 Les personnes salariées des classes 3 et 4 membres d'un ordre professionnel bénéficient du temps nécessaire requis pour les fins de formation obligatoire continue exigée. L'Employeur défraie les frais d'inscription et toute dépense connexe à ces activités de formation.

ARTICLE 19 TRAITEMENT

19.01 Augmentation et indexation des salaires durant la présente convention collective

Le 1^{er} juin de chaque année les échelles salariales seront augmentées ou indexées d'une augmentation minimale de 2 %.

Toutefois, le 1^{er} juin de chaque année, si les augmentations consenties aux échelles salariales des membres du SGPUM par l'Université de Montréal sont supérieures à 2 % les échelles salariales de la présente convention seront ajustées en conséquence. De la même façon, si un montant forfaitaire supérieur à 2 % est versé au SGPUM au titre de l'indexation salariale, la présente clause s'applique également.

Cependant, il est entendu que la présente clause exclut tout rattrapage salarial et tout montant forfaitaire versé à ce titre, passé ou futur, appliqué aux professeur·e·s du SGPUM.

Les salaires consentis dans la présente convention sont rétroactifs au 1^{er} juin 2021.

Le versement de toute somme due aux personnes salariées de façon rétroactive découlant du présent article est effectué dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention.

19.02 Échelles de traitement

Les échelles se composent de quatre (4) classes. Chaque classe correspond à une description de poste particulière et à un niveau de compétence particulier. Ces classes sont les suivantes :

Classe I :	Personne agente de bureau
Classe II :	Personne adjointe administrative
Classe III :	Personne conseillère syndicale
Classe IV :	Personne conseillère juridique (échelle professeur agrégé convention collective SGPUM)

19.03 L'intégration de toute personne salariée dans les échelles de traitement est en fonction du niveau de compétence (i.e. qualifications et expérience) et de la description du poste qu'elle occupe.

19.04 Au 1^{er} juin de chaque année, toute personne salariée avance automatiquement d'un échelon dans sa classe jusqu'à ce qu'elle ait atteint le maximum d'échelons dans celle-ci.

- 19.05 Une personne salariée qui obtient un emploi dans une classe supérieure à celle qu'elle occupe, conformément aux clauses 7.08 et suivantes de la convention collective, est intégrée à l'échelon salarial égal ou immédiatement supérieur de sa nouvelle classe d'emploi.
- 19.06 Un montant de dédommagement pour formation et responsabilité de mille cinq cent dollars (1500 \$) par année s'applique aux personnes salariées des classes 1 et 2 disponibles pour les activités de l'Exécutif, du Conseil syndical et du Colloque des délégué-e-s syndicaux.
- 19.07 Paiement du traitement
- Le traitement de toute personne salariée est payable tous les deux (2) jeudis. Le traitement annuel est donc divisé en vingt-six (26) paies.

ARTICLE 20

DURÉE DES HEURES DE TRAVAIL

20.01 Toute personne salariée permanente à plein temps peut choisir de passer à mi-temps sans perdre les privilèges reliés à la permanence. La personne salariée ne peut passer à mi-temps sans donner un préavis d'au moins trois (3) mois.

20.02 Après entente avec l'Employeur, la personne salariée peut réduire ses heures de travail à vingt-huit (28) heures par semaine.

20.03 La durée de la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi, pour toutes les personnes salariées.

La journée normale de travail d'une personne salariée occupant un poste des classes 1 et 2 est d'une durée de sept (7) heures et s'étend de 9h00 à 17h00. Elle comprend une pause-repas non-rémunérée d'une durée d'une (1) heure et deux (2) pauses rémunérées d'une durée de quinze (15) minutes chacune, l'une le matin, l'autre l'après-midi.

La journée normale de travail d'une personne salariée occupant un poste des classes 3 et 4 est d'une durée de sept (7) heures normalement étalées entre 8h00 et 18h00. Elle comprend une pause-repas non-rémunérée et deux (2) pauses rémunérées d'une durée de quinze (15) minutes chacune, l'une le matin, l'autre l'après-midi.

20.04 Les personnes salariées des classes 1 et 2 peut opter, après entente avec l'Employeur pour un horaire flexible pour autant que les heures travaillées se situent entre 8h00 et 18h00.

20.05 Les personnes salariées des classes 1 et 2 s'entendent avec l'Employeur pour assurer une permanence quotidienne, en personne ou en télétravail, entre 9h00 et 12h00 et 13h30 et 17h00.

Il est par ailleurs entendu que les personnes salariées des classes 1 et 2 pourront jumeler leur pause du matin (15 minutes) et de l'après-midi (15 minutes) à l'heure du dîner afin de disposer d'une période de dîner s'étendant de 12h00 à 13h30.

20.06 L'Employeur pourra demander occasionnellement qu'une personne salariée des classes 1 et 2, travaille durant l'heure du dîner ou une partie de celle-ci lorsque la situation l'exige. Le temps ainsi travaillé ne sera pas du temps supplémentaire; la personne salariée reprendra son temps à temps régulier le jour même ou dans les douze (12) mois suivants, selon le choix de la personne salariée.

La personne salariée des classes 1 et 2, pourra accumuler le temps à reprendre et s'absenter après un préavis à l'Employeur d'un (1) jour pour les absences d'une journée ou moins et un préavis de trois (3) jours pour les absences de plus d'une journée.

ARTICLE 21

RÉDUCTION DES HEURES DE TRAVAIL

- 21.01 Pendant les semaines de juin, juillet et août et pour un maximum de dix (10) semaines, une réduction des heures de travail est applicable. Ces semaines sont les mêmes que celles en vigueur à l'Université de Montréal (concordance avec les employés de la section locale 1244, donc du 5 juin au 11 août 2023). La durée de la semaine régulière de travail est réduite à trente-deux (32) heures sans réduction du salaire régulier.
- 21.02 Cette réduction des heures est effectuée, au choix de la personne salariée, de l'une des façons suivantes :
- a) Soit en enlevant trois (3) heures à la fin de la dernière journée régulière de travail de la semaine. La personne salariée travaille de façon consécutive les quatre (4) premières heures de cette journée régulière de travail sans période de repas;
 - b) Soit en travaillant quatre (4) jours au lieu de cinq (5) pendant huit (8) heures par jour.

ARTICLE 22

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 22.01 La personne salariée des classes 1 et 2 qui accepte de faire du temps supplémentaire est rémunérée à temps et demi (150 %) pour les trois (3) premières heures de temps supplémentaires et à temps double (200 %) pour les heures suivantes à l'intérieur d'une même semaine ; si elle accepte de faire du temps supplémentaire un samedi ou un dimanche, elle est rémunérée au taux double (200 %).
- 22.02 Lorsque l'Employeur requiert qu'une personne salariée des classes 3 et 4 effectue du temps supplémentaire entre le vendredi 18h00 et le lundi 07h00, celle-ci est rémunérée à temps et demi (150 %).
- L'Employeur octroi un montant forfaitaire de mille cinq cent (1500) \$ par année, réparti sur chacune des paies, aux personnes salariées des classes 3 et 4 à titre de compensation pour le temps supplémentaire effectué du lundi au vendredi.
- 22.03 Lorsque l'Employeur requiert qu'une personne salariée effectue du travail supplémentaire durant la période habituelle de repas, l'Employeur rembourse à la personne salariée les coûts raisonnables de l'achat d'un repas et ceux de livraison, le cas échéant.
- 22.04 Les parties conviennent de l'importance du droit à la déconnexion téléphonique et électronique. Elles conviennent de référer toute question à cet effet au Comité de relations du travail.

ARTICLE 23

CONDITIONS MATÉRIELLES DE TRAVAIL

23.01 L'Employeur doit prendre les moyens nécessaires pour protéger sur les lieux de travail les personnes salariées contre toute atteinte à leur santé, leur sécurité et leur bien-être.

23.02 **Santé et sécurité du travail**

- a) L'Employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité au travail conformes aux lois et règlements en vigueur au Québec, notamment à la Loi sur la santé et sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1).
- b) En vue de prévenir les maladies et les accidents du travail, l'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer pour prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et mentale de toutes les personnes salariées.
- c) En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévue par les lois visant à protéger la santé et assurer le bien-être et la sécurité des personnes salariées seront respectées.
- d) Les parties conviennent de se rencontrer au besoin pour discuter de tout problème de santé et de sécurité au travail pouvant survenir.
- e) Les parties s'entendent à l'effet que toutes les activités des personnes salariées reliées au travail du SGPUM sont couvertes par la présente.
- f) Pour la durée de la convention collective, un examen de la vue est prévu sans perte de rémunération et aux frais de l'Employeur pour dépister les problèmes de santé ophtalmologique qui pourraient être causés par l'utilisation des appareils technologiques. Maximum d'environ 100 \$.

23.03 L'Employeur fournit à toute personne salariée dès sa première journée à l'emploi, tous les outils nécessaires à la réalisation de ses tâches usuelles de travail.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, l'Employeur fournit, notamment, à toutes les personnes salariées, les logiciels suivants ou des logiciels équivalents comportant les mêmes fonctionnalités :

- Adobe Acrobat Pro
- Antidote
- Microsoft Office
- License Zoom complète.

ARTICLE 24

DÉPENSES LIÉES À L'EMPLOI

24.01 Transports et frais liés au télétravail

L'Employeur rembourse à chaque personne salariée, au choix de la personne salariée :

- a) Soit le coût du permis annuel de stationnement attenant à l'immeuble où sont situés les bureaux de l'Employeur ou à défaut, s'il n'y a aucune place disponible, dans un stationnement situé à proximité ;
- b) Soit le coût de l'abonnement au service « Opus à l'année » ou à tout autre service équivalent offert par la STM, l'ARTM ou toute autre société de transport collectif, de même que celui du coût d'un abonnement annuel au service BIXI ;
- c) Soit mille (1000 \$) dollars par année en remboursement des frais liés au télétravail. Le montant de mille (1000 \$) dollars est versé sur présentation de factures jusqu'à concurrence de mille (1000 \$) dollars par année.

Les personnes salariées devront officiellement aviser l'Employeur de leur choix le 1^{er} juin de chaque année.

24.02 Les dépenses occasionnées par les déplacements des personnes salariées (taxis, repas, hébergement et autres frais de déplacement) seront remboursées suite à l'autorisation préalable de l'Exécutif du SGPUM ou de son ou sa représentante.

24.03 L'Employeur ne peut exiger d'une personne salariée qu'elle utilise son véhicule personnel pour effectuer un déplacement lié à son emploi.

ARTICLE 25

TÉLÉTRAVAIL

- 25.01 La personne salariée peut fournir sa prestation de travail à partir des bureaux de l'Employeur ou d'un autre endroit, choisi par la personne salariée sous forme de télétravail. Toute prestation en télétravail au-delà de trois (3) jours par semaine doit faire l'objet d'une entente avec l'Employeur.
- 25.02 C'est la responsabilité de la personne salariée de s'assurer que l'endroit qu'elle choisit pour travailler à distance lui permette d'accomplir ses tâches de façon ordinaire et complète.
- 25.03 La répartition des jours de travail effectués à partir des bureaux de l'Employeur ou en télétravail est déterminée par l'Employeur après discussion avec la personne salariée concernée. Il est toutefois entendu que l'Employeur ne peut exiger d'une personne salariée qu'elle travaille exclusivement à partir des bureaux de l'Employeur ou d'un autre endroit.

ARTICLE 26

DISPOSITIONS DIVERSES

- 26.01 L'Employeur assume les frais d'adhésion et d'assurance-responsabilité de toute association ou ordre professionnel dont une personne salariée est membre.
- 26.02 Dans le respect des obligations prévues, le cas échéant, dans toute loi ou règlement, incluant, mais sans s'y limiter, le code de déontologie régissant sa profession, une personne salariée n'est tenue de signer personnellement un document qu'en toute conscience professionnelle. En cas de refus de signer un document sur cette base, aucune mesure disciplinaire ne peut lui être imposée.
- 26.03 **Sport et bien-être**
- L'Employeur rembourse les frais d'inscription, d'abonnement ou d'équipement et matériel à des activités sportives, artistiques et culturelles encadrées jusqu'à concurrence de cent soixante-quinze dollars (175 \$) par personne salariée par année.

ARTICLE 27

DROITS ACQUIS

27.01 . L'Employeur convient de maintenir les bénéfices, les privilèges ou avantages non prévus à la présente convention ou supérieurs aux stipulations de la présente convention dont certaines personnes salariées jouissent, sauf si les circonstances qui ont permis l'établissement de tels bénéfices, privilèges ou avantages ont changé.

Il est de plus entendu, vu la pratique en droit québécois, que ces bénéfices, privilèges ou avantages sont reconnus ou réputés liant les parties que s'ils sont basés sur une pratique stable et constante faite à la connaissance de l'Employeur.

ARTICLE 28**DÉMISSION D'UNE PERSONNE SALARIÉE**

28.01 Toute personne salariée peut démissionner de son poste sur préavis écrit à son Employeur, aux conditions suivantes :

DURÉE DE SERVICE	PRÉAVIS
de trois (3) mois à moins de un (1) an	une (1) semaine
de un (1) an à moins de cinq (5) ans	deux (2) semaines
de cinq (5) ans à moins de dix (10) ans	quatre (4) semaines
dix (10) ans et plus	huit (8) semaines

ARTICLE 29 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 29.01 Une personne salariée ayant plus de six (6) ans d'ancienneté peut, une fois à tous les six (6) ans, demander une période de congé sans traitement ne pouvant dépasser un (1) an et ne pouvant être inférieure à six (6) mois.
- 29.02 Afin d'obtenir un tel congé, la personne salariée devra informer par écrit l'Employeur de la date du départ et de la date de son retour, et ce, quatre (4) mois avant son départ.
- 29.03 Aucune période de congé sans traitement ne sera accordée pour une période pendant laquelle une autre personne salariée est déjà en congé sans traitement en vertu de la clause 26.01 et durant les six (6) mois suivant le retour de cette dernière.
- 29.04 À son retour au travail, la personne salariée reprend la même fonction qu'elle occupait avant son départ. La personne salariée n'accumule pas d'ancienneté durant son absence. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, elle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.
- 29.05 Les dispositions de l'article 29 ne s'appliquent pas au congé parental de l'article 12 et au congé de perfectionnement de l'article 18.

ARTICLE 30

PROGRAMME DE PRÉ-RETRAITE

- 30.01 a) Dans le cadre d'une pré-retraite, la personne salariée âgée d'au moins soixante (60) ans et justifiant quinze (15) années de service et plus a droit à une indemnité égale à six (6) mois de salaire, à la condition d'avoir signifié par écrit à l'Employeur la date de sa retraite au moins six (6) mois à l'avance et de ne pas avoir dépassé soixante-dix (70) ans à la date annoncée de la retraite.
- b) Dans le même cadre, la personne salariée qui justifie vingt (20) années et plus de service actif chez l'Employeur, a droit à une indemnité égale à une (1) année de salaire, aux mêmes conditions qu'en a).

Dans tous les cas, l'avis de retraite est irrévocable.

30.02 La personne salariée peut bénéficier d'un régime de retraite progressive. Au moment où la personne salariée annonce officiellement sa date de retraite, elle pourra convenir avec l'Employeur d'un horaire allégé pouvant être progressif pour une durée n'excédant pas trois (3) ans.

30.03 La personne salariée qui en fait la demande au moins un (1) mois à l'avance, peut demander que l'indemnité prévue à la clause 27.01 a) ou b) soit versée, en partie ou en totalité, dans son REÉR.

ARTICLE 31

HARCÈLEMENT

31.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le droit de toute personne de travailler dans un milieu de travail exempt de tout harcèlement.

31.02 L'Employeur et le Syndicat visent à assurer un milieu de travail sain et exempt de harcèlement

On entend par harcèlement toute conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, lesquels portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne salariée et qui entraînent pour celle-ci un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

L'Employeur et ses représentants doivent prendre les moyens pour prévenir le harcèlement et pour le faire cesser.

L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'enquêter, sans perte de salaire régulier, pendant les heures de travail dans le cas de plaintes de harcèlement. Les parties conviennent de se rencontrer au besoin pour discuter de toute plainte de harcèlement.

31.03 La personne salariée qui s'estime harcelée peut s'adresser à l'Employeur pour tenter de trouver une solution.

Lors de toute rencontre avec l'Employeur dans le cadre du présent article la personne salariée peut être accompagnée par une personne représentante syndicale.

ARTICLE 32

DOSSIERS DES PERSONNES SALARIÉES

- 32.01 Toute personne salariée a un seul dossier.
- 32.02 Sur demande d'une personne salariée, l'Employeur doit lui permettre en tout temps de consulter son dossier et d'en obtenir une copie sans frais.
- 32.03 Le dossier de la personne salariée comprend, notamment les documents administratifs relatifs à son emploi ainsi que les mesures disciplinaires et administratives imposées par l'Employeur.
- 32.04 Lors de la consultation de son dossier, la personne salariée peut se faire accompagner par une personne représentante du Syndicat.

ARTICLE 33

COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

- 33.01 Un Comité de Relations du Travail (CRT) est formé. Le CRT est constitué de deux (2) personnes représentant le Syndicat et de deux (2) personnes représentant l'Employeur. Les membres du CRT déterminent ses modalités de fonctionnement.
- 33.02 Les mandats du CRT sont, notamment de :
- Discuter de toute question relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective, ainsi que de toute question relative aux conditions de travail prévues ou non à la présente convention collective afin tenter de trouver une solution satisfaisante au problème ;
 - Faire des recommandations à l'Employeur, notamment sur les projets de politiques administratives visant les personnes salariées ;
 - Préalablement à son entrée en vigueur, toute politique, règlement ou directive qui touchent les conditions de travail doivent faire l'objet de discussion entre l'Employeur et le Syndicat lors d'une rencontre du CRT;
 - Conclure des ententes.
- 33.03 Au besoin, les membres du CRT ou la personne déléguée syndicale pourront être reçues à une réunion régulière de l'Exécutif du SGPUM pour y discuter de toute question relative aux conditions de travail en appel d'une décision rendue en vertu de la clause 30.02.
- 33.04 Sauf en cas d'urgence, les parties conviennent de se rencontrer dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la demande écrite de l'une ou l'autre partie.
- 33.05 Les rencontres du CRT ont lieu durant les heures de travail. Les personnes représentantes du syndicat sont libérées de leur travail sans perte de traitement.
- 33.06 Toute entente ou tout règlement conclu au CRT doit être consigné par écrit et signé par l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 34 DURÉE ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 34.01 La présente convention collective se terminera le 31 mai 2024 et entre en vigueur au moment de la signature.
- 34.02 Elle demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention entre le Syndicat et l'Employeur.
- 34.03 Les parties peuvent en tout temps modifier tout article de la présente convention ou signer des lettres d'entente.
- 34.04 Les annexes de la présente convention en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective à Montréal le 4^e jour du mois de février 2023.

**POUR LE SYNDICAT GÉNÉRAL
DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS
DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2131**

Fasal Kanoute

Fasal Kanouté, Présidente

Catherine Chateau

Catherine Chateau

Jean Sébastien Fallu Signature numérique de Jean-Sébastien Fallu
Date : 2023.02.04 15:51:15 -05'00'

Jean-Sébastien Fallu, Secrétaire

Chantal Lefort

Chantal Lefort

Karine Rainville

Karine Rainville
Conseillère syndicale



Besma Halimi



ANNEXE I**ÉCHELLES DE TRAITEMENT****CLASSE I Personne agente de bureau**

ÉCHELON	1 ^{ER} JUIN 2021	1 ^{ER} JUIN 2022	1 ^{ER} JUIN 2023
1	47 168,22 \$	48 111,58 \$	49 073,81 \$
2	49 387,05 \$	50 374,79 \$	51 382,29 \$
3	51 605,89 \$	52 638,01 \$	53 690,77 \$
4	53 824,73 \$	54 901,22 \$	55 999,25 \$
5	56 043,57 \$	57 164,45 \$	58 307,73 \$
6	58 262,41 \$	59 427,66 \$	60 616,21 \$
7	60 481,25 \$	61 690,87 \$	62 924,69 \$
8	62 700,08 \$	63 954,09 \$	65 233,17 \$
9	64 918,92 \$	66 217,30 \$	67 541,64 \$
10	67 137,77 \$	68 480,52 \$	69 850,13 \$
11	69 356,60 \$	70 743,74 \$	72 158,61 \$
12	71 575,44 \$	73 006,95 \$	74 467,09 \$

CLASSE II Personne adjointe administrative

ÉCHELON	1 ^{ER} JUIN 2021	1 ^{ER} JUIN 2022	1 ^{ER} JUIN 2023
1	66 260,02 \$	67 585,22 \$	68 936,92 \$
2	68 520,30 \$	69 890,71 \$	71 288,52 \$
3	70 977,93 \$	72 397,49 \$	73 845,44 \$
4	73 781,81 \$	75 257,45 \$	76 762,60 \$
5	76 585,66 \$	78 117,37 \$	79 679,72 \$
6	79 389,51 \$	80 977,30 \$	82 596,85 \$
7	82 565,09 \$	84 216,39 \$	85 900,72 \$
8	85 867,70 \$	87 585,05 \$	89 336,75 \$
9	89 302,40 \$	91 088,45 \$	92 910,22 \$
10	92 873,85 \$	94 731,33 \$	96 625,96 \$
11	96 589,47 \$	98 521,26 \$	100 491,68 \$
12	100 453,03 \$	102 462,09 \$	104 511,33 \$

CLASSE III Personne conseillère syndicale

ÉCHELON	1 ^{ER} JUIN 2021	1 ^{ER} JUIN 2022	1 ^{ER} JUIN 2023
1	72 930,00 \$	74 388,60 \$	75 876,37 \$
2	76 152,96 \$	77 676,02 \$	79 229,54 \$
3	79 375,91 \$	80 963,43 \$	82 582,70 \$
4	82 598,87 \$	84 250,85 \$	85 935,86 \$
5	85 821,83 \$	87 538,26 \$	89 289,03 \$
6	89 044,78 \$	90 825,68 \$	92 642,19 \$
7	92 267,74 \$	94 113,09 \$	95 995,36 \$
8	95 490,70 \$	97 400,51 \$	99 348,52 \$
9	98 713,65 \$	100 687,93 \$	102 701,68 \$
10	101 936,61 \$	103 975,34 \$	106 054,85 \$
11	105 159,57 \$	107 262,76 \$	109 408,01 \$
12	108 382,52 \$	110 550,17 \$	112 761,18 \$
13	111 605,48 \$	113 837,59 \$	116 114,34 \$
14	114 828,44 \$	117 125,01 \$	119 467,51 \$
15	118 051,39 \$	120 412,42 \$	122 820,67 \$

CLASSE IV

L'échelle de salaire applicable aux personnes salariées de classe IV est celle applicable aux professeurs agrégés selon la convention collective en vigueur entre le SGPUM et l'Université de Montréal.

ANNEXE II**CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

PERSONNES SALARIÉES EN DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOMS	CLASSE	ÉCHELON	ANCIENNETÉ
CAHILL, Kathleen	IV	Maximal	2004/01/20
CHATEAU, Catherine	II	4	2020/12/07
LEFORT, Chantal	III	9	2021/01/11
LERICHE, Vincent-Carl	III	5	2021/10/12
LAPORTE-MURDOCK, Florence	III	4	2021/10/12

ANNEXE III

RÉTROACTIVITÉ

L'Employeur indexe rétroactivement au 1^{er} juin de chaque année toute somme due en vertu des articles suivants :

- ARTICLE 15
- ARTICLE 16
- ARTICLE 19.04
- ARTICLE 27

Définition de la bureautique

Aux fins de l'article, la bureautique désigne l'ensemble des techniques et des procédés visant à faire exécuter par des matériels tout ou partie des tâches de bureau. Elle comprend notamment des tâches comme le traitement de texte, la gestion informatisée de dossiers, l'entrée des données, l'accès via un terminal à des bases de données.

Principes de base

Les parties conviennent que l'implantation de la bureautique devra se faire en fonction des principes de base suivants :

- a) L'implantation de la bureautique doit permettre d'améliorer les conditions de travail et l'organisation du travail des personnes salariées. Par conséquent, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à s'organiser pour rendre le travail le plus intéressant, diversifié et enrichissant possible aux personnes salariées dans le respect de la convention collective.
- b) L'Employeur s'engage à assurer aux personnes salariées visées par l'implantation de la bureautique, la formation requise et un support adéquat pour qu'elles maîtrisent les nouvelles technologies.
- c) L'Employeur s'engage à favoriser la participation des personnes salariées concernées à l'organisation de leur travail, à leur formation et à l'aménagement de leur lieu de poste de travail.
- d) L'Employeur s'engage à prendre les mesures appropriées pour que l'implantation de la bureautique n'ait pas d'effets négatifs sur le bien-être, la santé et la sécurité des personnes salariées.
- e) Le respect de l'ancienneté.

Modalités d'implantation

Lorsque l'Employeur prévoit installer un nouvel appareil qui modifie de façon sensible la fonction et la manipulation d'un équipement, il s'engage à donner au moins trente (30) jours à l'avance un préavis aux personnes salariées visées. Copie de ce préavis est transmise au Syndicat.

- a) L'Employeur s'engage à consulter les personnes salariées sur les besoins identifiés et les alternatives envisagées.

- b) L'Employeur s'engage à organiser une rencontre de consultation avec les personnes salariées touchées portant sur l'équipement et les logiciels choisis, le mobilier et l'aménagement des postes de travail.
- c) L'Employeur s'engage à atténuer les effets négatifs, s'il y en a, des changements proposés et favoriser la transition, notamment par des activités de formation.



LETTRE D'ENTENTE I

ENTENTE ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE - SECTION LOCALE 2131



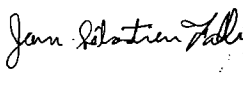
ET

**LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE
L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**

OBJET : SÉCURITÉ D'EMPLOI DES PERSONNES SALARIÉES

Les parties aux présentes conviennent que les personnes salariées à l'emploi du SGPUM en date de la signature de la convention collective se terminant le 31 mai 2024 ne pourront subir de fermeture de poste/abolition de poste nonobstant l'article 9 de la convention collective avant le 31 mai 2025.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal le 4^e jour du mois de février 2023.

 Catherine Chateau Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2131	<i>Fasal Kanouté</i> Fasal Kanouté, Présidente Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal
 Chantal Lefort Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2131	 Signature numérique de Jean- Sébastien Fallu Date : 2023.02.04 15:52:06 -05'00' Jean-Sébastien Fallu, Secrétaire Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal



Besma Halimi



Besma Halimi

LETTRE D'ENTENTE II

ENTENTE ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE - SECTION LOCALE 2131

ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE
L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

OBJET : INTÉGRATION DES PERSONNES SALARIÉES AUX ÉCHELLES SALARIALES

Les parties aux présentes conviennent que les personnes salariées suivantes seront intégrées aux échelles salariales selon les modalités prévues ci-dessous :

CHATEAU, Catherine

du 2020/12/07 au 2021/05/31 : Échelon 2 ; 67 177,00 \$
du 2021/06/01 au 2022/05/31 : Échelon 3 ; 70 977,72 \$
du 2022/06/01 au 2023/05/31 : Échelon 4 ; 75 257,33 \$

LEFORT, Chantal

du 2021/01/11 au 2021/05/31 : Échelon 7 ; 90 458,57 \$
du 2021/06/01 au 2022/05/31 : Échelon 8 ; 95 490,70 \$
du 2022/06/01 au 2023/05/31 : Échelon 9 ; 100 687,93 \$

LAPORTE-MURDOCK, Florence

du 2021/10/12 au 2022/05/31 : Échelon 3 ; 79 375,91 \$
du 2022/06/01 au 2023/05/31 : Échelon 4 ; 84 250,85 \$

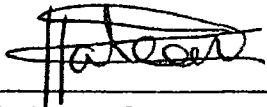
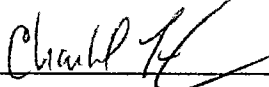
LERICHE, Vincent-Carl

du 2021/10/12 au 2022/05/31 : Échelon 4 ; 82 598,87 \$
du 2022/06/01 au 2023/05/31 : Échelon 5 ; 87 538,26 \$

Les sommes dues aux personnes salariées en vertu de cette lettre d'entente sont versées au plus tard dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective. Le talon de paie remis indiquera les détails des montants de la rétroactivité salariale pour chacune des années.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal le 4^e jour du mois de février 2023.

2023 AVR 14 PM 12:52:34

 Catherine Chateau Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2131	<i>Fasal Kanoute</i> Fasal Kanouté, Présidente Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal Signature numérique de Jean- Sébastien Fallu Date : 2023.02.04 15:52:33 -05'00'
 Chantal Lefort Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2131	<i>Jean-Sébastien Fallu</i> Jean-Sébastien Fallu, Secrétaire Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal



Besma Halimi



Besma Halimi