

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE

LA TÉLÉ-UNIVERSITÉ

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 4476

2007-2010

TABLE DE MATIÈRES¹

ARTICLE 1.00	BUT DE LA CONVENTION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES	1
ARTICLE 2.00	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	2
ARTICLE 3.00	DÉFINITIONS.....	8
ARTICLE 4.00	RÉGIME SYNDICAL	10
ARTICLE 5.00	RELATIONS DU TRAVAIL ET GRIEFS.....	12
ARTICLE 6.00	MESURES DISCIPLINAIRES	16
ARTICLE 7.00	LE DOUBLE EMPLOI.....	18
ARTICLE 8.00	TÂCHES ET RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE SALARIÉE	20
ARTICLE 9.00	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	22
ARTICLE 10.00	ÉVALUATION.....	23
ARTICLE 11.00	MÉCANISMES D'ASSIGNATION	26
ARTICLE 12.00	CONGÉS DE MALADIE, LÉSIONS PROFESSIONNELLES ET ASSURANCE-SALAIRE.....	34
ARTICLE 13.00	PERFECTIONNEMENT	38
ARTICLE 14.00	RÉGIME DE RETRAITE	39
ARTICLE 15.00	VACANCES.....	40
ARTICLE 16.00	CONGÉS SPÉCIAUX, FÉRIÉS ET SANS TRAITEMENT.....	42
ARTICLE 17.00	DROITS PARENTAUX.....	45
ARTICLE 18.00	SALAIRES.....	54
ARTICLE 19.00	FRAIS RELIÉS À L'ENCADREMENT	57
ARTICLE 20.00	DIVERS	60
ARTICLE 21.00	GRÈVE OU LOCK-OUT.....	61
ANNEXE I	FORMULE D'ADHÉSION SYNDICALE	62
ANNEXE II	FORMULAIRE DE DÉCLARATION D'EMPLOI – LE DOUBLE EMPLOI – ARTICLE 7.00	63
ANNEXE III	NOMBRE D'HEURES D'ENCADREMENT PAR COURS	65
ANNEXE IV	TAUX HORAIRE.....	68
ANNEXE V	ÉCHELLES SALARIALES	69

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

LETTRES D'ENTENTE

No 1	Suspension des délais prévus à la convention pour la période estivale	70
No 2	Mesures transitoires	71

ARTICLE 1.00 BUT DE LA CONVENTION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 1.01 La convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Université et les personnes salariées, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail équitables pour toutes, de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Université et les personnes salariées régies par la convention.
- 1.02 Cette convention une fois signée par les personnes autorisées représentant les parties, et déposée conformément au Code du travail, est conclue jusqu'au 31 décembre 2010.
- 1.03 Cette convention entre en vigueur au moment de sa signature et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu. Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention conformément au Code du Travail et sous réserve des droits des parties en vertu de ce Code.
- 1.04 L'Université et le Syndicat d'un commun accord peuvent à n'importe quel moment modifier la présente convention en y ajoutant tout article qu'ils jugent nécessaire ou en amendant, radiant ou corrigeant d'une autre façon, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant.
- 1.05 Toutes les lettres d'entente ou annexes à la présente convention sont parties intégrantes de la convention.
- 1.06 L'employeur s'engage à maintenir une police d'assurance couvrant, entre autres, la responsabilité civile des personnes salariées pour les actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de leur travail et sans intention de causer des dommages.
- 1.07 Sauf en cas de faute lourde, l'Université s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 2.00 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Pour fin de préparation du projet de convention, l'Université reconnaît que le Syndicat a droit à l'équivalent du salaire de deux cent quarante (240) heures au taux horaire de la personne salariée libérée.
- b) Aux fins de négociation de la convention collective, l'Université rémunère des représentants officiels du Syndicat pour un total équivalent au salaire de trois cent soixante (360) heures au taux horaire de la personne salariée libérée. Les modalités sont arrêtées par les parties au plus tard trente (30) jours avant l'expiration de la convention.
- c) L'Université reconnaît que le Syndicat a droit à l'équivalent du salaire de quatre-vingts (80) heures sur deux ans au taux horaire de la personne salariée libérée pour des activités syndicales et ce, aux frais de l'Université.

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

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

À chaque trimestre de libération, la personne salariée libérée ayant cumulé 10 heures de libérations syndicales se voit reconnaître l'équivalent des unités de pointage par cours et par UER qu'elle aurait obtenues dans les cours où elle s'est déclarée disponible et pour lesquels elle aurait eu des assignations si elle n'avait pas été libérée en vertu du présent article.

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

ACCÈS À L'INFORMATION

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

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

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

LISTES

2.13 Les listes suivantes sont transmises au Syndicat :

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

LOCAUX ET AUTRES SERVICES

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

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

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

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

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

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

LIBERTÉ POLITIQUE ET DISCRIMINATION

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

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

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

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

ARTICLE 3.00 DÉFINITIONS

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

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

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

ARTICLE 4.00 RÉGIME SYNDICAL

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

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

ARTICLE 5.00 RELATIONS DU TRAVAIL ET GRIEFS

5.01 C'est le ferme désir de l'Université de discuter avec le Syndicat de toute question, problème ou litige autre qu'un grief ou mécontentement relatif aux conditions de travail ou aux relations entre l'Université d'une part, et les personnes salariées et le Syndicat d'autre part. Il en est de même également pour le règlement, dans le plus bref délai possible, de tout grief ou mécontentement.

5.02 Aux fins d'application des dispositions de la clause 5.01, l'Université et le Syndicat conviennent de constituer un comité unique de relations du travail et de griefs, composé de représentants nommés par le Syndicat et de représentants nommés par l'Université en nombre égal, soit deux.

Le mandat du comité est double : le premier, étudier et discuter de toute question, problème ou litige, autre qu'un grief ou mécontentement, relatif aux conditions de travail ou aux relations entre l'Université d'une part, et les personnes salariées et le Syndicat d'autre part. Le second est celui de disposer des griefs et mécontentements selon les modalités définies ci-après.

Chaque partie peut s'adjoindre les personnes qu'elle juge à propos.

5.03 Les séances du comité des relations du travail et de griefs ont lieu à l'endroit, à l'heure et à la date qui conviennent aux membres et aux besoins du comité. Les séances débutent à l'heure qui convient aux deux parties.

5.04 À chaque réunion du comité est tenu un compte rendu des positions ou, s'il y a lieu, des règlements intervenus que les parties signent. Le compte rendu doit être contresigné par chacune des parties.

5.05 L'Université et le Syndicat sont d'accord pour accorder priorité à chaque étape aux cas de congédiement, de suspension, d'avis disciplinaire, de grief collectif ou de portée générale.

5.06 Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par l'Université pour l'unique raison qu'elle a déposé un grief ou un mécontentement.

5.07 Aucune pression ou menace n'est faite dans le but d'amener une personne salariée à signer un document pouvant l'incriminer et servir

de preuve aux différentes étapes du processus de règlement des griefs.

RÈGLEMENT DE GRIEFS OU MÉSENTENTES

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

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

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

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

Première étape – Directeur de l'unité d'enseignement et de recherche

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

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

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

Deuxième étape - Comité des relations du travail et de griefs

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

Troisième étape – Arbitrage

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

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

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

ARTICLE 6.00 MESURES DISCIPLINAIRES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 7.00 LE DOUBLE EMPLOI

7.01 Les personnes salariées occupant, outre l'encadrement des cours qu'elles assument à l'Université, un emploi à temps complet ou l'équivalent, sont considérées en situation de double emploi pour les fins de l'attribution des assignations.

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

- a) toute personne qui, en fonction de son activité professionnelle principale déclarée sur le formulaire de déclaration d'emploi à l'annexe II, effectue un travail rémunéré dont l'emploi du temps correspond au nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles des personnes effectuant des tâches similaires à temps complet et ce en fonction de ce qui est généralement reconnu, soit trente-cinq (35) heures par semaine;
- b) toute personne qui, tout en ayant un emploi à temps complet ou l'équivalent, est soit en congé avec solde, soit en disponibilité avec solde.

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

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

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

7.02 Au plus tard dans les trente (30) jours de la signature de la convention, la personne salariée complète et fait parvenir à la Direction des ressources humaines le formulaire de déclaration d'emploi apparaissant à l'annexe II.

Une personne salariée nouvellement engagée complète également un tel formulaire.

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

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

ARTICLE 8.00 TÂCHES ET RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE SALARIÉE

RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE SALARIÉE

La responsabilité générale

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

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

Les responsabilités principales

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

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

De plus, elle doit :

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

ARTICLE 9.00 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

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

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

Pour toute formation suivie à la demande de l'Université en vertu du paragraphe précédent, la personne salariée est rémunérée conformément aux dispositions prévues à la clause 18.10 de la présente convention. Ce taux s'applique également aux personnes salariées qui siègent sur le comité paritaire prévu à cet article. Les sommes prévues ci-dessus ne sont pas prélevées dans le budget de perfectionnement prévu à l'article 13.00.

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

ARTICLE 10.00 ÉVALUATION

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

COMITÉ DE RÉVISION

- 10.05 La personne salariée qui perd son éligibilité à un ou plusieurs cours et qui veut contester la décision auprès d'un comité de révision, en fait la demande écrite au directeur de l'UER dans les quinze (15) jours ouvrables de la transmission par courrier certifié à la personne salariée de la décision du directeur de l'UER concernée.
- 10.06 Le directeur de l'UER voit alors à la formation du comité de révision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la demande de la personne salariée. La composition du comité est la suivante :
- a) une personne représentant la direction de l'UER;
 - b) une personne représentant la personne salariée qui ne doit pas être inscrite sur la liste d'unités de pointage de l'UER concernée;
 - c) une (1) tierce personne, extérieure aux parties, spécialiste de la discipline ou d'une discipline connexe qui devra démontrer une connaissance du milieu universitaire, nommée après entente entre le directeur de l'UER et le Syndicat. Elle assume la présidence du comité et rédige le rapport final.
- Les frais occasionnés par cette personne, s'il en est, sont assumés à parts égales entre le Syndicat et l'Université.
- À défaut d'entente sur la présidence, celle-ci est nommée par Me Jean-Guy Ménard.
- Aucune personne ayant participé à titre de personne-ressource aux démarches préalables à la formation du comité ne peut en être membre.
- 10.07 Le comité de révision peut demander à entendre la personne salariée, s'il le juge à propos ou l'entend à sa demande. Le comité peut aussi entendre toute autre personne jugée susceptible de l'aider.
- 10.08 Le comité de révision doit siéger et rendre sa décision dans les vingt (20) jours ouvrables suivant sa formation. Il peut demander aux parties de prolonger ce délai.

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

Le comité de révision transmet sa décision motivée à la direction de l'UER qui en avise la personne salariée concernée, par courrier certifié, et le Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables, suivant la réception de la décision.

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

La personne salariée reçoit les unités de pointage, le salaire et les autres avantages prévus à la convention pour les assignations qu'elle aurait dû recevoir en vertu de son rang sur la liste d'éligibilité du cours. En aucun cas, elle ne peut recevoir pour un trimestre donné un salaire supérieur à celui résultant des maximums prévus à la clause 11.11. Les intérêts sont calculés au taux légal.

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

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

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

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

ARTICLE 11.00 MÉCANISMES D'ASSIGNATION

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

Malgré ce qui précède, l'Université peut déterminer, pour un même cours, des exigences de qualification supplémentaires lorsque requises pour répondre aux besoins de groupes d'étudiants particuliers tel que stipulé à la clause 11.09 b).

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

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

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

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

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

b) La personne salariée qui prévoit s'absenter pour une raison prévue à la convention et qui a déclaré cette absence à l'Université peut soumettre, par courriel, sa candidature par

anticipation à tous les appels de candidatures de son UER qui surviendraient durant son absence.

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

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

- c) L'Université ne peut ignorer la candidature d'une personne salariée sous prétexte que celle-ci a atteint le maximum d'heures d'encadrement qu'elle est autorisée à effectuer. Il est entendu que si la candidature est retenue selon la clause 11.04, les dispositions prévues à 11.11 s'appliquent.

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

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

Après l'application des dispositions prévues à la clause 11.03, si l'Université décide de modifier les exigences de qualification, elle doit avant de procéder à un appel de candidature à l'externe, reconsidérer les candidatures reçues lors de l'appel de candidature initial. En aucun temps l'Université n'est tenu de considérer une candidature de l'interne qui ne répond pas aux exigences de qualification.

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

Dans les mêmes délais, l'Université informe la personne salariée dont la candidature n'a pas été retenue et l'avise qu'elle peut connaître les motifs à l'appui de son refus en s'adressant au directeur de l'UER concernée ou son mandataire.

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

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

- 11.06
- a) La personne salariée dont les exigences de qualification n'ont pas été reconnues par l'Université peut, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la décision, demander au directeur de l'UER de convoquer le comité de révision afin de revoir la décision.
 - b) Le comité de révision doit être formé et convoqué par le directeur de l'UER dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de la demande de révision présentée par la personne salariée.
 - c) Le comité de révision est composé de :
 - Un (1) représentant de l'UER concernée par la révision de reconnaissance des exigences de qualification de la personne salariée;
 - Un (1) représentant de la personne salariée concernée;
 - Une (1) tierce personne, extérieure aux parties, spécialiste de la discipline ou d'une discipline connexe qui devra démontrer une connaissance du milieu universitaire, nommée après entente entre le directeur de l'UER et le Syndicat. Elle assume la présidence du comité et rédige le rapport final. Les frais occasionnés par cette personne, s'il y a lieu, sont assumés à parts égales par l'Université et le Syndicat.

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

S'il y a lieu, les honoraires de Me Jean-Guy Ménard sont assumés à parts égales par l'Université et le Syndicat.
 - d) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la convocation du comité de révision, la personne salariée dépose un dossier d'appui contenant les motifs de la demande de révision et les

pièces justificatives. Toute pièce ou rapport provenant de l'UER concernée doit être produit dans les mêmes délais.

Le comité de révision doit uniquement décider si la personne salariée répond aux exigences de qualification pour l'encadrement telles que formulées dans l'appel de candidatures. Le comité de révision n'a pas juridiction pour modifier les exigences de qualification ou pour se prononcer sur l'assignation des étudiants.

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

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

La personne salariée dont les exigences de qualification sont reconnues par le comité de révision, reçoit les unités de pointage, le salaire et les autres avantages prévus à la convention pour les assignations qu'elle aurait dû recevoir en vertu de son rang sur la liste d'éligibilité du cours. En aucun cas, elle ne peut recevoir pour un trimestre donné un salaire supérieur à celui résultant des maximums prévus à la clause 11.11. Les intérêts sont calculés au taux légal.

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

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

- 11.07 a) L'Université détermine une liste d'éligibilité par cours, laquelle comprend les personnes qui :

- répondent aux exigences de qualification tel que déterminé à la clause 11.01;
- ont reçu la formation préalable spécifique au cours et sont retenues pour intervenir à titre de personne salariée dans ce cours.

b) Les personnes salariées, aux fins d'établir leur rang de priorité dans le cours (rang de départ), font valoir leur total d'unités de pointage cumulées dans l'UER concernée.

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

La personne salariée qui a déclaré sa disponibilité peut se voir assigner des étudiants dans tous les cours pour lesquels elle est éligible et pendant la durée de tout le trimestre selon les mécanismes prévus à la clause 11.09, et ce, jusqu'à concurrence du nombre d'heures maximal d'encadrement qu'elle est autorisée à effectuer.

11.09 a) L'assignation est effectuée par cours.

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

L'attribution des étudiants repose sur un principe d'assignation alternative entre les personnes salariées en fonction de leur rang de priorité sur la liste d'éligibilité d'un cours, et ce, par tranche maximale de dix (10) étudiants.

Nonobstant les dispositions prévues à l'alinéa précédent, en raison de certaines particularités d'encadrement, il peut arriver que la tranche maximale de dix (10) étudiants soit dépassée.

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

Dans les cours comportant des exigences de qualification supplémentaires pour répondre aux besoins de groupes d'étudiants particuliers, l'employeur retient les personnes salariées qui répondent aux exigences de qualification supplémentaires et leur accorde les assignations en respectant la priorité d'assignation établie à l'alinéa a). Cependant, la

tranche maximale de dix (10) étudiants peut être dépassée afin de préserver l'intégrité d'un groupe d'étudiants particuliers.

Dans les cours ne comportant pas d'exigences de qualification supplémentaires, l'employeur considère toutes les personnes salariées qui se sont déclarées disponibles et leur accorde les assignations d'étudiants particuliers selon les dispositions prévues au paragraphe 11.09 a).

11.10 La personne salariée qui voit sa tranche d'étudiants maximale réduite, en raison d'abandon avec remboursement d'un étudiant ou réassignation d'un étudiant, retrouve une priorité d'assignation à l'intérieur du trimestre.

11.11 a) La personne salariée qui n'est pas en situation de double emploi peut encadrer un maximum de six cents (600) heures par trimestre.

Ce nombre de six cents (600) heures d'encadrement peut être dépassé en fonction des besoins de l'Université et avec l'accord de la personne salariée. Les mécanismes d'assignation prévus à la clause 11.09 s'appliquent.

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

Ce nombre d'heures peut être dépassé en fonction des besoins de l'Université et avec l'accord de la personne salariée. Les mécanismes d'assignation prévus à la clause 11.09 s'appliquent.

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

d) La personne salariée qui obtient une (1) ou des assignations d'étudiants, doit effectuer ses tâches et responsabilités tel que défini à l'article 8 de la présente convention.

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

Au cours de cette période de probation, l'Université peut en tout temps, cesser d'assigner des étudiants à une personne salariée et

ce, sans droit de grief. Elle motive par écrit sa décision à la personne salariée et au Syndicat.

11.13 Les unités de pointage sont cumulées comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

Nonobstant ce qui précède, afin de maintenir le minimum prévu à la clause 11.02, l'Université peut maintenir sur la liste d'éligibilité une personne salariée. Dans le cas de cours retirés temporairement de l'offre de cours officielle trimestrielle, les trimestres durant lesquels ces cours sont retirés ne sont pas comptabilisés aux fins de maintien sur la liste d'éligibilité desdits cours.

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

- 11.17 Lors du transfert d'un cours d'une UER à une autre, une personne salariée peut transférer ses unités de pointage cumulées dans ce cours, à l'exclusion des unités de départ reconnues.
- 11.18 Lors de fusion d'UER, une personne salariée peut transférer dans la nouvelle UER ses unités de pointage cumulées dans l'UER fusionnée où elle a accumulé le plus d'unités de pointage.
- 11.19 Lors de la création d'une nouvelle UER, une priorité est accordée aux personnes salariées qui agissent à titre de chargés d'encadrement et qui répondent aux exigences de qualification. Il est entendu que la personne salariée ne pourra se voir reconnaître les unités de pointage acquises dans une autre UER.
- 11.20 Quinze (15) jours ouvrables après la fin de chaque trimestre, l'Université transmet au Syndicat une liste comportant le nom des personnes salariées qui sont intervenues dans les cours ainsi que le nombre d'étudiants encadrés. Cette liste est transmise aux personnes salariées et ce, une fois par année.

ARTICLE 12.00 CONGÉS DE MALADIE, LÉSIONS PROFESSIONNELLES ET ASSURANCE SALAIRE

CONGÉS DE MALADIE

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

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

- 12.02 Pour toute absence de deux (2) semaines consécutives ou plus, la personne salariée doit en aviser l'Université le plus tôt possible. L'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical.

- 12.03 La période d'incapacité temporaire prévue à la clause 12.01 ne doit pas avoir pour effet de modifier les dates officielles de début et de fin de cours pour les personnes étudiantes, ni retarder la remise des résultats aux fins de l'émission des relevés de notes officiels par l'Université.

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

- 12.04 Dès que l'Université est avisée par la personne salariée conformément à la clause 12.02, l'Université prend les dispositions nécessaires s'il y a lieu afin d'assurer la continuité des services liés à l'encadrement des étudiants.

Si l'Université réassigne les étudiants, la personne salariée absente pour une raison de maladie ou d'accident cesse d'être rémunérée à partir de la paie qui suit la réassignation à une autre personne salariée.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 12.05 Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. La personne salariée ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît ce paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat, la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle exerce.
- 12.06 Dans le cas d'une lésion professionnelle découlant de l'exercice de ses tâches et responsabilités et reconnu comme tel par la CSST, l'Université paie à la personne salariée son plein salaire jusqu'à la date à partir de laquelle cette personne commence à recevoir les prestations de la CSST. Par la suite, l'Université paie à la personne salariée la différence entre son plein salaire et les prestations payées par la CSST et ce, pendant la durée de l'invalidité ou jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel la lésion professionnelle est survenue, selon la date la plus rapprochée.
- 12.07 Aux fins de l'application de la clause 12.06, le salaire de référence représente le salaire hebdomadaire moyen net que la personne salariée a reçu en application de la clause 18.01 au cours des douze (12) mois qui ont précédé l'accident de travail ou la lésion professionnelle.

COMPENSATION MONÉTAIRE POUR L'ASSURANCE-SALAIRE

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

ADMISSIBILITÉ

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

PREUVE D'ASSURABILITÉ

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

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

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

ÉTABLISSEMENT DE LA COMPENSATION MONÉTAIRE

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

La compensation monétaire maximale accordée à la personne salariée admissible :

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

VERSEMENT DE LA COMPENSATION MONÉTAIRE

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

ARTICLE 13.00 PERFECTIONNEMENT

- 13.01 Les parties reconnaissent l'utilité d'activités de perfectionnement pour les personnes salariées, assurant l'enrichissement des connaissances et le développement des habiletés pédagogiques aux fins de l'exercice de leurs fonctions.
- 13.02 À cette fin, l'Université consacre un montant de dix mille dollars (10 000 \$) par année pour les personnes salariées membres de l'unité de négociation.
- 13.03 Les parties conviennent de maintenir le comité paritaire de perfectionnement. Le comité paritaire est composé de quatre membres : deux personnes nommées par l'Université et deux personnes nommées par le Syndicat.
- 13.04 Le comité paritaire a pour mandat d'élaborer une politique de perfectionnement pour les personnes salariées. Il a également pour mandat d'établir ses règles de procédures, les priorités et les critères d'évaluation des candidatures, de recevoir les demandes des personnes salariées et de faire le choix des personnes candidates bénéficiaires.
- 13.05 La personne salariée qui bénéficie d'un perfectionnement au sens de cet article, s'engage à être disponible pour exercer de l'encadrement dans au moins un cours par trimestre et ce, jusqu'à concurrence du nombre de trimestres pour lesquelles elle a bénéficié de perfectionnement, à condition qu'il y ait suffisamment d'étudiants dans ce trimestre et dans ce cours pour lui en affecter et en tenant compte des dispositions prévues à l'article portant sur les mécanismes d'assignation.
- 13.06 Si la personne salariée ne respecte pas cette obligation, elle doit rembourser à l'Université le montant qui lui a été versé au prorata du temps qu'il lui reste à remettre. Les sommes ainsi recueillies sont versées à des fins de perfectionnement des personnes salariées.
- 13.07 La personne salariée est libérée de tout remboursement dans le cas de décès et d'invalidité permanente la rendant incapable de satisfaire à ses obligations.
- 13.08 Les activités de perfectionnement ne doivent pas avoir pour effet d'empêcher la personne salariée d'accomplir les tâches pour lesquelles elle a été engagée, sauf entente entre l'Université et la personne salariée.

ARTICLE 14.00 RÉGIME DE RETRAITE

- 14.01 L'Université s'engage à maintenir le régime de retraite simplifié en vigueur pour les personnes salariées admissibles conformément aux dispositions du régime et ci-après nommé Le Régime.
- 14.02 L'Université dépose au Syndicat copie du contrat de gestion convenu avec Desjardins Sécurité Financière régissant le Régime auquel participent les personnes salariées admissibles.
- 14.03 Les conditions du Régime sont celles prévues au contrat type du régime de retraite simplifié de la Télé-université.
- 14.04 Les conditions d'admissibilité au Régime sont celles prévues à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite.
- 14.05 L'Université informe la personne salariée de son admissibilité au Régime.
- 14.06 a) Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention, l'Université complète les démarches nécessaires en vue de modifier les dispositions du contrat relatives aux cotisations de la personne salariée et de l'employeur pour permettre le prélèvement d'un taux de cotisation de la personne salariée pouvant être établi à son choix soit : 2,75 %, 5,5 %, 7,5 % ou 9 % de son salaire.
- b) L'Université verse un taux de cotisation égal à celui choisi par la personne salariée participante selon le paragraphe a) qui précède. Les cotisations versées par l'Université appartiennent à la personne salariée participante dès leur versement.
- 14.07 Dans les soixante (60) jours suivant la modification des dispositions du Régime tel que prévu à la clause 14.06 a), l'Université transmet à chaque personne salariée admissible une copie du Régime.

ARTICLE 15.00 VACANCES

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

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

Ce montant est inclus dans le salaire prévu aux clauses 2.06, 2.07, 18.01 et 18.10.

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

La personne salariée informe l'Université de sa période de vacances et ce, par le biais de sa déclaration de disponibilité trimestrielle. Si la personne salariée n'a pu déclarer ou a dû modifier sa période de vacances après la période de déclaration de disponibilité, elle informe l'Université par courriel des modifications qu'elle souhaite apporter. Pendant sa période de vacances, elle demeure assujettie aux dispositions prévues à la clause 11.09 de la convention.

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

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

- 15.03 Les dispositions prévues au premier alinéa de la clause 15.02 s'appliquent également à la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement.

La personne salariée qui désire se prévaloir de cette semaine de vacances, informe l'Université via sa déclaration de disponibilité

trimestrielle du trimestre d'automne ou au plus tard le 10 décembre. Elle doit également contacter à l'avance ses étudiants.

15.04 La personne salariée ne peut, en vertu des clauses 15.02 et 15.03, bénéficier de plus de quatre (4) semaines de vacances par année. De plus, une période de vacances ne peut être prise en prolongation d'un congé accordé en vertu d'une autre disposition prévue à la convention au cours du même trimestre.

15.05 Les périodes de vacances prévues aux clauses 15.02 et 15.03 ne doivent pas avoir pour effet de modifier les dates officielles de début de fin de cours pour les personnes étudiantes, ni retarder la remise des résultats aux fins de l'émission des relevés de notes officiels par l'Université.

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

ARTICLE 16.00 CONGÉS SPÉCIAUX, FÉRIÉS ET SANS TRAITEMENT

Congés spéciaux

- 16.01 Toute personne salariée bénéficie d'un congé de décès sans perte de salaire, conformément aux dispositions suivantes :
- a) de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint : sept (7) jours consécutifs;
 - b) de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, du père, de la mère, du frère ou de la sœur de sa conjointe ou de son conjoint : trois (3) jours consécutifs.
- 16.02 La personne salariée doit convenir avec l'Université des modalités de récupération du congé prévu à la clause 16.01.
- Conséquemment, la personne salariée s'engage à fournir à chaque personne étudiante touchée par cette absence, l'encadrement prévu dans le cadre de son mandat.
- 16.03 Dans le cas où une personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'elle est requise d'agir comme tel. Cependant, la personne salariée doit remettre à l'Université pour chaque jour ouvrable l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Université.

Congés fériés

- 16.04 Les jours fériés prévus à la clause 16.05 ne sont pas considérés comme des jours ouvrables aux fins des points 6 et 7 de l'article 8.
- 16.05 Le salaire, tel qu'il est défini aux clauses 2.06, 2.07, 18.01 et 18.10, inclut toute indemnité payable à titre de congés fériés.
- a) Au cours de l'année financière de l'Université, l'équivalent des jours suivants sont reconnus comme des jours fériés et payés :

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

b) Les deux (2) congés mobiles prévus à la clause 16.05 a) ne peuvent être pris entre le 15 décembre et le 15 janvier.

La personne salariée informe l'Université des dates auxquelles elle souhaite se prévaloir de ses congés mobiles par le biais de sa déclaration de disponibilité trimestrielle. Si la personne salariée n'a pu déclarer ou a dû modifier ses congés mobiles après la période de déclaration de disponibilité, elle informe l'Université par courriel des modifications qu'elle souhaite apporter. Pendant ses congés mobiles, elle demeure assujettie aux dispositions prévues à la clause 11.09 de la convention.

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

Congés sans traitement

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

- 16.08 Un congé prend effet à la date officielle du début d'un trimestre et la date de retour au travail peut être fixée à tout moment durant un trimestre.
- Au moins deux (2) mois avant le début de son congé, la personne salariée avise l'Université par écrit de la date où prendra effet son congé.
- Au moins deux (2) mois avant le terme de son congé, la personne salariée avise l'Université par écrit de la date prévue de son retour au travail, et se déclare disponible à compter de cette date.
- 16.09 Au terme de son congé et sous réserve de s'absenter pour un motif prévu à la convention, ou pour un empêchement de force majeure, ou après avoir obtenu de l'Université l'autorisation de prolonger son congé sans traitement, la personne salariée est disponible.
- 16.10 Lors de son retour au travail, l'employeur assigne des étudiants à la personne salariée selon les dispositions prévues à l'article 11.09.

ARTICLE 17.00 DROITS PARENTAUX

Congé de maternité

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

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

17.01 a) La personne salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 17.06 B), doivent être consécutives, pouvant s'échelonner sur trois (3) trimestres consécutifs.

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

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

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

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

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

réputée avoir débuter son congé de maternité le premier jour dudit trimestre.

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

17.04 a) La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance emploi, reçoit de telles prestations (à l'exception des alinéas i) et iii) ci-dessous) a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 17.08 :

i) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi, une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de référence² pour chaque assignation contractée pour le ou les deux (2) ou trois (3) trimestre(s) où le congé de maternité est en vigueur ;

ii) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire hebdomadaire de référence³ pour chaque assignation contractée pour le ou les deux (2) ou trois (3) trimestre(s) où le congé de maternité est en vigueur et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ;

iii) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe ii), une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de référence⁴ pour chaque assignation contractée pour le ou les deux (2) ou trois (3) trimestre(s) où le congé de maternité est en vigueur et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

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

² On entend par salaire hebdomadaire de référence, le salaire hebdomadaire moyen net que la personne salariée a reçu en application de la clause 18.01 au cours des douze (12) mois précédents. Ce salaire est majoré, s'il y a lieu, conformément à la clause 18.08.

³ Idem note 2

⁴ Idem note 2

Aux fins de l'application de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance emploi qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et des autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance emploi.

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

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

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

- b) La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance emploi, pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
- elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance emploi ;
 - elle n'a pas contribué au régime d'assurance emploi;

⁵ Idem note 2

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

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

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

17.06 Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La personne salariée peut, en outre, bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si son enfant a été

⁶ Idem note 2

⁷ Idem note 2

⁸ Idem note 2

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

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

- 17.07 Dans les cas prévus aux paragraphes 17.04 a), 17.04 b) et 17.04 c):

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

Le tout sous réserve de la clause 17.01 dans les cas où le congé se prolonge sur un deuxième (2^e) ou troisième (3^e) trimestre.

- 17.08 L'allocation du congé de maternité versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 17.04 a).

Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse ou de l'allaitement

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

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

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

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

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

17.10 La personne salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin désigné par l'Université. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité prévu à la clause 17.01.

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

Durant les absences prévues par la présente clause, la personne salariée a droit aux dispositions de l'article 12.00.

17.11 La personne salariée absente du travail en vertu des clauses 17.09 et 17.10 bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de la clause 17.16.

Autres congés parentaux

17.12 La personne salariée dont la conjointe accouche est libérée de l'exécution de ses tâches et responsabilités pour une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également le droit à cette libération si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Cette libération peut être discontinuée et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

La personne salariée qui adopte légalement un enfant est libérée de l'exécution de ses tâches et responsabilités pour une durée d'une semaine pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également et ou qu'elle ne bénéficie pas de la libération prévue au premier (1^{er}) paragraphe de la clause 17.13.

17.13 La personne salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé de dix (10) semaines consécutives pouvant s'échelonner sur un (1) ou deux (2) trimestre(s) où la personne salariée se sera vu attribuer une (1) ou plusieurs assignations selon les modalités prévues à l'article 11.00.

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

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

Si le congé sans salaire débute en cours de trimestre, elle reçoit alors le salaire prévu à l'article 18.00 au prorata des semaines où elle a effectué ses tâches et responsabilités.

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

Le congé pour adoption prévu à la clause 17.13 peut également prendre effet à la date du début du congé sans salaire en vue d'une adoption si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives.

Durant le congé sans salaire en vue d'une adoption, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans salaire prévus à la clause 17.17.

⁹ Idem note 2

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

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption, pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 17.13, il n'en résulte pas d'adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans salaire conformément à la clause 17.14, et elle rembourse cette indemnité selon des modalités à déterminer par les parties. À défaut d'entente, l'Université décide et informe la personne salariée des modalités de remboursement.

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

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

- 17.16 Pour la durée du congé de maternité et les prolongations prévues au paragraphe 17.06 a), les absences prévues aux clauses 17.09 et 17.10 et le congé d'adoption prévu à la clause 17.13, la personne salariée se voit reconnaître l'équivalent des points obtenus lors du dernier trimestre correspondant pour lequel elle était disponible.

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

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

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

- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe 17.17 a) qui précède peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui

commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

- 17.18 Lorsque la personne salariée prolonge son congé de maternité, son congé de paternité ou son congé d'adoption par un congé sans salaire, elle avise par écrit l'Université au moins deux (2) mois avant le début de chaque trimestre que dure le congé sans salaire. Dans le cas d'un congé d'adoption, cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.

Dispositions générales

- 17.19 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié des secteurs public, parapublic ou du secteur universitaire.
- 17.20 L'application du présent article est conditionnelle à une approbation de principe par D.R.H.C. Conséquemment, le régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi contenu à cet article demeure conditionnel à une autorisation finale écrite émanant de D.R.H.C.
- 17.21 Les parties conviennent de se rencontrer pour discuter des points qui feraient problème dans l'un ou l'autre des cas suivants :
- si D.R.H.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestations supplémentaires d'assurance emploi ;
 - si, par la suite, D.R.H.C. modifiait ses exigences en cours de convention.
- 17.22 Il est entendu que les discussions prévues à la clause 17.21 ne constituent pas une réouverture de la négociation de la présente convention.
- 17.23 Advenant une modification du régime des droits parentaux dans les secteurs public et parapublic, les parties conviennent qu'à la demande de l'une ou l'autre, elles doivent se rencontrer dans les meilleurs délais afin de discuter de la possibilité d'intégrer de telles modifications dans la présente convention.

ARTICLE 18.00 SALAIRES

- 18.01 Le salaire est constitué d'un taux horaire, par personne salariée, multiplié par le nombre d'heures d'encadrement total requis par cours et par personne étudiante assignée.
- 18.02 Le salaire, tel que défini à la clause 18.01, inclut l'indemnité de vacances et toute indemnité payable à titre de congé férié.
- 18.03 Le taux horaire est versé pour l'exécution des tâches et responsabilités prévues à l'article 8.00 et dans le cadre de l'encadrement des étudiants d'un cours.
- a) Ce taux horaire est accordé à la personne salariée, par personne étudiante, pour l'encadrement des étudiants assignés, dans la mesure où la personne étudiante ne s'est pas prévalu du délai d'abandon avec remboursement.
 - b) Dans le cas où la personne étudiante obtient un abandon sans remboursement selon les délais prévus à la réglementation des études, la personne salariée cesse d'être rémunérée à partir de la paie qui suit la confirmation de l'abandon à l'étudiant.
- 18.04 Les taux horaires en vigueur au trimestre hiver 2007 et au 1^{er} avril 2007 sont ceux apparaissant à l'annexe IV de la convention. Le taux est déterminé selon la scolarité complétée et pertinente de la personne salariée.
- 18.05
- a) À compter du trimestre été 2007, les taux horaires en vigueur sont ceux apparaissant à l'annexe V de la convention. Le taux horaire de la personne salariée est déterminé selon les modalités suivantes :
 - Le nombre d'heures d'encadrement accumulé depuis son embauche à titre de chargé d'encadrement. Le maximum d'heures reconnu ne peut excéder 1 800 heures par année.
 - La scolarité complétée et pertinente.
 - b) L'avancement d'échelon à l'intérieur de l'échelle de salaire de référence est effective, au premier jour du début du trimestre qui suit l'acquisition du nombre d'heures requis pour avancer d'un échelon et est applicable seulement pour les assignations de ce nouveau trimestre.

Il ne peut jamais être reconnu au cours d'une même année, aux fins d'avancement d'échelon, plus de 1 800 heures.

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

- 18.06 L'Université détermine le nombre d'heures d'encadrement requis pour chaque cours par étudiant. Pour les cours actuellement offerts, le nombre d'heures d'encadrement par étudiant assigné est celui qui est présentement en vigueur et qui apparaît à l'annexe III.
- 18.07 À compter du trimestre suivant la signature de la convention, pour tout nouveau cours ajouté à l'offre publique, le nombre d'heures d'encadrement est déterminé par le Conseil d'UER concerné et approuvé par le directeur de l'enseignement et de la recherche.
- 18.08 À compter du 1^{er} avril 2010 et ce, jusqu'au 31 décembre 2010, les taux prévus à l'annexe V sont majorés annuellement en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le Gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic, en y faisant les adaptations nécessaires quant aux dates, le cas échéant.
- 18.09 Le salaire d'une assignation est payable en versements égaux répartis sur vingt (20) semaines, à compter de la période de paie qui suit la date officielle de début de cours.
- 18.10 La personne salariée qui participe, à la demande du directeur de l'UER, aux comités institutionnels, aux séances de formation, aux instances universitaires et dont la présence est requise, reçoit une compensation de trois (3) heures par demi-journée de présence, au taux horaire de la personne salariée. Chaque heure de présence excédant trois (3) heures est rémunérée, au taux horaire de la personne salariée. Cette rémunération inclut les avantages sociaux y compris l'indemnité de vacances et toute indemnité payable à titre de congés fériés. Elle est assujettie aux diverses déductions à la source.

- 18.11 Le versement du salaire est réparti et effectué à toutes les deux semaines par dépôt bancaire dans l'institution financière choisie par la personne salariée.
- 18.12 a) En cas d'erreur de dix dollars (10 \$) et plus sur la paie, imputable à l'Université, celle-ci effectue le remboursement dans le jour ouvrable suivant la demande de la personne salariée. En cas d'erreur de moins de dix dollars (10 \$) sur la paie, l'Université effectue le remboursement sur la paie qui suit.
- b) Dans le cas d'une erreur sur la paie d'une personne salariée nécessitant un remboursement de trop-perçu, pour un montant inférieur à soixante dollars (60 \$), l'Université avise la personne salariée de la modalité de ce remboursement. Pour toute erreur d'un montant de soixante dollars (60 \$) et plus, l'Université s'entend avec la personne salariée et le Syndicat sur la modalité de ce remboursement.

REMBOURSEMENT DES DÉPENSES

- 18.13 Les frais de déplacement sont remboursés selon la directive institutionnelle « Frais de déplacement, de séjour et de représentation » et sont versés à l'institution financière choisie en vertu de la clause 18.11. Les frais d'appels interurbains ne pouvant être effectués via la carte d'appels et les frais d'expédition par la poste des travaux et examens des étudiants sont remboursés à la personne salariée, sur présentation des pièces justificatives requises.

ARTICLE 19.00 FRAIS RELIÉS À L'ENCADREMENT

L'ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE ET TÉLÉPHONIQUE

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

L'équipement informatique et téléphonique comprend :

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

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

19.02 À compter du trimestre hiver 2007, l'employeur verse à la personne salariée une compensation monétaire de 95 cents (0,95 \$), pour chaque heure d'encadrement effectuée, pour la mise à niveau et l'entretien de son matériel informatique personnel ainsi que pour les fournitures de papier et les cartouches d'imprimante.

La compensation monétaire est versée automatiquement au plus tard soixante (60) jours ouvrables après la date de la déclaration officielle de clientèle.

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

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

19.03 À compter du trimestre hiver 2008, l'Université rembourse à chaque trimestre à la personne salariée le coût d'un abonnement mensuel, ajusté en fonction du nombre d'heures d'encadrement effectuées.

ABONNEMENT À INTERNET

Le montant mensuel admissible est établi selon les paramètres suivants :

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

- le coût d'un abonnement à Sympatico haute vitesse selon la tarification en vigueur durant le trimestre de référence;
- le coût d'un abonnement inclut la location du modem haute vitesse.

Les personnes n'étant pas desservies par Sympatico haute vitesse se voient rembourser l'abonnement à un service haute vitesse concurrent au tarif en vigueur pour le service Sympatico haute vitesse.

Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives requises et ce, une fois par trimestre et à la fin dudit trimestre. En aucun cas, le remboursement ne peut être supérieur au coût défrayé par la personne salariée.

LOGICIELS

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

GUICHET D'ASSISTANCE TECHNOLOGIQUE

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

TÉLÉPHONIE

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

ARTICLE 20.00 DIVERS

20.01 **PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE**

Les notes relatives aux cours encadrés et document audiovisuel ou informatisé, dont la personne salariée est l'auteur ou l'une de ces auteurs, ne peuvent être utilisées sans son consentement écrit.

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

ARTICLE 21.00 GRÈVE OU LOCK-OUT

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

ANNEXE I FORMULE D'ADHÉSION SYNDICALE

SCFP, SECTION LOCALE 4476

FORMULE D'ADHÉSION SYNDICALE

NOM : _____

ADRESSE : _____

TÉLÉPHONE : rés : _____

EMPLOYEUR : _____

ADRESSE : _____

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

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

Signature

Témoïn

ANNEXE II FORMULAIRE DE DÉCLARATION D'EMPLOI LE DOUBLE EMPLOI – ARTICLE 7.00

DÉFINITIONS

1. Activité professionnelle

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

2. Nombre d'heures moyen par semaine

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

3. Activité professionnelle à temps plein ou l'équivalent

Est considéré occuper une activité professionnelle à temps plein ou l'équivalent, toute personne qui exerce une ou plusieurs activités professionnelles rémunérées et dont l'emploi du temps correspond au nombre d'heures généralement reconnu, soit trente-cinq (35) heures par semaine.

Cette définition inclut la situation d'une personne qui, tout en ayant un emploi à plein temps ou l'équivalent, est soit en congé avec solde, soit en disponibilité avec solde.

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

L'ensemble de vos activités professionnelles doivent être incluses dans votre déclaration.

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

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

DÉCLARATION

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

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

Précisions, commentaires, remarques :

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

ANNEXE III NOMBRE D'HEURES D'ENCADREMENT PAR COURS

Hiver 2008

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

Sigle du cours	Nombre d'heures par étudiant	Autre
ACA 6300	10	18 heures de séminaires (3 x 6 heures) s'il y a lieu
ACA 6600	20	36 heures de séminaires (6 x 6 heures)/ou 42 heures (7 x 6 heures) si plus de 12 étudiants
ADM 6010	10	
ADM 6020	10	
ADM 6030	10	
DIC 9150	10	
DIC 9200	10	
DIC 9225	10	
DIC 9250	10	
DIC 9300	10	
DIC 9330	10	
DIC 9401	10	
DIC 9411	10	
EDU 6001	10	4 heures d'audioconférence de démarrage et 24 heures de séminaire (6 x 4 heures), s'il y a lieu
EDU 6002	10	
EDU 6003	10	
EDU 6004	10	
EDU 6005	10	
EDU 6013	10	
EDU 6014	10	3 heures d'audioconférence de démarrage et 16 heures de séminaire (4 x 4 heures), s'il y a lieu

Sigle du cours	Nombre d'heures par étudiant	Autre
EDU 6015	10	
EDU 6016	10	
EDU 6022	10	
EDU 6100	20	
EDU 6101	10	
EDU 6102	10	
EDU 6111	10	
EDU 6200	10	
EDU 6301	10	
EDU 6302	10	
EDU 6310	10	
EDU 6401	20	
EDU 6402	20	
EDU 6403	20	
EDU 6404	20	
EDU 6405	10	
EDU 6406	10	
EDU 6407	10	
EDU 6450	20	
ETI 7002	28	
ETI 8020	28	
FIN 6050	5	
FIN 6051	5	
FIN 6053	5	
FIN 6054	5	
FIN 6060	7	
FIN 6061	7	
FIN 6070	6	
FIN 6071	6	
FIN 6075	4	
FIN 6076	4	
FIN 6080	8	
FIN 6081	8	
FIN 6100	5	
FIN 6105	5	
FIN 6111	6	
FIN 6113	6	
FIN 6215	5	
FIN 6220	7	
FIN 6230	7	
FIN 6302	10	
FIN 6307	6	
FIN 6310	6	
FIN 6402	10	

Sigle du cours	Nombre d'heures par étudiant	Autre
INF 6520	10	
SAM 4010	10	
SAM 4020	10	
SAM 4040	20	
SAM 4050	20	
SAM 4100	10	
SAM 4150	10	
SAM 4200	10	
SAM 4250	10	
SAM 4300	10	
SAM 4350	10	
SAM 4400	10	
SAM 4450	10	
SAM 4455	10	
SAM 4500	10	
TEC 6200	10	
TEC 6205	10	
TEC 6312	20	
TEC 6350	10	
TEC 6370	10	
TEC 6375	10	
TEC 6385	10	
TEC 6400	10	
TEC 6405	10	
TEC 6410	10	
TEC 6415	10	
TEC 6420	20	
TEC 6425	10	3 heures d'animation de l'atelier, s'il y a lieu

ANNEXE IV TAUX HORAIRE

Taux en vigueur à compter du trimestre hiver 2007

Échelon	Diplôme	Taux horaire
1	Baccalauréat	30,60 \$
2	Maîtrise	35,70 \$
3	PhD	40,80 \$

Taux en vigueur à compter du 1^{er} avril 2007

Échelon	Diplôme	Taux horaire
1	Baccalauréat	31,21 \$
2	Maîtrise	36,41 \$
3	PhD	41,61 \$

ANNEXE V ÉCHELLES SALARIALES

Scolarité	Échelon	Nb d'heures pour avancement d'échelon	Salaire horaire trimestre Été 2007	Salaire horaire 1 ^{er} avril 2008	Salaire horaire 1 ^{er} avril 2009
Baccalauréat	0	0 heure	31,21 \$	31,83 \$	32,47 \$
	1	1800 heures	31,86 \$	32,50 \$	33,15 \$
	2	3600 heures	32,51 \$	33,16 \$	33,82 \$
	3	5400 heures	33,16 \$	33,82 \$	34,50 \$
DESS	0	0 heure	34,46 \$	35,15 \$	35,85 \$
	1	1800 heures	35,11 \$	35,81 \$	36,53 \$
	2	3600 heures	35,76 \$	36,48 \$	37,20 \$
	3	5400 heures	36,41 \$	37,14 \$	37,88 \$
Maîtrise	0	0 heure	37,06 \$	37,80 \$	38,56 \$
	1	1800 heures	37,71 \$	38,46 \$	39,23 \$
	2	3600 heures	38,36 \$	39,13 \$	39,91 \$
	3	5400 heures	39,01 \$	39,79 \$	40,59 \$
	4	7200 heures	39,66 \$	40,45 \$	41,26 \$
PHD	0	0 heure	41,61 \$	42,44 \$	43,29 \$

LETTRE D'ENTENTE NO 1

ENTRE

L'UNIVERSITÉ

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4476

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

De suspendre les délais prévus à la clause 5.08, à l'exception des dossiers de nature disciplinaire, des mécanismes d'assignation prévus à l'article 11.00 ou de tout dossier ayant un impact monétaire et ce, du 1^{er} juillet au 1^{er} septembre et ce, pour la durée de la présente convention.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC

UQAM
POUR SA COMPOSANTE
TÉLÉ-UNIVERSITÉ

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4476

Louise Bertrand
Directrice générale

Denis Lamy
Président

Raymond Brulotte
Directeur des affaires administratives

Martin Maltais
Vice-président

LETTRE D'ENTENTE NO 2

ENTRE

LA TÉLÉ-UNIVERSITÉ

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCAL 4476

OBJET : Mesures transitoires

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. **Libérations syndicales** : pour l'année 2007-2008, le quantum des libérations syndicales prévu aux clauses 2.06 et 2.07c) sera ajusté au prorata des mois restants de l'année en cours et ce, à compter de la date de la signature de la convention.
2. **Perfectionnement** : pour l'année 2007-2008, le budget de perfectionnement prévu à la clause 13.02 sera réajusté au prorata des mois restants de l'année en cours et ce, à compter de la date de la signature de la convention..
3. **Régime de retraite** : la nouvelle cotisation de 9% entrera en vigueur dès que l'employeur aura complété ses démarches auprès de la compagnie afin de modifier le contrat pour prévoir l'ajout de cette cotisation et informer les personnes salariées des modifications apportées. Elle sera applicable au plus tard dans les 60 jours ouvrables de la signature de la convention collective pour chaque personne salariée admissible ayant signifié sa demande de modification.
4. **Salaires** : les modifications apportées à l'article Salaires seront effectives comme suit :
 - a) Les taux de salaire prévus à la clause 18.04 seront applicables au 1^{er} avril 2007 et les montants dus à titre de rétroactivité sont versés dans les 30 jours de la date de la signature de la convention.
 - b) Les personnes salariées sont intégrées à l'échelle de salaire de référence conformément aux dispositions prévues à la clause 18.05 au trimestre été 2007. Les montants rétroactifs dus, s'il y a lieu, seront versés, pour les trimestres été et automne 2007, dans les 90 jours ouvrables de la date de la signature de la convention. Pour la session hiver 2008, la rétroactivité est versée dans les 30 jours de la déclaration officielle de clientèle.
5. **Mise à niveau de l'équipement technologique et fourniture de papier et cartouches** : les montants dus relativement à la mise à niveau de

l'équipement technologique prévue à la clause 19.02 sont remboursés dans les 60 jours ouvrables de la date de la signature de la convention auxquels sont déduits les montants assumés pour la fourniture du papier et des cartouches.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC

UQAM
POUR SA COMPOSANTE
TÉLÉ-UNIVERSITÉ

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4476

Louise Bertrand
Directrice générale

Denis Lamy
Président

Raymond Brulotte
Directeur des affaires administratives

Martin Maltais
Vice-président

SIGNATURES

EN FOI DE QUOI, la Télé-université et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4476 ont signé à Québec, ce _____ jour du mois _____ 2008.

UQAM
POUR SA COMPOSANTE
TÉLÉ-UNIVERSITÉ

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4476

Louise Bertrand
Directrice générale

Denis Lamy
Président

Raymond Brulotte
Directeur des affaires administratives

Martin Maltais
Vice-président

TÉMOINS

Raymond Duchesne
Directeur de l'enseignement et de
la recherche

Serge Gérin-Lajoie
Secrétaire-archiviste

Francine Verreault
Directrice des ressources humaines

Léo Marcotte
Secrétaire-trésorier

Louis Mathier
Directeur des études

Steve Bargoné
Conseiller syndical SCFP

Marie-Claude Boilard
Conseillère en ressources humaines