

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

ci-après désignée « *l'Université* »

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
DE SOUTIEN DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**

SCFP, SECTION LOCALE 7498

ci-après désigné « *le Syndicat* »

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

1-1.00 DÉFINITIONS.....

CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

2-1.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES.....

2-2.00 CHAMP D'APPLICATION.....

2-3.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES

TEMPORAIRES.....

2-4.00 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL.....

2-5.00 PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI.....

2-6.00 RÈGLES D'INTERPRÉTATION.....

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 RÉGIME SYNDICAL.....

3-2.00 ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS.....

3-3.00 AFFICHAGE, LOCAUX ET SERVICES.....

3-4.00 LIBÉRATIONS POUR AFFAIRES SYNDICALES.....

CHAPITRE 4 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

4-1.00 AFFICHAGE ET SÉLECTION.....

4-2.00 PROBATION.....

4-3.00 AFFECTATION TEMPORAIRE.....

4-4.00 ANCIENNETÉ.....

4-5.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI.....

4-6.00 ABOLITION DE POSTE.....

4-7.00 REPLACEMENT OU RECYCLAGE.....

4-8.00 MISE À PIED ET DÉPLACEMENT.....

4-9.00 LISTE DE RAPPEL DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES.....

4-10.00 SOUS-CONTRATS.....

4-11.00 MOBILITÉ.....

CHAPITRE 5 - AVANTAGES SOCIAUX

5-1.00 ASSURANCES COLLECTIVES ET RÉGIME DE RETRAITE.....

5-2.00 VACANCES ANNUELLES.....

5-3.00 JOURS FÉRIÉS.....

5-4.00 DROITS PARENTAUX.....

5-5.00 CONGÉ POUR SERVICE PUBLIC.....

5-6.00 CONGÉ SANS SALAIRE.....

5-7.00 CONGÉS SOCIAUX ET PERSONNELS.....

5-8.00 RÉGIME DE CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ.....

5-9.00 CONGÉ POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES.....

5-10.00 CAISSE D'ÉCONOMIE.....

5-11.00 EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ.....

5-12.00 FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ).....

CHAPITRE 6 - PERFECTIONNEMENT

6-1.00 PERFECTIONNEMENT.....

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
CHAPITRE 7 - CONDITIONS GÉNÉRALES ET PARTICULIÈRES DE TRAVAIL.	
7-1.00 PÉRIODE, DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL	
7-2.00 HORAIRE VARIABLE	
7-3.00 UNIFORME ET OUTILLAGE	
7-4.00 TRAVAIL DANS LES LABORATOIRES	
7-5.00 UTILISATION DE L'AUTOMOBILE DE LA PERSONNE SALARIÉE - FRAIS DE VOYAGE ET DE SÉJOUR	
7-6.00 DROITS ACQUIS	
7-7.00 SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE	
CHAPITRE 8 - RÉMUNÉRATION REUR ! SIGNET NON DEFINI.	
8-1.00 RÉMUNÉRATION	
8-2.00 AUGMENTATION DES TAUX HORAIRES DES ÉCHELLES DE CLASSIFICATION ET DES PRIMES SPÉCIALES	
8-3.00 VERSEMENT DU SALAIRE	
8-4.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	
8-5.00 RAPPEL	
8-6.00 DISPONIBILITÉ	
8-7.00 PRIMES SPÉCIALES	
CHAPITRE 9 - GRIEF ET ARBITRAGE ET MESURES DISCIPLINAIRES	
9-1.00 GRIEF ET ARBITRAGE	
9-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES	
CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	
10-1.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION	
10-2.00 DURÉE	
10-3.00 RÉTROACTIVITÉ	
10-4.00 PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS	
10-5.00 SERVICES ESSENTIELS	
10-6.00 STATIONNEMENT	
10-7.00 RESPONSABILITÉ	
10-8.00 COMITÉ DE BIEN-ÊTRE	
10-9.00 ACCIDENT DE TRAVAIL	10-6.00 TRANSPORT DURABLE STATIONNEMENT
10-10.00 ANNEXES	10-8.00 COMITÉ DE BIEN-ÊTRE
SIGNATURES	

ANNEXES

- 1-A UNITÉS DE TRAVAIL ET UNITÉS ADMINISTRATIVES AU MOMENT DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION
- 1-B UNITÉS ADMINISTRATIVES AUX FINS DE VACANCES ANNUELLES
- 2-A FONCTIONS AVEC UNE DURÉE DIFFÉRENTE DE SON GROUPE PRÉVUE À LA CLAUSE 7-1.00.....
- 2-B DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL
- 3-A CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES OCCASIONNELLES DU CENTRE CULTUREL
- 3-B CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES OCCASIONNELLES DU SERVICE DU SPORT ET DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE
- 4-A ÉCHELLES DE CLASSIFICATION AU 1^{ER} JUIN 2004
- 4-B PRIMES SPÉCIALES
- 5-A PLAN D'ÉVALUATION DES FONCTIONS À SEIZE (16) SOUS-FACTEURS SANS ÉGARD AU SEXE
- 5-B NOMENCLATURE DES FONCTIONS
- 5-C GROUPE TECHNIQUE
- 5-D CONDITIONS PARTICULIÈRES DE SCOLARITÉ ET D'EXPÉRIENCE
- 6-A MÉCANISME D'ÉVALUATION DES FONCTIONS
- 6-B FORMULES DE DESCRIPTION ET D'ÉVALUATION DE FONCTION.....
- 7 UTILISATION DE LA CONNAISSANCE D'UNE AUTRE LANGUE QUE LE FRANÇAIS
- 8 FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHÉSION SYNDICALE
- 9 ACCRÉDITATION
- 10-A FORMULAIRE D'INSCRIPTION DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL, SAISONNIÈRES OU CYCLIQUES ET TRAVAILLANT MOINS DE DOUZE (12) MOIS PAR ANNÉE.....
- 10-B FORMULAIRE D'INSCRIPTION DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES.....
- 11 FRAIS DE DÉPLACEMENT

LETTRES D'ENTENTE

- # 1 PRIME DE MARCHÉ AUX TITULAIRES DE CERTAINES FONCTIONS
- # 2 TRAVAIL ÉTUDIANT
- # 3 INTÉGRATION DU PERSONNEL DE RECHERCHE – UNITÉ 98 DANS L'UNITÉ 74
- # 4 COMMIS AUX AFFAIRES ACADÉMIQUES
- # 5 SOUS-CONTRATS.....
- # 6 RECONNAISSANCE DES ACQUIS.....
- # 7 DÉTERMINATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL SUITE À LA RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION ACCORDÉE À L'UNION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION LOCALE 800
- # 8 CENTRALE THERMIQUE / HORAIRE DE TRAVAIL
- # 9 ADMINISTRATION DE TESTS LORS DES AFFICHAGES

INDEX ALPHABÉTIQUE

- 4-A ÉCHELLES DE CLASSIFICATION AU 1^{ER} AVRIL 2010
- 4-A2 ÉCHELLE DE CLASSIFICATION POUR LES FONCTIONS VISÉES PAR L'EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2010
- 4-AR ÉCHELLES DE CLASSIFICATION RECHERCHE
- # 3 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES RÉMUNÉRÉES À MÊME DES FONDS DE RECHERCHE
- # 7 DÉTERMINATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL SUITE À LA RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION ACCORDÉE À L'UNION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION LOCALE 800
- # 8 CENTRALE THERMIQUE / HORAIRE DE TRAVAIL
- # 10 PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL OU AVEC UN HORAIRE PARTICULIER
- # 11 CAMPUS DE LONGUEUIL
- # 12 PRÉSENCE SYNDICALE À LONGUEUIL
- # 13 IMPLANTATION D'UNE NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE ASSURANT UNE ÉQUITÉ INTERNE ENTRE LES PERSONNES SALARIÉES DE SOUTIEN
- # 14 MONTANT FORFAITAIRE GARANTISSANT LE MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT DU PERSONNEL DE SOUTIEN
- # X1 COMITÉ DE RÉVISION DE L'ANNEXE 1-B
- # X2 SOUS-CONTRATS

PRÉAMBULE	PRÉAMBULE
<p>L'Université et le Syndicat reconnaissent que l'Université est un service public ayant pour tâche d'offrir à l'enseignement, à la recherche et au service à la collectivité, raisons même de son existence, des services de qualité et d'efficacité nécessaires à son excellence et à son amélioration constante, et pour ce faire, de rechercher les conditions d'emploi et de carrière nécessaires au maintien et à l'amélioration des services requis.</p>	<p>IDEM</p>
<p>La présente convention a pour buts :</p>	<p>IDEM</p>
<p>a) d'établir des rapports ordonnés entre l'Université, le Syndicat et les personnes salariées régies par les présentes;</p>	<p>IDEM</p>
<p>b) d'établir des conditions qui assurent entre autres, dans la mesure du possible, la sécurité et le bien-être des personnes salariées;</p>	<p>IDEM</p>
<p>c) d'établir les conditions de travail des personnes salariées régies par les présentes;</p>	<p>IDEM</p>
<p>d) d'établir des mécanismes pour le règlement des problèmes et griefs qui peuvent surgir entre l'Université, le Syndicat et les personnes salariées.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
-------------------------------	---------------------------------

CHAPITRE 1 DÉFINITIONS	CHAPITRE 1 DÉFINITIONS
1-1.00 DÉFINITIONS	1-1.00 DÉFINITIONS
1-1.01 Ancienneté : la durée totale du service accumulé par une personne salariée dans l'unité d'accréditation, calculée selon les dispositions de la présente convention et exprimée en années et en jours d'emploi.	IDEM
1-1.02 Année financière : la période correspondant à l'exercice financier de l'Université, soit du 1 ^{er} juin d'une année au 31 mai de l'année subséquente.	1-1.02 Année financière : la période correspondant à l'exercice financier de l'Université, soit du 1^{er} mai 1^{er} juin d'une année au 30 avril 31 mai de l'année subséquente. <i>Accord</i>
1-1.03 Article : chacune des subdivisions numérotées de la clause (exemple : 3-1.01).	IDEM
1-1.04 Assignment : reconnaissance que les tâches exécutées par une personne salariée correspondent à une des descriptions de fonction.	IDEM
1-1.05 Certificat d'accréditation : certificat d'accréditation et tout amendement apporté à celui-ci (voir annexe 9).	IDEM
1-1.06 Chapitre : le regroupement d'un ensemble de clauses sous un même titre (exemple : chapitre 3 - Prérogatives syndicales).	IDEM
1-1.07 Chef d'équipe : personne salariée du groupe métiers et services ou du groupe technique qui, en plus d'exécuter les tâches indiquées à sa description de fonction, est désignée par l'Université en autant que celle-ci est d'accord pour coordonner, diriger, superviser et vérifier le travail de plus d'une personne salariée.	IDEM
	1-1.07A Chercheuse ou chercheur : tout membre du corps professoral de l'Université ou tout autre employée ou employé de l'Université, bénéficiaire de fonds de recherche, qui effectue des travaux de recherche avec une ou plusieurs personnes salariées dans le cadre de son travail à l'Université. <i>Accord</i>
	1-1.07B Chercheuse ou chercheur responsable : la chercheuse ou le chercheur qui assume la direction scientifique qu'une unité de recherche. <i>Accord</i>
1-1.08 Classe : regroupement de différentes fonctions qui s'insèrent à l'intérieur d'un écart d'évaluation déterminé dans le plan d'évaluation à l'annexe 5-A.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008		CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015	
1-1.09	Clause : le regroupement d'un ensemble d'articles sous un même sous-titre (exemple : clause 9-1.00 Grief et arbitrage).		IDEM
1-1.10	Conjointe ou conjoint : le mot conjointe ou conjoint désigne : - la personne avec qui la personne salariée est légalement unie par un mariage reconnu comme valide par les lois du Québec, ou - la personne que la personne salariée présente publiquement comme sa conjointe ou son conjoint si un enfant a été légalement adopté ou est légalement reconnu comme né de leur union ou dans le cas où il n'y a pas d'enfant si elle réside en permanence depuis plus d'un an avec celle-ci.		IDEM IDEM
1-1.11	Description de fonction : document mentionnant le titre, le sommaire de la fonction, les tâches et les responsabilités principales et les qualifications requises.		IDEM
1-1.12	Échelle de classification : ensemble des taux horaires de salaire apparaissant à l'annexe 4-A modifiée, le cas échéant, en vertu de la clause 8-2.00.	1-1.12	Échelle de classification : ensemble des taux horaires de salaire apparaissant à l'annexe 4-A, et 4-A2 et 4-AR modifiée, le cas échéant, en vertu de la clause 8-2.00.
1-1.13	Échelon : niveau de rémunération dans une échelle de classification ou d'un niveau à l'intérieur d'une classe.		IDEM
1-1.14	Emploi : travail rémunéré.		IDEM
1-1.15	Fonction : ensemble des tâches décrites et regroupées dans une description, assignées par l'Université ou selon l'annexe 6-A par le comité conjoint du plan d'évaluation à une ou plusieurs personnes salariées.		IDEM
1-1.16	Grief : tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.		IDEM
1-1.17	Groupe : ensemble de différentes fonctions évaluées par le plan d'évaluation et ayant des caractéristiques communes tel que défini à l'annexe 5-A.		IDEM
1-1.18	Harcèlement psychologique : une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.		IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>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 salariée.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1-1.19 Mise à pied : perte temporaire d'emploi d'une personne salariée régulière comportant l'inscription sur la liste de rappel ou la perte d'emploi d'une personne salariée temporaire comportant s'il y a lieu l'inscription sur la liste de rappel des personnes salariées temporaires.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1-1.20 Mutation : le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont la classe est égale.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1-1.21 Niveau : regroupement d'échelons qui s'appliquent, selon le cas, à la personne salariée qui occupe une fonction de technicienne ou de technicien.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1-1.22 Parties : l'Université et le Syndicat.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1-1.23 Personne salariée : toute personne couverte par le certificat d'accréditation décrit à l'annexe 9.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1-1.24 Personne salariée à plein temps : personne salariée qui accomplit d'une façon régulière le nombre d'heures de travail prévu pour son groupe à la clause 7-1.00 ou à l'annexe 2 ou pour elle dans le répertoire des horaires particuliers sauf celle qui y est identifiée comme personne salariée à temps partiel.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1-1.25 Personne salariée à temps partiel : personne salariée qui accomplit d'une façon régulière moins que le nombre d'heures de travail prévu à la clause 7-1.00 ou à l'annexe 2 ou pour elle dans le répertoire des horaires particuliers que ce soit sur une base hebdomadaire ou mensuelle.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1-1.26 Personne salariée en période d'essai : personne salariée régulière qui n'a pas complété la période d'essai de soixante (60) jours effectivement travaillés au service de l'Université dans un poste obtenu selon les dispositions de l'article 4-1.05 ou de la clause 4-7.00. Dans le cas d'une personne salariée régulière du groupe technique, la période d'essai est de soixante-quinze (75) jours effectivement travaillés.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1-1.27 Personne salariée en probation : personne salariée occupant un poste et qui n'a pas complété sa période de probation.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1-1.28 Personne salariée étoilée : personne salariée régulière qui, déduction faite des primes le cas échéant, touche un taux horaire de salaire supérieur au taux horaire maximum de l'échelle de classification prévu pour sa classe.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
1-1.29 Personne salariée occasionnelle : personne salariée qui occupe, de façon occasionnelle, intermittente ou sporadique, un des emplois énumérés aux annexes 3-A et 3-B.	IDEM
	1-1.30A Personne salariée rémunérée à même des fonds de recherche : personne salariée rémunérée à même des fonds de recherche dont l'Université assume l'administration et qui consiste en subvention, octroi, commandite, contrat ou toute autre forme de financement obtenu par une chercheuse ou un chercheur auprès de l'Université, d'un organisme externe ou d'une entreprise privée ou publique, pour la réalisation de travaux de recherche effectués dans le cadre des fins poursuivies par l'Université.
1-1.30 Personne salariée régulière : personne salariée occupant normalement un poste et qui a complété sa période de probation.	IDEM
1-1.31 Personne salariée remplaçante : personne salariée qui assume les tâches d'un poste vacant ou temporairement dépourvu de sa ou son titulaire.	IDEM
1-1.32 Personne salariée saisonnière ou cyclique : personne salariée occupant normalement un poste de caractère saisonnier ou cyclique et dont les tâches dans les faits ou de par leur nature ne s'exécutent qu'à certaines périodes de l'année tel que précisé dans l'offre d'emploi.	IDEM
1-1.33 Personne salariée surnuméraire : personne salariée engagée pour parer à un surcroît de travail pour une période n'excédant pas huit (8) mois consécutifs pour une même fonction dans une unité administrative donnée.	IDEM
1-1.34 Personne salariée temporaire : personne salariée remplaçante et personne salariée surnuméraire.	IDEM
1-1.35 Personne supérieure immédiate : la personne désignée par l'Université pour exercer directement l'autorité auprès de la personne salariée. Une personne salariée ne peut être une personne supérieure immédiate.	1-1.35 Personne supérieure immédiate : la personne désignée par l'Université pour exercer directement l'autorité auprès de la personne salariée. Une personne salariée, de même qu'une personne salariée professionnelle syndiquée ne peut être une personne supérieure immédiate. <i>Accord</i>
1-1.36 Poste : désigne, dans une unité de travail donnée, l'ensemble des tâches qui peuvent être assignées à une personne salariée régulière ou en probation compte tenu de sa description de fonction.	IDEM
1-1.37 Poste équivalent : poste dont la classe et le nombre d'heures de travail sont identiques, ou reconnus comme tels, par les parties.	IDEM
1-1.38 Promotion : le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont la classe est supérieure.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
1-1.39 Rétrogradation : le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont la classe est inférieure.	IDEM
1-1.40 Salaire régulier : rétribution de la personne salariée résultant de la multiplication de son taux horaire de salaire par le nombre d'heures régulières travaillées ou payées sans dépasser le maximum d'heures prévu pour son groupe à la clause 7-1.00 ou à l'annexe 2 ou pour elle dans le répertoire des horaires particuliers et ce, sous réserve de l'article 2-2.06.	IDEM
1-1.41 Syndicat : le Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke, aussi désigné par le sigle SEESUS, association de personnes salariées accréditée, représentant une partie du personnel de soutien de l'Université telle que définie par le certificat d'accréditation.	IDEM
1-1.42 Tâche : ensemble d'activités qui requièrent un effort physique ou intellectuel, ou les deux (2), en vue d'atteindre un but déterminé.	IDEM
1-1.43 Taux horaire de salaire : taux horaire prévu aux échelles de classification apparaissant à l'annexe 4-A en y ajoutant, le cas échéant, la prime pour l'utilisation d'une langue autre que le français, la prime de chef d'équipe et la partie de salaire intégrée à ce taux horaire pour la personne salariée étoilée.	1-1.43 Taux horaire de salaire : taux horaire prévu aux échelles de classification apparaissant à l'annexe 4-A et-4-A2 et 4-AR en y ajoutant, le cas échéant, la prime pour l'utilisation d'une langue autre que le français, la prime de chef d'équipe et la partie de salaire intégrée à ce taux horaire pour la personne salariée étoilée.
	1-1.43A Unité de recherche : une ou plusieurs personnes regroupées sous la direction scientifique d'une chercheuse ou d'un chercheur pour la réalisation de travaux de recherche financés par des fonds de recherche. <i>Accord</i>
1-1.44 Université : désigne l'Université de Sherbrooke ayant son siège social dans la ville de Sherbrooke, et créée par la <i>Loi relative à l'Université de Sherbrooke</i> 2 ^e session, 24 ^e Législation du Québec, Lois du Québec 1954, c. 136, sanctionnée le 5 mars 1954 et ses amendements.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

CHAPITRE 2 DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES	CHAPITRE 2 DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES
2-1.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES	2-1.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES
2-1.01 Aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective, l'Université reconnaît le Syndicat comme seul représentant officiel et unique agent négociateur des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis le 22 août 1974 par le ministère du Travail et tout amendement à celui-ci.	IDEM
2-1.02 L'Université possède tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses droits et obligations, sous réserve des dispositions de la convention collective.	IDEM
2-1.03 L'Université agit par l'entremise de son Service des ressources humaines pour les fins d'application de la présente convention sauf lorsque autrement prévu dans la présente convention. Pour être valide, toute entente particulière, postérieure au 13 mai 1988, entre une, plusieurs ou l'ensemble des personnes salariées et l'Université, relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, doit recevoir l'approbation écrite du Syndicat.	2-1.03 L'Université agit par l'entremise de la Direction des ressources humaines aux fins d'application de la présente convention sauf lorsque autrement prévu dans la présente convention. <i>Accord</i> IDEM
2-1.04 Les personnes représentantes du Syndicat peuvent demander de rencontrer les personnes représentantes de l'Université en vue de traiter de toutes les questions d'intérêt général relativement à l'application et à l'interprétation de la convention. Celles-ci sont tenues de recevoir les personnes représentantes du Syndicat dans des délais raisonnables.	IDEM
De la même façon, les personnes représentantes de l'Université peuvent demander aux mêmes conditions et aux mêmes fins, de rencontrer les personnes représentantes du Syndicat. Les personnes conseillères extérieures des parties peuvent assister aux rencontres entre les personnes représentantes du Syndicat et celles de l'Université.	IDEM IDEM
2-1.05 La personne salariée nommée par le Syndicat pour agir au sein d'un comité prévu à la convention ou celle libérée en vertu de la clause 3-4.00 ne perd aucun droit et ne doit pas être importunée ou subir de torts en raison de ces activités.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>2-1.06 L'Université informe le Syndicat, au plus tard en même temps que les personnes salariées, de tout règlement, avis, directive ou communiqué écrits émis par le Service des ressources humaines s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées. Le Syndicat peut formuler des représentations au Service des ressources humaines à ce sujet.</p>	<p>2-1.06 L'Université informe le Syndicat, au plus tard en même temps que les personnes salariées, de tout règlement, avis, directive ou communiqué écrits émis par la Direction des ressources humaines s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées. Le Syndicat peut formuler des représentations à la Direction des ressources humaines à ce sujet.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

2-2.00 CHAMP D'APPLICATION	2-2.00 CHAMP D'APPLICATION
2-2.01 La convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation, à moins d'une stipulation contraire.	IDEM
2-2.02 À l'exception des cas d'urgence ou pour fins d'entraînement des personnes salariées, les personnes exclues de l'unité de négociation n'accomplissent pas les tâches exécutées par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation. Le recours à des personnes exclues de l'unité de négociation pour exécuter des tâches semblables à celles exécutées par les personnes salariées incluses dans l'unité de négociation ne peut avoir pour effet la rétrogradation ou la mise à pied de personnes salariées incluses dans l'unité de négociation, ou d'empêcher le rappel au travail de personnes salariées mises à pied incluses dans l'unité de négociation.	IDEM IDEM
2-2.03 L'Université ne peut, par l'engagement successif de personnes salariées surnuméraires, éviter la création d'un poste.	IDEM
2-2.04 L'engagement d'une personne salariée surnuméraire ne doit pas avoir pour effet de restreindre le nombre de postes requis pour le fonctionnement normal d'un secteur donné. Cette personne salariée est licenciée lorsque le travail pour lequel elle a été engagée est terminé. La personne salariée qui excède la période prévue sans entente préalable avec le Syndicat devient personne salariée régulière. Suite à une entente entre les parties, la période d'emploi de la personne salariée surnuméraire peut être prolongée.	IDEM IDEM
2-2.05 La personne salariée à temps partiel bénéficie de tous les droits et avantages que lui accorde la convention collective au prorata des heures travaillées ou payées à la condition qu'ils lui soient ainsi applicables. À chaque période de versement du salaire ces droits et avantages sont accordés à la personne salariée au prorata du nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour elle par rapport au nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour son groupe à la clause 7-1.00. La personne salariée à temps partiel est admissible au paiement des jours fériés prévus à l'article 5-3.01 à la condition que ces derniers coïncident avec son horaire régulier de travail. Dans le cas de la Fête nationale les modalités sont celles prévues à la <i>Loi sur la Fête nationale</i> .	IDEM IDEM IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Cependant, le 1^{er} juin de chaque année, l'Université ajuste, rétroactivement s'il y a lieu, les droits et avantages accordés à la personne salariée pour tenir compte du rapport entre le nombre total d'heures régulières, travaillées ou payées à titre de personne salariée à temps partiel au cours des cinquante-deux (52) semaines précédentes et le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour son groupe à la clause 7-1.00, multiplié par cinquante-deux (52) ou multiplié par le nombre de semaines travaillées ou payées à titre de personne salariée à temps partiel si inférieur à cinquante-deux (52). Cet ajustement est actualisé au plus tard le trente (30) juin. En cas de départ de la personne salariée en cours d'année, l'ajustement se fait à la date du départ.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Les règles édictées aux régimes d'assurances collectives et de retraite prévus à la clause 5-1.00, pour les personnes salariées à temps partiel, sont maintenues selon les dispositions desdits régimes et les paragraphes précédents ne s'appliquent pas à ces régimes.</p>	<p>IDEM</p>
<p>La personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée régulière travaillant sur une période de moins de douze (12) mois par année, peut s'inscrire sur la liste de rappel des personnes salariées temporaires prévue à l'article 2-3.08 pour compléter en tout ou en partie la semaine régulière de travail établie pour son groupe. Pour le travail ainsi fait, elle est alors régie, pour autant qu'applicable, par les dispositions particulières de l'article 2-3.09 b), c), d) et e).</p> <p>Lorsque la personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée régulière travaillant sur une période de moins de douze (12) mois par année refuse deux (2) rappels consécutifs, son nom est rayé de la liste de rappel des personnes salariées temporaires pour une période d'un (1) an.</p> <p>La personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée régulière travaillant sur une période de moins de douze (12) mois par année ne peut être rémunérée au taux du temps supplémentaire lorsqu'elle cumule des heures de travail effectuées dans son poste et à titre de personne salariée temporaire. Dans ce cas, elle peut effectuer quatre-vingts (80) heures de travail par période de paie.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>2-2.06 Avec l'accord de la personne salariée et du Syndicat, l'Université peut prolonger de façon permanente les heures de travail de toute personne salariée régulière à temps partiel jusqu'à concurrence de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail des personnes salariées du même groupe qui travaillent à plein temps.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Avec l'accord de la personne salariée, l'Université peut occasionnellement prolonger de façon temporaire les heures de travail de toute personne salariée régulière à temps partiel jusqu'à concurrence de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail des personnes salariées du même groupe qui travaillent à plein temps.</p> <p>Les heures ainsi travaillées sont rémunérées à son taux horaire de salaire.</p> <p>Avec l'accord de l'Université, la personne salariée régulière à plein temps peut, pour une raison valable, réduire temporairement le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu selon son groupe ou son horaire particulier. À cette fin, la personne salariée régulière doit motiver sa demande dans une lettre transmise au Service des ressources humaines. L'Université ne refusera pas sans motif valable. La personne salariée régulière dont le nombre d'heures de travail a été ainsi réduit est considérée comme une personne salariée régulière à temps partiel pour la durée de cette réduction.</p> <p>Toute personne salariée régulière à temps partiel dont les heures de travail sont prolongées pour une période effective de plus de trois (3) mois, bénéficie à compter du quatrième (4^e) mois des droits et avantages de la convention collective au prorata de son nouvel horaire.</p> <p>Cependant toute personne salariée régulière à temps partiel dont les heures de travail sont prolongées pour une période prévisible de plus de trois (3) mois, bénéficie dès le début de cette prolongation et ce pour la durée de cette prolongation des droits et avantages de la convention collective au prorata de son nouvel horaire.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>Avec l'accord de l'Université, la personne salariée régulière à plein temps peut, pour une raison valable, réduire temporairement le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu selon son groupe ou son horaire particulier. À cette fin, la personne salariée régulière doit motiver sa demande dans une lettre transmise à la Direction des ressources humaines. L'Université ne refusera pas sans motif valable. La personne salariée régulière dont le nombre d'heures de travail a été ainsi réduit est considérée comme une personne salariée régulière à temps partiel pour la durée de cette réduction.</p> <p><i>Accord</i></p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>2-2.07 À moins de stipulation contraire, la personne salariée en probation bénéficie des avantages prévus à la convention collective mais elle peut être remerciée de ses services en tout temps durant sa période de probation sans qu'elle puisse recourir à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage. Dans ce cas, elle est réinscrite, le cas échéant, sur la liste des personnes salariées temporaires prévue à la clause 2-3.00 ou est réinscrite sur la liste de disponibilité prévue à la clause 3-3.00 de la convention collective (Personnel de recherche).</p>	<p>2-2.07 À moins de stipulation contraire, la personne salariée en probation bénéficie des avantages prévus à la convention collective mais elle peut être remerciée de ses services en tout temps durant sa période de probation sans qu'elle puisse recourir à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage. Dans ce cas, elle est réinscrite, le cas échéant, sur la liste des personnes salariées temporaires prévue à la clause 2-3.00 ou est réinscrite sur la liste de disponibilité prévue à la clause 3-3.00 de la convention collective (Personnel de recherche).</p> <p><i>Accord</i></p>
<p>2-2.08 La personne salariée remplaçante est engagée :</p> <p>1) pour remplacer une personne salariée absente pour l'une des raisons suivantes :</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<ul style="list-style-type: none"> - maladie ou accident, y compris les accidents du travail; - vacances; - congés parentaux; - congé à salaire différé; - absence autorisée et prévue aux clauses 3-4.00, 5-5.00, 5-6.00, 5-7.00, 5-9.00 et 6-1.00; - affectation temporaire prévue à la clause 4-3.00; - obtention d'un poste prévu à l'article 4-1.09 a); - réduction temporaire du nombre d'heures prévue à l'article 2-2.06; 	
2) pour assumer les tâches d'un poste temporairement vacant et ce pour une période maximum de quarante-cinq (45) jours.	IDEM
<p>2-2.09 Pendant la période prévue à son offre d'emploi, la personne salariée saisonnière ou cyclique bénéficie des droits et avantages de la convention collective, lorsqu'ils lui sont applicables, au prorata du nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévue pour elle.</p> <p>Toutefois, elle est automatiquement mise à pied lors de l'échéance de cette période, à moins que les parties ne conviennent d'une prolongation durant laquelle elle continue de bénéficier des dispositions du paragraphe précédent. À l'échéance de cette prolongation, elle est automatiquement mise à pied ou inscrite sur la liste de rappel avec les mêmes règles prévues aux sixième, septième et huitième paragraphes de l'article 2-2.05.</p> <p>Pendant cette mise à pied, la personne salariée bénéficie des mêmes droits et avantages que ceux de la personne salariée en congé sans salaire, sous réserve de l'article 4-4.03 f).</p> <p>L'Université convient que seuls les postes vacants ou les nouveaux postes pourront être affichés avec la mention saisonnier ou cyclique.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
2-2.10 Aucune personne salariée du Campus de la santé, du Campus principal et des environs immédiats ne peut être contrainte d'être déplacée, replacée, replacée provisoirement ou d'aller travailler sauf de façon occasionnelle à plus de trente (30) kilomètres du lieu de son emploi.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

2-3.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES	2-3.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES
2-3.01 La personne salariée temporaire bénéficie, le cas échéant au prorata des heures travaillées ou payées, uniquement des dispositions de la présente clause pour autant qu'elles lui soient applicables.	IDEM
2-3.02 PRÉAMBULE	IDEM
2-3.03 DÉFINITIONS Les dispositions du chapitre 1.	IDEM IDEM
2-3.04 RECONNAISSANCE DES PARTIES ET CHAMP D'APPLICATION Les dispositions du chapitre 2, à l'exception des articles 2-2.07 et 2-2.09.	IDEM IDEM
2-3.05 PRÉROGATIVES SYNDICALES Les dispositions du chapitre 3, à l'exception des articles 3-2.02 et 3-4.09. L'article 3-4.10 ne s'applique pas à la personne salariée temporaire libérée en vertu de l'article 3-4.05 a), b) et c). Cependant la personne salariée temporaire libérée en vertu de l'article 3-4.05 a), b) et c) qui désire revenir au travail doit donner un avis écrit d'au moins deux (2) semaines. Elle est alors réinscrite sur la liste de rappel, à la condition d'avoir accumulé l'ancienneté nécessaire.	IDEM IDEM IDEM
2-3.06 ANCIENNETÉ a) Le calcul de l'ancienneté de la personne salariée temporaire se calcule en multipliant les jours et les fractions de jours rémunérés par 1.59. b) Un jour rémunéré équivaut, selon le cas, à six heures et demie (6½), sept (7) heures, sept heures trois quarts (7¾) ou huit (8) heures rémunérées. Sont considérés comme jours rémunérés : - les jours convertis en temps en vertu de l'article 8-4.09 pour du travail supplémentaire; - les jours effectivement travaillés pendant une période de probation lorsque la personne salariée n'est pas confirmée dans son poste ou qu'elle ne désire pas le conserver; - les journées d'absence maladie;	IDEM IDEM IDEM IDEM IDEM IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>- congés sociaux et personnels prévus à l'article 2-3.15.</p> <p>c) La personne salariée temporaire qui bénéficie d'un congé de maternité ou d'un congé parental conformément à la <i>Loi sur les normes du travail</i> accumule de l'ancienneté durant son congé pour la période pendant laquelle elle aurait travaillé si elle n'avait pas été en congé.</p>	<p>IDEM</p> <p>c) La personne salariée temporaire qui bénéficie d'un congé de maladie, de maternité, de conjointe ou conjoint ou d'un congé parental conformément à la Loi sur les normes du travail accumule de l'ancienneté durant son congé pour la période pendant laquelle elle aurait travaillé si elle n'avait pas été en congé.</p> <p><i>Accord</i></p>
<p>d) Dans aucun cas, la personne salariée temporaire ne peut accumuler plus de trois cent soixante-cinq (365) jours ou trois cent soixante-six (366) lors d'années bissextiles au cours d'une même année financière.</p>	<p>d) Dans aucun cas, la personne salariée temporaire ne peut accumuler plus de trois cent soixante-cinq (365) jours ou trois cent soixante-six (366) lors d'années bissextiles au cours d'une période de douze (12) mois débutant le 1^{er} juin de chaque même année financière.</p> <p><i>Accord</i></p>
<p>2-3.07 La personne salariée temporaire ayant moins de deux cent soixante-cinq (265) jours d'ancienneté calculés selon l'article 2-3.06 peut, en tout temps être remerciée de ses services sans qu'elle puisse recourir à la procédure de grief et d'arbitrage afin de contester cette décision.</p>	<p>IDEM</p>
<p>2-3.08 La personne salariée temporaire est inscrite sur la liste des personnes salariées temporaires. Cette liste est fournie au Syndicat les 15 septembre, 15 décembre, 15 mars et 15 juin et comprend les renseignements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - matricule; - nom et prénom; - adresse; - numéro de téléphone (maximum de deux (2) numéros); - statut; - dernier emploi temporaire; - ancienneté en années, en jours et en fractions de jours accumulée à la fin de l'avant-dernière période de paie complète précédant la date prévue; - date du début du dernier engagement; - date de la fin du dernier engagement. <p>La personne salariée temporaire inscrite sur cette liste perd son ancienneté après douze (12) mois consécutifs sans travail.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>2-3.09 DISPOSITIONS RELATIVES À LA LISTE DE RAPPEL</p> <p>a) La personne salariée temporaire ayant accumulé deux cent soixante-cinq (265) jours d'ancienneté est inscrite sur une liste de rappel conformément aux dispositions suivantes, à l'expiration de sa période d'emploi et est admissible à un rappel au travail.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>b) À la condition de satisfaire aux qualifications requises et une fois sa période d'emploi temporaire terminée, la personne salariée est inscrite automatiquement sur la liste de rappel des groupes correspondant à son dernier choix exprimé à l'aide du formulaire apparaissant à l'annexe 10.</p> <p>c) Une liste des noms des personnes salariées inscrites sur la liste de rappel est établie le quinzième (15^e) jour de chaque mois. Une copie de cette liste est transmise au Syndicat. Cette liste est produite par groupe et par ordre d'ancienneté en date de l'avant-dernière période de paie et comprend les renseignements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - matricule; - nom et prénom; - adresse; - numéro de téléphone (maximum de deux (2) numéros); - statut; - dernier emploi temporaire; - ancienneté en années, en jours et en fractions de jours accumulée à la fin de l'avant-dernière période de paie complète précédant cette date; - date du début du dernier engagement; - date de la fin du dernier engagement. <p>d) L'Université convient de recourir à la liste de rappel pour tout travail temporaire d'une durée de plus d'un (1) mois et d'offrir le travail disponible à la personne salariée du groupe en cause qui satisfait aux qualifications requises, ainsi qu'aux exigences du poste ou de l'emploi en commençant par celle ayant le plus d'ancienneté.</p> <p>Cependant, lors d'une absence autorisée d'une durée prévisible de plus d'un (1) mois, l'Université convient, le cas échéant, de recourir à la liste de rappel des personnes salariées temporaires si le Service des ressources humaines en a été avisé avant d'avoir procédé à l'embauche d'une personne salariée remplaçante.</p> <p>Lorsque l'Université décide de remplacer une personne salariée régulière en absence autorisée elle doit, pour les personnes salariées temporaires qui ont indiqué leur intention de travailler à plein temps, aviser au préalable qu'il s'agit d'un remplacement avec un retour possible à temps partiel.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>Cependant, lors d'une absence autorisée d'une durée prévisible de plus d'un (1) mois, l'Université convient, le cas échéant, de recourir à la liste de rappel des personnes salariées temporaires si la Direction des ressources humaines en a été avisé avant d'avoir procédé à l'embauche d'une personne salariée remplaçante.</p> <p><i>Accord</i></p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>La personne salariée temporaire qui accepte le remplacement doit terminer son engagement même si le retour de la personne salariée régulière en absence maladie se fait de façon progressive. L'Université ajuste le salaire de la personne salariée temporaire au prorata des heures effectuées et cette personne salariée peut s'inscrire sur la liste de rappel des personnes salariées temporaires pour compléter en tout ou en partie la semaine régulière de travail établie pour son groupe.</p>	<p>IDEM</p>
<p>La personne salariée temporaire peut refuser l'offre de remplacement et ce refus n'est pas considéré au sens de l'article 2-3.09 g).</p>	<p>IDEM</p>
<p>e) Aux fins des présentes, l'Université communique avec la personne salariée par téléphone. Il incombe à la personne salariée de transmettre au Service des ressources humaines le ou les numéros de téléphone où elle peut être rejointe (maximum de deux (2) numéros).</p>	<p>e) Aux fins des présentes, l'Université communique avec la personne salariée par téléphone. Il incombe à la personne salariée de transmettre à la Direction des ressources humaines, le ou les numéros de téléphone où elle peut être rejointe (maximum de deux (2) numéros).</p> <p><i>Accord</i></p>
<p>Si la personne salariée n'a pu être rejointe, l'Université communique avec la personne salariée suivante du groupe en cause en conformité avec les paragraphes d) et e) du présent article.</p>	<p>IDEM</p>
<p>f) Le fait de n'avoir pu être rejointe n'est pas considéré comme un refus au sens du paragraphe g). Si la personne salariée ne peut être rejointe de façon répétée, l'Université lui expédie, sous enveloppe recommandée à la dernière adresse inscrite au dossier, une lettre lui demandant de confirmer sa disponibilité. Si la personne salariée ne donne pas suite à cette lettre dans les quinze (15) jours ouvrables, son nom est alors rayé de la liste.</p>	<p>IDEM</p>
<p>g) La personne salariée inscrite sur cette liste de rappel conserve son ancienneté pendant douze (12) mois. Cependant, la personne salariée perd l'ancienneté accumulée et son lien d'emploi est rompu :</p>	<p>IDEM</p>
<ul style="list-style-type: none"> - lorsqu'elle démissionne; - lorsqu'elle est congédiée; 	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<ul style="list-style-type: none"> - lorsqu'elle refuse deux (2) rappels consécutifs à moins que l'acceptation de la personne salariée implique le bris d'un contrat chez un autre employeur d'une durée supérieure à celui offert, dans un tel cas, il incombe à la personne salariée de fournir les informations nécessaires lorsque requises, ou à moins que le refus de la personne salariée ne soit pour cause de maladie ou d'accident, dans ce cas, l'Université peut exiger un certificat médical; - lorsque son nom est rayé de la liste conformément à la présente clause. <p>h) Advenant la prolongation de l'absence d'une personne salariée régulière, l'Université peut prolonger la période d'engagement de la personne salariée remplaçante et ce, jusqu'au retour de ladite personne salariée régulière.</p> <p>i) Lorsqu'un rapport d'appréciation est produit, une copie de ce rapport est remise à la personne salariée dans les quinze (15) jours.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>2-3.10 AFFICHAGE ET SÉLECTION</p> <p>Seule la personne salariée ayant accumulé deux cent soixante-cinq (265) jours d'ancienneté bénéficie des dispositions suivantes relatives à l'affichage.</p> <p>La personne salariée acquiert une priorité d'emploi par rapport à toute personne salariée couverte par la convention collective entre l'Université de Sherbrooke et SEESUS (Personnel de recherche), toute personne de l'extérieur et par rapport à toute autre personne salariée inscrite sur la liste des personnes salariées temporaires en vue de l'obtention d'un poste par la procédure d'affichage et sélection prévue à la clause 4-1.00 et selon les modalités qui suivent.</p> <p>a) Lorsque aucune personne salariée régulière n'obtient un poste suite à l'application de la procédure d'affichage et sélection, le poste est attribué à la personne salariée inscrite sur la liste des personnes salariées temporaires qui a le plus d'ancienneté calculée à la date limite de l'affichage parmi les personnes salariées ayant posé leur candidature, le tout selon les dispositions de la clause 4-1.00.</p> <p>b) La personne salariée temporaire sélectionnée par l'application du paragraphe a) doit compléter une période de probation conformément aux dispositions de la clause 4-2.00.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p>La personne salariée acquiert une priorité d'emploi par rapport à toute personne salariée couverte par la convention collective entre l'Université de Sherbrooke et SEESUS (Personnel de recherche), toute personne de l'extérieur et par rapport à toute autre personne salariée inscrite sur la liste des personnes salariées temporaires—en vue de l'obtention d'un poste par la procédure d'affichage et sélection prévue à la clause 4-1.00 et selon les modalités qui suivent.</p> <p style="text-align: center; color: green;"><i>Accord</i></p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>2-3.11 ABSENCE MALADIE</p> <p>Les dispositions de l'article 5-1.02.</p>	<p>IDEM</p>
<p>2-3.12 PÉRIODE DE NON-DISPONIBILITÉ POUR FINS DE VACANCES</p> <p>La personne salariée temporaire reçoit, lors de chaque période de paie, une indemnité de vacances égale à huit pour cent (8 %) du salaire versé.</p> <p>La personne salariée remplaçante en emploi, la personne salariée surnuméraire dont la durée de l'emploi est supérieure à un (1) an et la personne salariée temporaire inscrite sur la liste de rappel peuvent se déclarer non disponibles pendant une période n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables au cours de la période normale de vacances prévue à l'article 5-2.04 ou pendant la durée du congé de maternité. Cependant, la personne salariée temporaire peut se déclarer non disponible en dehors de cette période après entente écrite avec l'Université. Dans tous les cas, la personne salariée doit aviser le Service des ressources humaines par écrit, avec copie au Syndicat, en indiquant la date du début et celle de la fin de la période de non-disponibilité. Cet avis doit être reçu au moins cinq (5) jours avant la date du début de la période en cause. Cependant, la personne supérieure immédiate détermine les dates de non-disponibilité en tenant compte, à l'intérieur de l'unité administrative prévue à l'annexe 1-B :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. des préférences de vacances exprimées par la personne salariée régulière; 2. de l'ancienneté des personnes salariées remplaçantes; 3. des besoins du service. <p>La personne salariée temporaire peut fractionner sa période de non-disponibilité en autant de périodes qu'elle le désire pourvu qu'une période ne soit pas d'une durée inférieure à une semaine de calendrier.</p> <p>La personne salariée remplaçante en emploi et qui se déclare non disponible selon les dispositions du paragraphe précédent reprend à son retour l'emploi qu'elle occupait à la condition que celui-ci ne se soit pas terminé entre temps.</p>	<p>PÉRIODE DE NON-DISPONIBILITÉ AUX POUR FINS DE VACANCES</p> <p>La personne salariée remplaçante en emploi, la personne salariée surnuméraire dont la durée de l'emploi est supérieure à un (1) an et la personne salariée temporaire inscrite sur la liste de rappel peuvent se déclarer non disponibles pendant une période n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables au cours de la période normale de vacances prévue à l'article 5-2.04 ou pour la durée des congés prévus à l'article 2-3.14. ou pendant la durée du congé de maternité. Cependant, la personne salariée temporaire peut se déclarer non disponible en dehors de cette période après entente écrite avec l'Université. Dans tous les cas, la personne salariée doit aviser, par écrit, le la Direction des ressources humaines, par écrit, avec copie au Syndicat, en indiquant la date du début et celle de la fin de la période de non-disponibilité. Cet avis doit être reçu au moins cinq (5) jours avant la date du début de la période en cause. Cependant, la personne supérieure immédiate détermine les dates de non-disponibilité en tenant compte, à l'intérieur de l'unité administrative prévue à l'annexe 1-B :</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>2-3.13 JOURS FÉRIÉS</p> <p>La personne salariée temporaire reçoit, lors de chaque période de paie, une indemnité compensatoire des jours fériés prévu à l'article 5-3.01 égale à cinq pour cent (5 %) du salaire régulier. De plus, les articles 5-3.05, premier paragraphe, 5-3.07, 5-3.08 et 5-3.09 s'appliquent.</p>	<p>IDEM</p> <p>La personne salariée temporaire reçoit, lors de chaque période de paie, une indemnité compensatoire des jours fériés prévus à l'article 5-3.01 égale à cinq pour cent (5 %) du salaire régulier. De plus, les articles 5-3.05, premier paragraphe, 5-3.07, 5-3.08 et 5-3.09 s'appliquent.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>2-3.14 CONGÉS PARENTAUX</p> <p>La personne salariée temporaire est admissible au congé de maternité et au congé parental prévus à la <i>Loi sur les normes du travail</i> selon les dispositions de cette loi. À la fin dudit congé, l'Université réintègre la personne salariée dans l'emploi temporaire qu'elle occupait à la condition que cet emploi temporaire soit encore disponible, sinon la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel à la condition d'avoir accumulé l'ancienneté nécessaire.</p> <p>Durant son congé de maternité, la personne salariée temporaire possédant plus de deux cent soixante-cinq (265) jours d'ancienneté bénéficie, durant dix-huit (18) semaines, d'une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire qu'elle a au moment de son départ en congé et son taux hebdomadaire de prestations d'assurance-emploi. Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après l'accouchement.</p>	<p>IDEM</p> <p>La personne salariée temporaire est admissible au congé de maternité et aux congés parentaux prévus à la Loi sur les normes du travail selon les dispositions de cette loi. À la fin dudit congé, l'Université réintègre la personne salariée dans l'emploi temporaire qu'elle occupait à la condition que cet emploi temporaire soit encore disponible, sinon la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel à la condition d'avoir accumulé l'ancienneté nécessaire.</p> <p><i>Accord</i></p> <p>Durant son congé de maternité, la personne salariée temporaire possédant plus de deux cent soixante-cinq (265) jours d'ancienneté bénéficie, durant dix-huit (18) semaines, d'une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire qu'elle a au moment de son départ en congé et son taux hebdomadaire de prestations qu'elle reçoit en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, d'assurance-emploi. Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après l'accouchement.</p> <p><i>Accord</i></p>
<p>2-3.15 CONGÉS SOCIAUX ET PERSONNELS</p> <p>Les dispositions des articles 5-7.12, 5-7.13 et 5-7.14.</p>	<p>IDEM</p>
<p>2-3.16 CONDITIONS GÉNÉRALES ET PARTICULIÈRES DE TRAVAIL</p> <p>Les dispositions du chapitre 7, à l'exception de l'article 7-3.02 et de la clause 7-6.00.</p> <p>Dans le cas des agentes et agents de sécurité, l'Université fournit un (1) pantalon, deux (2) chemises, un (1) cardigan et une (1) casquette une fois que la personne salariée temporaire a effectivement travaillé plus de quarante (40) jours dans cette fonction.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>2-3.17 RÉMUNÉRATION</p> <p>Les dispositions du chapitre 8, étant précisé que :</p> <p>a) la personne salariée temporaire a droit au taux de salaire prévu en annexe pour la fonction qu'elle occupe et elle est assujettie à cette description de fonction;</p> <p>b) à chaque trois cent soixante-cinq (365) jours d'ancienneté, la personne salariée bénéficie d'un avancement d'échelon.</p> <p>Cet avancement prend effet dans les trente (30) jours qui suivent immédiatement ce cumul et ce, rétroactivement à la date de ce cumul;</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>c) ces heures de travail des personnes salariées surnuméraires sont assujetties aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ces personnes sont rémunérées au taux du salaire régulier pour un nombre d'heures de travail n'excédant pas 6 h 30, 7 h, 7 h 45 ou 8 h selon le groupe auquel elles appartiennent; - les heures effectuées au-delà de celles prévues au paragraphe précédent sont rémunérées au taux du travail supplémentaire. Cependant, avant d'offrir tout travail en dehors de la journée ou de la semaine régulière à une personne salariée surnuméraire, l'Université doit l'offrir en temps supplémentaire aux personnes salariées régulières qui exécutent habituellement le travail. Pour les fins de cet article, la semaine régulière est définie du lundi au vendredi et la journée régulière de 7 h à 24 h. 	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>2-3.18 GRIEF ET ARBITRAGE ET MESURES DISCIPLINAIRES</p> <p>Les dispositions du chapitre 9 uniquement sur les dispositions de la présente clause.</p> <p>Cependant, la personne salariée temporaire ayant accumulé plus de deux cent soixante-cinq (265) jours d'ancienneté peut contester une mesure disciplinaire prévue à la clause 9-2.00. Si la période d'emploi pour laquelle la personne salariée temporaire a été engagée est terminée lors de la décision de l'arbitre de rétablir la personne salariée temporaire dans ses droits, la personne salariée temporaire est alors réinscrite sur la liste de rappel.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>2-3.19 DISPOSITIONS GÉNÉRALES</p> <p>Les dispositions du chapitre 10.</p>	<p>IDEM</p>
<p>2-3.20 UNITÉ ADMINISTRATIVE ET UNITÉ DE TRAVAIL</p> <p>L'annexe 1-A et l'annexe 1-B.</p>	<p>IDEM</p>
<p>2-3.21 DURÉES PARTICULIÈRES DE TRAVAIL ET LE RÉPERTOIRE DES HORAIRES PARTICULIERS</p> <p>L'annexe 2 et le répertoire.</p>	<p>IDEM</p>
<p>2-3.22 FRAIS DE DÉPLACEMENT</p> <p>L'annexe 11.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

2-4.00 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL	2-4.00 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL
<p>2-4.01 Dans le contexte de la Charte des droits et libertés de la personne, l'Université et le Syndicat n'exercent aucune discrimination au sens de l'article 10 de ladite Charte qui se lit comme suit : « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »</p>	IDEM
<p>2-4.02 L'Université doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement sexuel, psychologique et la discrimination, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.</p>	IDEM
<p>2-4.03 L'Université s'engage à maintenir la <i>Politique sur la promotion de la dignité des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination</i> (Politique 2500-015). L'Université consulte le Syndicat lors des modifications à cette politique.</p>	IDEM
<p>2-4.04 Les dispositions de l'article 81.20 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> (L.R.Q., C N-1.1) sont réputées faire partie intégrante de la présente convention collective.</p>	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

2-5.00 PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI	2-5.00 PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI
2-5.01 L'Université et le Syndicat conviennent de poursuivre un objectif d'égalité entre les femmes et les hommes à l'emploi de l'Université de Sherbrooke.	2-5.01 L'Université et le Syndicat conviennent de poursuivre un objectif d'égalité conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics et la Loi sur l'équité en matière d'emploi. <i>Accord</i>
2-5.02 L'Université convient de reconnaître le Syndicat comme l'un de ses interlocuteurs et partenaires valables pour la réalisation de cet objectif.	IDEM
2-5.03 L'Université s'engage à maintenir « le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes » en place au moment de la signature de la présente convention.	2-5.03 L'Université s'engage à maintenir « le programme d'accès à l'égalité en emploi » pour les femmes » en place au moment de la signature de la présente convention. <i>Accord</i>
2-5.04 Les personnes salariées sont représentées au comité consultatif dudit programme par une personne nommée par le Syndicat.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

2-6.00 RÈGLES D'INTERPRÉTATION	2-6.00 RÈGLES D'INTERPRÉTATION
2-6.01 Toutes les désignations ou titres mentionnés dans ladite convention s'appliquent aussi bien aux femmes qu'aux hommes à moins que le contexte ne l'interdise.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
-------------------------------	---------------------------------

CHAPITRE 3 PRÉROGATIVES SYNDICALES	CHAPITRE 3 PRÉROGATIVES SYNDICALES
3-1.00 RÉGIME SYNDICAL	3-1.00 RÉGIME SYNDICAL
3-1.01 À chaque période de paie, l'Université déduit du salaire régulier de chaque personne salariée un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par une résolution adoptée par l'assemblée générale du Syndicat, dont une copie certifiée conforme est transmise au Service des ressources humaines. Ce prélèvement s'effectue dans les trente (30) jours de la réception de la copie ci-haut mentionnée.	3-1.01 À chaque période de paie, l'Université déduit du salaire régulier de chaque personne salariée un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par une résolution adoptée par l'assemblée générale du Syndicat, dont une copie certifiée conforme est transmise à la Direction des ressources humaines . Ce prélèvement s'effectue dans les trente (30) jours de la réception de la copie ci-dessus mentionnée. <i>Accord</i>
3-1.02 Dans le cas d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives ou techniques, l'Université s'engage, sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat dans les trois (3) semaines dudit avis. En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arrérages. En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent aux personnes salariées mises à pied à moins qu'elles ne reviennent au travail.	IDEM
3-1.03 L'Université inscrit sur les formulaires requis pour fins d'impôt le montant qui a été retenu sur la paie en cotisation syndicale pour chacune des personnes salariées.	IDEM
3-1.04 Toute nouvelle personne salariée doit, dès son engagement, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention. L'Université s'engage à lui remettre à cet effet les documents d'adhésion fournis par le Syndicat dont le formulaire apparaissant à l'annexe 8 ainsi qu'une copie de la convention collective.	3-1.04 Toute nouvelle personne salariée doit, dès son engagement, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention. L'Université s'engage à indiquer à la nouvelle personne salariée que, pour ce faire, elle doit remplir le formulaire apparaissant à l'annexe 8. Dans un souci de développement durable et de protection environnementale, l'Université favorise la consultation de la convention collective par voie électronique. L'Université mentionne à toute nouvelle personne salariée le lien Internet où elle peut consulter la convention collective et les documents d'adhésion fournis par le Syndicat. Toutefois, l'Université offrira à chaque nouvelle personne salariée la possibilité d'opter pour le format imprimé du document. <i>Accord</i>
3-1.05 Toute personne salariée membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention ou qui le devient par la suite doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre en règle pour la durée de la convention.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008		CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
3-1.06	Le Syndicat s'engage à prendre fait et cause de l'Université pour tout recours et toute réclamation qui pourraient être exercés contre l'Université par une personne salariée ou un groupe de personnes salariées résultant de l'application des articles 3-1.01 et 3-1.02.	IDEM
3-1.07	L'Université n'est pas tenue de renvoyer une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait suspendue ou expulsée de ses rangs.	IDEM

3-2.00 ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS

3-2.00 ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS

3-2.01 Dans les sept (7) jours qui suivent chaque fin de période de paie, l'Université transmet au Syndicat ou à son agent percepteur dûment désigné, les sommes perçues en vertu de l'article 3-1.01 avec une liste comprenant les renseignements suivants :

- nom et prénom;
- adresse permanente;
- numéro de téléphone;
- sexe;
- date de naissance;
- numéro d'assurance sociale;
- numéro matricule;
- groupe (métiers et services, bureau, technique);
- titre de la fonction (secrétaire, technicienne, technicien, etc.);
- statut (personne salariée en probation, régulière, remplaçante, surnuméraire et occasionnelle);
- régime (plein temps, temps partiel);
- état dans le poste (congé de maternité, etc.);
- unité administrative;
- date d'engagement et date de départ;
- taux horaire de salaire;
- nombre d'heures payées au cours de cette période;
- période travaillée;
- montants prélevés aux fins du Régime de congé à salaire différé;
- montants cumulatifs prélevés aux fins du Régime de congé à salaire différé;
- numéro de poste (s'il y a lieu).

L'Université transmet ces renseignements sur un support magnétique ou informatique dans un format à déterminer après entente entre les parties.

IDEM

- nom et prénom;
- adresse permanente;
- numéro de téléphone;
- sexe;
- date de naissance;
- numéro d'assurance sociale;
- numéro matricule;
- groupe (métiers et services, bureau, technique);
- titre de la fonction (secrétaire, technicienne, technicien, etc.);
- statut (personne salariée en probation, régulière, remplaçante, surnuméraire et occasionnelle);
- **indicateur étudiant;**
Accord
- régime (plein temps, temps partiel);
- état dans le poste (congé de maternité, etc.);
- unité administrative;
- **nom de la personne supérieure immédiate (pour les personnes salariées ayant un statut régulier seulement);**
Accord
- date d'engagement et date de départ;
- taux horaire de salaire;
- nombre d'heures payées au cours de cette période;
- période travaillée;
- montants prélevés aux fins du Régime de congé à salaire différé;
- montants cumulatifs prélevés aux fins du Régime de congé à salaire différé;
- numéro de poste (s'il y a lieu);
- **adresse de courrier électronique.;**
Accord

L'Université transmet ces renseignements sur un support ~~magnétique~~ ou informatique dans un format à déterminer après entente entre les parties.

Accord

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>3-2.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention collective, l'Université fait connaître par écrit à chaque personne salariée régulière son assignation, son unité de travail, son unité administrative et le nom de la personne supérieure immédiate et envoie copie au Syndicat.</p> <p>L'Université transmet les mêmes renseignements à toute nouvelle personne salariée régulière. Elle avise également le Syndicat et toute personne salariée régulière lorsqu'il y a changement à l'un ou plusieurs des renseignements ci-haut mentionnés. L'Université dispose d'un délai de trente (30) jours pour transmettre ces renseignements.</p>	<p>Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention collective, l'Université fait connaître par écrit à chaque personne salariée régulière son assignation, son unité de travail, son unité administrative et le nom de la personne supérieure immédiate et envoie copie au Syndicat.</p> <p>L'Université transmet les mêmes renseignements à toute nouvelle personne salariée régulière. Elle avise également le Syndicat et toute personne salariée régulière lorsqu'il y a changement à l'un ou plusieurs des renseignements ci-haut mentionnés. L'Université dispose d'un délai de trente (30) jours pour transmettre ces renseignements.</p> <p>L'Université fait part à toute personne salariée régulière lorsqu'il y a un changement quant à l'une ou l'autre des informations suivantes : son assignation, son unité de travail, son unité administrative et/ou le nom de la personne supérieure immédiate. L'Université dispose d'un délai de trente (30) jours pour transmettre ces modifications à la personne salariée concernée et au Syndicat.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>3-2.03 L'Université fait parvenir au Syndicat, par courrier intérieur, une copie des projets d'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, en même temps qu'elle les fait parvenir aux membres de ce conseil.</p> <p>Dans les quinze (15) jours de leur adoption, elle fait parvenir au Syndicat une copie des procès-verbaux dûment adoptés du conseil d'administration avec la liste des documents d'appoint sauf ceux qu'elle déclare confidentiels conformément à la <i>Loi sur l'accès à l'information</i>. L'Université dépose à la Bibliothèque des sciences humaines de l'Université une copie desdits documents. Sur demande l'Université remet gratuitement une copie de ces documents au Syndicat.</p> <p>Elle fait également parvenir au Syndicat une copie des procès-verbaux dûment adoptés du comité de direction en même temps qu'elle les fait parvenir aux membres du conseil d'administration.</p>	<p>3-2.03 L'Université fait parvenir au Syndicat, par courrier intérieur, une copie des projets d'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, en même temps qu'elle les fait parvenir aux membres de ce conseil.</p> <p>Dans les quinze (15) jours de leur adoption, elle fait parvenir au Syndicat une copie des procès-verbaux dûment adoptés du conseil d'administration avec la liste des les documents annexés d'appoint sauf ceux qu'elle déclare confidentiels conformément à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. à l'information. L'Université dépose à la Bibliothèque des sciences humaines de l'Université une copie desdits documents. Sur demande l'Université remet gratuitement une copie de ces documents au Syndicat.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

3-3.00 AFFICHAGE, LOCAUX ET SERVICES	3-3.00 AFFICHAGE, LOCAUX ET SERVICES
3-3.01 L'Université reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant aux endroits convenus par les deux (2) parties et de faire circuler tout matériel d'information qu'il juge nécessaire pourvu que sa source soit clairement indiquée.	IDEM
3-3.02 L'Université met gratuitement à la disposition du Syndicat des espaces équipés de l'ameublement nécessaire suivant les termes de l'entente négociée en tout temps utile entre les parties.	IDEM
3-3.03 Sous réserve des normes en vigueur et après avoir obtenu l'autorisation de l'autorité concernée, le Syndicat peut utiliser gratuitement les locaux universitaires disponibles pour tenir ses réunions. Cependant, si une telle utilisation occasionne des frais supplémentaires à l'Université, le Syndicat rembourse ces frais.	IDEM
3-3.04 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure dont le fardeau de la preuve lui incombe, l'Université s'engage à maintenir les salles de repos déjà existantes, à moins d'entente écrite avec le Syndicat. Cependant, lors de déplacement de groupes de personnes salariées, l'Université s'assure que toutes les personnes salariées affectées par ce déplacement aient accès à une salle de repos adéquate.	IDEM IDEM
3-3.05 Le Syndicat peut utiliser sans frais le courrier interne de l'Université pour acheminer à ses membres les avis de convocation et autres documents nécessaires à sa bonne marche et identifiés comme émanant du Syndicat.	IDEM
3-3.06 Le Syndicat peut, après entente avec l'Université, utiliser les services du bureau de poste de l'Université. Le Syndicat s'engage à rembourser les frais de poste pour l'acheminement de son courrier extérieur.	IDEM
3-3.07 Le Syndicat peut, après entente avec l'Université, utiliser les services qui relèvent de l'Université tels que : reprographie, communication, informatique, audiovisuel et autres, selon les politiques d'utilisation en vigueur pour les membres de la communauté universitaire.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

3-4.00 LIBÉRATIONS POUR AFFAIRES SYNDICALES	3-4.00 LIBÉRATIONS POUR AFFAIRES SYNDICALES
3-4.01 Une banque de soixante (60) jours ouvrables pour l'ensemble des personnes salariées désignées par le Syndicat est mise à la disposition du Syndicat, sans perte de salaire régulier en vue de la préparation de la prochaine convention collective.	3-4.01 Une banque de soixante-quinze (75) soixante (60) jours ouvrables pour l'ensemble des personnes salariées désignées par le Syndicat est mise à la disposition du Syndicat, sans perte de salaire régulier en vue de la préparation de la prochaine convention collective. <i>Accord</i>
3-4.02 L'Université libère sans perte de salaire régulier quatre (4) personnes salariées désignées par le Syndicat pour assister aux séances de négociation, de conciliation ou d'arbitrage d'un différend au sens du Code du travail.	IDEM
3-4.03 Si les libérations prévues aux articles 3-4.01 et 3-4.02 s'avèrent insuffisantes, l'Université accorde, sans perte de salaire régulier, les libérations demandées; le Syndicat rembourse à l'Université pour chaque personne salariée ainsi libérée un montant de cent cinquante dollars (150 \$) à compter du 1 ^{er} juin 2004 majoré des augmentations salariales prévues au chapitre 8 pour chaque journée ainsi accordée.	3-4.03 Si les libérations prévues aux articles 3-4.01 et 3-4.02 s'avèrent insuffisantes, l'Université accorde, sans perte de salaire régulier, les libérations demandées; le Syndicat rembourse à l'Université pour chaque personne salariée ainsi libérée un montant de cent soixante-deux dollars (162 \$) à compter du 1 ^{er} juin 2004 avril 2009 majoré des augmentations salariales prévues au chapitre 8 pour chaque journée ainsi accordée. <i>Accord</i>
3-4.04 Deux (2) fois par année, sur avis donné à l'Université quinze (15) jours à l'avance, l'Université libère toutes les personnes salariées pour assister à l'assemblée générale du Syndicat avant la fin de la journée régulière de travail soit deux (2) heures avant pour les personnes salariées du Campus principal, deux heures et demie (2½) avant pour les personnes salariées du Campus de la santé et quatre (4) heures avant pour les personnes salariées du Campus de Longueuil. Aux fins du présent article, la fin de la journée régulière de travail est fixée à 17 h pour l'horaire régulier et à 16 h 30 pour l'horaire d'été. Exceptionnellement, lors de cas fortuit ou de force majeure, une personne salariée peut être requise pour exécuter son travail malgré les dispositions du paragraphe précédent et le Syndicat en est informé préalablement.	IDEM IDEM
3-4.05 Pour fins de représentation et d'administration des affaires du Syndicat, l'Université libère : a) à plein temps et sans perte de salaire régulier, une (1) personne salariée membre du Syndicat désignée par son conseil d'administration; b) à plein temps et sans perte de salaire régulier, dix (10) mois par année financière, une (1) personne salariée membre du Syndicat désignée par son conseil d'administration;	IDEM a) à plein temps et sans perte de salaire régulier, une (1) personne salariée membre du Syndicat désignée par le comité exécutif ; b) à plein temps et sans perte de salaire régulier, dix (10) mois par année financière, une (1) personne salariée membre du Syndicat désignée par le comité exécutif ;

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>c) sur demande et sans perte de salaire régulier, un maximum de deux (2) personnes salariées désignées par le Syndicat pour des périodes d'au moins un (1) mois et d'au plus six (6) mois. Ces périodes sont renouvelables à demande. Le Syndicat rembourse à l'Université les montants des salaires versés aux personnes salariées ainsi libérées et les avantages sociaux payés par l'Université;</p> <p>d) de plus, l'Université accorde, avec salaire régulier, les libérations demandées jusqu'à concurrence de deux cents (200) jours par année financière pour l'ensemble des personnes salariées désignées par le Syndicat.</p> <p>Le Syndicat rembourse à l'Université pour chaque personne salariée ainsi libérée un montant de cent cinquante dollars (150 \$) à compter du 1^{er} juin 2004 majoré des augmentations salariales prévues au chapitre 8 pour chaque journée ainsi accordée.</p> <p>Toute libération en vertu du présent paragraphe ne doit pas affecter la bonne marche des activités de tout secteur;</p> <p>e) deux (2) fois par année financière, les membres du conseil des déléguées et délégués peuvent s'absenter du travail pendant une demi-journée pour assister à un conseil des déléguées et délégués et ceci, sans perte de salaire régulier.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>Le Syndicat rembourse à l'Université pour chaque personne salariée ainsi libérée un montant de cent soixante-deux dollars (162 \$) à compter du 1^{er} juin 2004 avril 2009 majoré des augmentations salariales prévues au chapitre 8 pour chaque journée ainsi accordée.</p> <p><i>Accord</i></p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>3-4.06 L'Université accorde un congé sans salaire afin de permettre à une (1) personne salariée d'exercer des fonctions syndicales électives au sein des organismes dont fait partie le Syndicat. Après trois (3) ans de libération, l'Université peut afficher le poste.</p> <p>L'Université accorde un congé sans salaire afin de permettre à une (1) personne salariée de travailler comme conseillère syndicale pour une durée n'excédant pas trois (3) ans. Après trois (3) ans de libération, la personne salariée perd son lien d'emploi avec l'Université.</p> <p>Dans ces cas, à l'exception des articles 5-6.01 et 5-6.02, les dispositions prévues à la clause 5-6.00 s'appliquent.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>3-4.07 Dans le cas de libération en vertu de l'article 3-4.05 a), b), c) et e), l'Université exige un avis écrit de deux (2) semaines au Service des ressources humaines de la part du Syndicat avant d'accorder effectivement la libération de la personne salariée.</p>	<p>3-4.07 Dans le cas de libération en vertu de l'article 3-4.05 a), b), c) et e), l'Université exige un avis écrit de deux (2) semaines à la Direction des ressources humaines de la part du Syndicat avant d'accorder effectivement la libération de la personne salariée.</p> <p>L'Université transmet les mêmes renseignements à toute nouvelle personne salariée régulière. Elle avise également le Syndicat et toute personne salariée régulière lorsqu'il y a changement à l'un ou plusieurs des renseignements ci-haut mentionnés. L'Université dispose d'un délai de trente (30) jours pour transmettre ces renseignements.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>3-4.08 Lorsque le Syndicat demande de libérer simultanément plus d'une (1) personne salariée en vertu de l'article 3-4.05 a), b) et c), l'Université n'est pas tenue d'accorder ces libérations dans une même unité administrative telle que définie à l'annexe 1-A.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>3-4.09 La personne salariée libérée en vertu des articles 3-4.05 a), b) et c) et 3-4.06 qui désire revenir au travail doit donner à l'Université un avis écrit d'au moins deux (2) semaines avant son retour au travail. Lors de son retour, l'Université réintègre la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de sa libération ou dans le poste qu'elle a obtenu suite à un affichage. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux conditions prévues aux clauses 4-5.00, 4-6.00, 4-7.00, 4-8.00 et 4-9.00.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>3-4.10 La personne salariée libérée en vertu de la présente clause conserve ses droits et privilèges comme si elle était demeurée au travail et, à l'exception de celle libérée en vertu de l'article 3-4.06, reçoit de l'Université une rémunération correspondant à son salaire régulier.</p> <p>Cependant, lorsque le Syndicat demande à l'Université de verser à la personne salariée libérée en vertu de l'article 3-4.05 a), b) et c) pour lui et en son nom un montant additionnel à son salaire régulier, le Syndicat rembourse à l'Université ledit montant additionnel. Toutefois ce montant n'est pas assujéti aux avantages sociaux.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>3-4.11 Toute demande de libération en vertu des articles 3-4.01, 3-4.02 et 3-4.03 doit être transmise au Service des ressources humaines au moins trois (3) jours ouvrables avant le début de l'absence. Pour des circonstances exceptionnelles ce délai peut être moindre. L'Université ne peut refuser sans motif valable.</p>	<p>3-4.11 Toute demande de libération en vertu des articles 3-4.01, 3-4.02 et 3-4.03 doit être transmise à la Direction des ressources humaines au moins trois (3) jours ouvrables avant le début de l'absence. Pour des circonstances exceptionnelles ce délai peut être moindre. L'Université ne peut refuser sans motif valable.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>3-4.12 Toute demande de libération en vertu de l'article 3-4.05 d) doit être transmise au Service des ressources humaines au moins trois (3) jours ouvrables avant le début de l'absence. L'Université ne peut refuser sans motif valable.</p>	<p>3-4.12 Toute demande de libération en vertu de l'article 3-4.05 d) doit être transmise à la Direction des ressources humaines au moins trois (3) jours ouvrables avant le début de l'absence. L'Université ne peut refuser sans motif valable. <i>Accord</i></p>
<p>3-4.13 Seule la présidente ou le président du Syndicat ou une autre personne dûment mandatée par la présidente ou le président ou le conseil d'administration du Syndicat est habilité à demander les libérations prévues à la présente convention.</p>	<p>IDEM</p>
<p>3-4.14 Les libérations pour affaires syndicales prévues à la clause 3-4.00 ne s'appliquent pas lorsqu'il y a grève ou lock-out.</p>	<p>IDEM</p>
<p>3-4.15 La personne salariée nommée sur un comité prévu à la présente convention collective, à titre de représentante des personnes salariées, est libérée sans perte de salaire régulier pour la durée des réunions de ces comités, sous réserve des autres dispositions de la convention collective. La personne salariée avise la personne supérieure immédiate au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.</p>	<p>IDEM</p>

CHAPITRE 4 MOUVEMENT DE PERSONNEL		CHAPITRE 4 MOUVEMENT DE PERSONNEL	
4-1.00 AFFICHAGE ET SÉLECTION		4-1.00 AFFICHAGE ET SÉLECTION	
4-1.01	<p>a) Lorsqu'un poste devient vacant, l'Université dispose d'une période de quarante-cinq (45) jours pour décider d'abolir ou de modifier le poste. Advenant l'abolition ou la modification, elle communique sa décision au Syndicat dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date du début de la vacance.</p> <p>b) Lorsque l'Université comble le poste libéré vacant ou nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation, le Service des ressources humaines affiche l'offre d'emploi sur le site Internet du Service des ressources humaines et en avise le Syndicat par voie électronique.</p> <p>c) À défaut d'affichage dans les quarante-cinq (45) jours de la vacance ou d'avis selon le paragraphe a), l'Université ne peut affecter de personne salariée remplaçante à ce poste et ne peut combler le poste que par la procédure d'affichage ou par le remplacement selon la clause 4-7.00.</p> <p>d) L'Université peut procéder, par anticipation, à l'affichage d'un poste dont la personne titulaire a avisé par écrit de la date définitive de son départ à la retraite conformément aux dispositions de la clause 5-1.00.</p>	<p>IDEM</p> <p>b) Lorsque l'Université comble le poste libéré vacant ou nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation, la Direction des ressources humaines affiche l'offre d'emploi sur le site Internet du Service des ressources humaines et financières et en avise le Syndicat par voie électronique. <i>Accord</i></p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>	
4-1.02	<p>a) À moins d'entente entre les parties, les postes ne sont pas considérés vacants au sens de la présente clause, mais temporairement dépourvus de sa ou son titulaire pour une des causes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - maladie ou accident; - maladie ou accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail; - vacances; - congés parentaux; - congé à salaire différé; - congés ou libérations autorisés en vertu de la présente convention; - période d'essai prévue à l'article 4-1.07; - affectation temporaire à un autre poste; - l'obtention d'un poste prévue à l'article 4-1.09 a) pour une période maximale de douze (12) mois; - réduction temporaire du nombre d'heures prévu à l'article 2-2.06. 	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>	

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>b) Lorsque deux (2) personnes salariées régulières souhaitent changer leur poste, cet échange peut se faire aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - que la classe de ces deux postes soit identique; - que les deux (2) personnes salariées régulières satisfassent aux qualifications requises par la fonction; - que les deux (2) postes comportent le même nombre d'heures; - que les dispositions de l'article 4-1.07 s'appliquent; - que l'Université et le Syndicat donnent leur accord. <p>Exceptionnellement, les parties peuvent convenir de conditions différentes.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>4-1.03 L'offre d'emploi de tout poste devenu vacant ou nouvellement créé mentionne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le titre de la fonction; - la description de la fonction apparaissant au plan d'évaluation; - les exigences requises par le poste; - la classe; - l'échelle de classification; - la période, la durée et l'horaire de travail; - le numéro d'affichage; - l'unité de travail selon l'annexe 1-A; - la date limite pour poser sa candidature; <p>- l'affichage du poste mentionnera tant les exigences de scolarité et d'expérience applicables aux descriptions de fonction en vigueur avant le 5 octobre 1997 que celles applicables aux descriptions de fonction en vigueur à compter de cette date. Les conditions de scolarité et d'expérience requises avant l'implantation du plan d'évaluation sont indiquées à l'annexe 5-D;</p> <p>- la rubrique à titre d'information.</p> <p>L'Université peut indiquer des exigences requises par le poste à la condition que celles-ci soient pertinentes avec les tâches de la fonction, qu'elles ne soient pas abusives, exagérées ou discriminatoires. Ces exigences requises par le poste doivent être représentatives du travail à effectuer et ne peuvent faire référence à des caractéristiques personnelles.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>L'offre d'emploi doit également indiquer, s'il y a lieu, que ledit poste requiert l'utilisation d'un appareil de bureautique ou de logiciels de bureautique. Les logiciels de bureautique d'utilisation courante généralement employés par une majorité de personnes salariées tels que les traitements de texte, les chiffriers électroniques ne peuvent servir de critère d'élimination de la candidature d'une personne salariée. Il en est de même pour l'utilisation d'applications administratives tels que le SIIG clientèle, Exagon, Cobra, SOFE. La personne salariée doit cependant accepter de se soumettre à la formation nécessaire pour se rendre apte à utiliser ledit appareil ou lesdits logiciels. Les règles concernant cette formation sont prévues à la clause 6-1.00.</p> <p>De plus, lorsque le poste est à caractère saisonnier ou cyclique, l'offre d'emploi doit en faire la mention ainsi que la durée prévue pendant laquelle le poste devra être comblé.</p> <p>L'Université peut indiquer à l'affichage dans une rubrique intitulée à titre d'information des renseignements qui précise le contexte de travail. L'offre d'emploi mentionne aussi le nom de la faculté ou du service ainsi que l'unité administrative selon l'annexe 1-A. Ces renseignements ne constituent qu'une référence sans aucun effet obligatoire.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p>L'Université peut indiquer à l'affichage dans une rubrique intitulée à titre d'information des renseignements qui précise le contexte de travail ainsi que la nature particulière du poste. L'offre d'emploi mentionne aussi le nom de la faculté ou du service ainsi que l'unité administrative selon l'annexe 1-A. Ces renseignements ne constituent qu'une référence sans aucun effet sur le processus et les critères de sélection et l'Employeur inclus la précédente phrase dans la rubrique intitulée à titre d'information lorsqu'il utilise le présent paragraphe obligatoire.</p> <p>L'Université peut indiquer à l'affichage dans une rubrique intitulée à titre d'information des renseignements qui précise le contexte de travail. L'offre d'emploi mentionne aussi le nom de la faculté ou du service ainsi que l'unité administrative selon l'annexe 1-A. Ces renseignements ne constituent qu'une référence sans aucun effet obligatoire.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>4-1.04 Toute personne salariée peut, à l'occasion de l'affichage de l'offre d'emploi de tout poste, se porter candidate même à l'intérieur de son unité de travail. La personne salariée intéressée doit avoir remis sa candidature, par écrit ou par voie électronique, au Service des ressources humaines au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage. De la même façon, une personne salariée couverte par la convention collective entre l'Université de Sherbrooke et SEESUS (Personnel de recherche) peut se porter candidate.</p>	<p>4-1.04 Toute personne salariée peut, à l'occasion de l'affichage de l'offre d'emploi de tout poste, se porter candidate même à l'intérieur de son unité de travail. La personne salariée intéressée doit par écrit ou par voie électronique, avoir remis sa candidature, par écrit ou par voie électronique, à la Direction des ressources humaines au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage. Une candidature ne peut être rejetée parce que soumise par écrit. De la même façon, une personne salariée couverte par la convention collective entre l'Université de Sherbrooke et SEESUS (Personnel de recherche) peut se porter candidate.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Dans le cas d'une candidature soumise via le site Internet du Service des ressources humaines, la personne salariée reçoit un accusé de réception de sa candidature.</p> <p>a) La période d'affichage est de dix (10) jours ouvrables.</p> <p>b) Si l'affichage se fait au cours du mois de juillet ou dans les quinze (15) premiers jours du mois d'août, le délai pour poser sa candidature est prolongé à vingt et un (21) jours ouvrables.</p> <p>c) Toute candidature soumise en dehors du délai prévu ne peut être retenue.</p> <p>d) Pendant les vacances ou toute autre absence autorisée d'une personne salariée ne dépassant pas trois (3) mois, une autre personne salariée peut postuler à sa place.</p>	<p>Dans le cas d'une candidature soumise via le site Internet du Service des ressources humaines et financières, la personne salariée reçoit un accusé de réception de sa candidature.</p> <p><i>Accord</i></p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>4-1.05 À la condition que la personne salariée satisfasse aux besoins exprimés dans l'offre d'emploi prévu à l'article 4-1.03, le poste affiché est accordé en priorité à la personne salariée régulière candidate qui a le plus d'ancienneté calculée à la date limite de l'affichage.</p> <p>Dans le cas où une personne salariée du groupe métiers et services et du groupe bureau pose sa candidature pour un poste des groupes bureau ou métiers et services, l'Université prend en considération la combinaison de la scolarité et d'une expérience pertinente. Aux fins du présent article, deux (2) années d'expérience pertinente à l'offre d'emploi affichée peuvent suppléer à une (1) année de scolarité manquante. De même, une (1) année de scolarité additionnelle pertinente à l'offre d'emploi affichée peut suppléer à deux (2) années d'expérience pertinente à l'offre d'emploi affichée. Cependant, en tout temps, la personne salariée candidate doit avoir au moins un (1) an d'expérience pertinente.</p> <p>Au 5 octobre 1997, la personne salariée régulière ou en probation, ainsi que la personne salariée temporaire inscrite sur la liste de rappel ne verra pas diminuer ses possibilités d'obtenir une promotion, une mutation ou une rétrogradation, eu égard aux descriptions de fonction en vigueur avant l'implantation du plan d'évaluation, du fait que les exigences de scolarité ou d'expérience ont été modifiées par suite de l'implantation de ce plan.</p> <p>À défaut d'accorder le poste à la plus ancienne, l'Université aura le fardeau de prouver que cette personne salariée est incapable de satisfaire aux tâches, responsabilités ou exigences précisées par l'offre d'emploi.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>La personne salariée qui obtient un poste à la suite d'un affichage et qui est confirmée dans ce poste doit demeurer au moins six (6) mois dans ce poste, après l'avoir obtenu, avant d'obtenir le droit à un poste équivalent sauf accord de l'Université.</p> <p>Si aucune personne salariée régulière n'est retenue, le poste est accordé à la personne salariée temporaire selon les dispositions de la clause 2-3.00.</p> <p>Si, à la suite de l'application du paragraphe précédent, aucune personne salariée candidate n'est retenue, l'Université accordera le poste à une personne salariée couverte par la convention collective entre l'Université de Sherbrooke et SEESUS (Personnel de recherche) parmi celles qui se seront portées candidates, à la condition que celle-ci satisfasse aux besoins exprimés dans l'offre d'emploi et qu'elle ait accumulé un minimum de trois (3) ans de service continu au sens de la convention collective entre l'Université de Sherbrooke et SEESUS (Personnel de recherche). Pour les besoins de probation, cette personne est réputée provenir de l'extérieur et est régie par les dispositions de la clause 4-2.00.</p> <p>Si, à la suite de l'application du paragraphe précédent, aucune personne candidate n'est retenue, l'Université peut engager une personne candidate de l'extérieur à la condition que celle-ci satisfasse aux besoins exprimés dans l'offre d'emploi.</p> <p>Une personne salariée qui ne pose pas sa candidature à un poste affiché ou qui l'ayant posée, la retire ne subit, de ce fait, aucun préjudice.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>Si, à la suite de l'application du paragraphe précédent, aucune personne salariée candidate n'est retenue, l'Université accordera le poste à une personne salariée couverte par la convention collective entre l'Université de Sherbrooke et SEESUS (Personnel de recherche) parmi celles qui se seront portées candidates, à la condition que celle-ci satisfasse aux besoins exprimés dans l'offre d'emploi et qu'elle ait accumulé un minimum de trois (3) ans de service continu au sens de la convention collective entre l'Université de Sherbrooke et SEESUS (Personnel de recherche). Pour les besoins de probation, cette personne est réputée provenir de l'extérieur et est régie par les dispositions de la clause 4-2.00.</p> <p>Référence : lettre d'entente no 3</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>4-1.06 Dans les quinze (15) jours ouvrables de la fin de l'affichage, l'Université informe par voie électronique le Syndicat de la liste des personnes salariées candidates, de leur ancienneté et de leur unité administrative ainsi que du nom de la personne candidate nommée s'il y en a une.</p> <p>a) L'Université établit la liste après les avoir rangées par ordre décroissant du nombre de jours d'ancienneté au dernier jour ouvrable de l'affichage, de la façon suivante : personnes salariées régulières, personnes salariées en probation et les personnes salariées temporaires possédant plus de deux cent soixante-cinq (265) jours d'ancienneté, personnes salariées couvertes par la convention collective entre l'Université de Sherbrooke et SEESUS (Personnel de recherche) ayant accumulé un minimum de trois (3) ans de service continu.</p>	<p>IDEM</p> <p>a) L'Université établit la liste après les avoir rangées par ordre décroissant du nombre de jours d'ancienneté au dernier jour ouvrable de l'affichage, de la façon suivante : personnes salariées régulières, personnes salariées en probation et les personnes salariées temporaires possédant plus de deux cent soixante-cinq (265) jours d'ancienneté. Personnes salariées couvertes par la convention collective entre l'Université de Sherbrooke et SEESUS (Personnel de recherche) ayant accumulé un minimum de trois (3) ans de service continu.</p> <p>Référence : lettre d'entente no 3</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>b) Dans les dix (10) jours ouvrables de la nomination l'Université informe par voie électronique le Syndicat du nom de la personne candidate nommée. De plus, elle informe par écrit chaque personne salariée, s'il y a lieu, du refus de sa candidature. Le nom de la personne nommée est indiqué sur le site Internet du Service des ressources humaines.</p> <p>La personne candidate nommée occupe le poste au plus tard au début de la semaine suivant les quinze (15) jours ouvrables qui suivent sa nomination et est payée selon le salaire régulier qui lui est dû selon le cas à compter du premier (1^{er}) jour ouvrable de travail à son nouveau poste ou au plus tard au quinzième (15^e) jour ouvrable qui suit sa nomination sauf si elle subit une baisse de salaire. Sous réserve des dispositions prévues à la clause 5-4.00, lorsque cette personne salariée est en absence autorisée pour une période se terminant dans les six (6) semaines ou moins de sa nomination, elle occupe son poste à la date de son retour au travail et est alors payée selon le salaire régulier qui lui est dû.</p> <p>Lorsque la personne supérieure immédiate est absente de l'Université entre la fin de l'affichage et les dix (10) jours ouvrables suivants, le délai à combler le poste est d'autant prolongé jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.</p> <p>Dans ce cas, la personne salariée est rémunérée au salaire régulier qui lui est dû au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour ouvrable suivant la fin de l'affichage, sauf si elle subit une baisse de salaire.</p> <p>c) Nonobstant ce qui précède, la personne salariée libérée en vertu des articles 3-4.05 a), b) et c) et 3-4.06 occupe le poste selon les modalités prévues à l'article 3-4.09. Elle est payée selon le taux horaire de salaire résultant de cette promotion, mutation ou rétrogradation, selon le cas, à compter de sa nomination.</p>	<p>b) Dans les dix (10) jours ouvrables de la nomination l'Université informe par voie électronique le Syndicat du nom de la personne candidate nommée. De plus, elle informe par écrit chaque personne salariée, s'il y a lieu, du refus de sa candidature. Le nom de la personne nommée est indiqué sur le site Internet du Service des ressources humaines et financières.</p> <p><i>Accord</i></p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>4-1.07 La personne salariée régulière à qui le poste est attribué est confirmée dans son nouveau poste après une période d'essai de soixante (60) jours effectivement travaillés. Pour la personne salariée régulière du groupe technique la période d'essai est de soixante-quinze (75) jours effectivement travaillés.</p> <p>Aux fins d'établir ladite période d'essai les jours travaillés correspondent au nombre d'heures quotidien de la fonction.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Lorsqu'une personne salariée bénéficie du perfectionnement en lien avec le poste obtenu, les parties peuvent convenir d'une prolongation de la période d'essai afin de favoriser l'intégration des apprentissages.</p> <p>Si, au cours de la période d'essai la personne salariée ne désire pas conserver son nouveau poste ou si elle ne peut y être confirmée, elle est alors replacée à son ancien poste avec maintien de tous ses droits acquis à ce poste; elle reçoit, à son retour, le salaire régulier qu'elle aurait reçu si elle était demeurée à son ancien poste. La personne salariée ou l'Université doit donner un avis de sept (7) jours au plus tard le soixantième (60^e) jour ou le soixante-quinzième (75^e) jour pour une personne du groupe technique de la période d'essai, indiquant, d'une part qu'elle ne désire pas conserver le nouveau poste, ou d'autre part qu'elle ne peut être confirmée dans ce nouveau poste.</p> <p>Lors de grief et d'arbitrage contestant la décision de l'Université de ne pas confirmer la personne salariée dans son nouveau poste, le fardeau de la preuve de l'incapacité de la personne salariée de satisfaire aux tâches, responsabilités ou exigences du poste incombe à l'Université.</p> <p>Pendant la période d'essai, la personne salariée peut postuler un autre poste. Si elle obtient le poste, elle est réputée avoir renoncé au poste sur lequel elle est en période d'essai. Dans ce cas son ancien poste est le dernier sur lequel elle a complété sa période d'essai.</p> <p>Dans ce cas, la personne salariée est rémunérée au salaire régulier qui lui est dû au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour ouvrable suivant la fin de l'affichage, sauf si elle subit une baisse de salaire.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>4-1.08 L'Université n'est pas tenue d'afficher une deuxième (2^e) fois un poste vacant ou nouvellement créé :</p> <p>a) lorsque le poste a d'abord été affiché sans résultat et qu'il a été comblé par une nouvelle personne salariée qui l'a quitté pendant ou au terme de sa période de probation;</p> <p>ou</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>b) lorsque, après avoir affiché ce poste, la personne salariée régulière qui l'a postulé se désiste ou retourne à son ancien poste, ou la personne salariée temporaire qui l'a obtenu est réinscrite sur la liste des personnes salariées temporaires ou la personne salariée couverte par la convention collective (Personnel de recherche) qui l'a obtenu est inscrite sur la liste de disponibilité prévu à la clause 3-3.00 pour autant que cette clause lui soit ainsi applicable.</p>	<p>b) lorsque, après avoir affiché ce poste, la personne salariée régulière qui l'a obtenu postulé dont la candidature est retenue se désiste ou retourne à son ancien poste, ou la personne salariée temporaire qui l'a obtenu est réinscrite sur la liste des personnes salariées temporaires ou la personne salariée couverte par la convention collective (Personnel de recherche) qui l'a obtenu est inscrite sur la liste de disponibilité prévu à la clause 3-3.00 pour autant que cette clause lui soit ainsi applicable. <i>Accord</i></p>
<p>4-1.09 Toute personne salariée qui obtient, à l'Université, un poste hors de l'unité de négociation conserve l'ancienneté alors acquise et continue de l'accumuler pour une période maximale d'une (1) année.</p> <p>Lorsque ce poste est aboli ou lorsque la personne salariée n'est pas confirmée dans un tel poste ou lorsque la personne salariée ne désire pas conserver un tel poste :</p> <p>a) si l'événement se produit au cours de la période de douze (12) mois qui suit la date de la promotion ou mutation, la personne salariée réintègre son ancien poste ou tout autre poste équivalent disponible, ou est réinscrite selon le cas sur la liste des personnes salariées temporaires;</p> <p>b) si l'événement se produit après la période mentionnée en a), la personne salariée est considérée aux fins de l'article 4-1.05 sur la même base que si elle n'avait pas quitté l'unité de négociation.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>4-1.10 La personne salariée qui bénéficie d'un congé de maternité ou des prolongations prévues à l'article 5-4.13 ou la personne salariée qui bénéficie d'un congé d'adoption prévu à l'article 5-4.21 ou la personne salariée qui bénéficie durant les premiers douze (12) mois du congé sans salaire et congé partiel sans salaire prévu à l'article 5-4.24, peut poser sa candidature selon l'article 4-1.04. Elle occupe son nouveau poste à son retour au travail et elle est alors payée selon le taux horaire de salaire résultant de cette promotion ou rétrogradation selon le cas. Si elle prolonge son congé de maternité prévu à l'article 5-4.04 ou si elle prolonge son congé d'adoption prévu à l'article 5-4.21 ou après douze (12) mois du congé prévu à l'article 5-4.24 par une absence autorisée de plus de six (6) semaines, sa candidature au nouveau poste est annulée et elle occupera à son retour le poste qu'elle occupait à son départ pour son congé de maternité ou d'adoption ou elle sera réinscrite, le cas échéant, sur la liste des personnes salariées temporaires.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

4-2.00 PROBATION	4-2.00 PROBATION
<p>4-2.01 La période de probation est de soixante (60) jours ou soixante-quinze (75) jours pour une personne du groupe technique, effectivement travaillés à plein temps, ou l'équivalent lorsque travaillés à temps partiel.</p> <p>La personne salariée temporaire ayant accumulé plus de deux cent soixante cinq (265) jours d'ancienneté et qui obtient le même poste ou le même emploi qu'elle occupait à titre de personne salariée temporaire bénéficie, dans ce cas, d'un crédit du nombre de jours effectivement travaillés à ce titre jusqu'à un maximum de quinze (15) jours.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>4-2.02 Les heures de travail exécutées en travail supplémentaire ne sont pas compilées aux fins du calcul des jours de probation.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4-2.03 Dans les quarante-cinq (45) jours effectivement travaillés tel que prévu à l'article 4-2.01, durant sa période de probation, l'Université rencontre la personne salariée et lui remet à cette occasion une copie du rapport d'appréciation signé par la personne salariée et l'Université. À défaut par l'Université de faire ce rapport écrit entre le trente-cinquième (35^e) et le quarante-cinquième (45^e) jour effectivement travaillé de sa période de probation, la personne salariée devient une personne salariée régulière. L'Université et le Syndicat peuvent convenir par écrit de prolonger le délai. Du chef du contenu de ce rapport, aucun grief ne peut naître.</p>	<p>4-2.03 Dans les quarante-cinq (45) jours effectivement travaillés tel que prévu à l'article 4-2.01, durant sa période de probation, l'Université rencontre la personne salariée et lui remet à cette occasion une copie du rapport d'appréciation signé par la personne salariée et la personne supérieure immédiate ou une personne représentante l'Université. À défaut par l'Université la supérieure ou le supérieur immédiat ou une personne représentante de faire produire ce rapport écrit entre le trente-cinquième (35^e) et le quarante-cinquième (45^e) jour effectivement travaillé de sa période de probation, la personne salariée devient une personne salariée régulière. L'Université et le Syndicat peuvent convenir par écrit de prolonger le délai. Du chef du contenu de ce rapport, aucun grief ne peut naître.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>4-2.04 L'article 4-2.03 ne s'applique pas dans le cas où l'Université décide de mettre à pied la personne salariée en probation avant le quarante-sixième (46^e) jour de probation effectivement travaillé.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4-2.05 Au plus tard le soixantième (60^e) jour effectivement travaillé de la période de probation de la personne salariée ou le soixante-quinzième (75^e) jour dans le cas d'une personne salariée du groupe technique, l'Université fait parvenir à cette personne salariée et au Syndicat, cinq (5) jours ouvrables à l'avance, un avis l'informant qu'elle est remerciée de ses services ou réinscrite sur la liste des personnes salariées temporaires prévue à la clause 2-3.00, selon le cas ou la personne salariée couverte par la convention collective (Personnel de recherche) est réinscrite sur la liste de disponibilité prévue à la clause 3-3.00 pour autant que cette clause lui soit applicable.</p>	<p>4-2.05 Au plus tard le soixantième (60^e) jour effectivement travaillé de la période de probation de la personne salariée ou le soixante-quinzième (75^e) jour dans le cas d'une personne salariée du groupe technique, l'Université fait parvenir à cette personne salariée et au Syndicat, cinq (5) jours ouvrables à l'avance, un avis l'informant qu'elle est remerciée de ses services ou réinscrite sur la liste des personnes salariées temporaires prévue à la clause 2-3.00, selon le cas ou la personne salariée couverte par la convention collective (Personnel de recherche) est réinscrite sur la liste de disponibilité prévue à la clause 3-3.00 pour autant que cette clause lui soit applicable.</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Si pendant cette période après avoir donné un avis de cinq (5) jours ouvrables à l'avance elle ne désire pas conserver son poste, elle est réinscrite, à la condition d'avoir accumulé l'ancienneté nécessaire, sur une la liste de rappel ou réinscrite sur la liste de disponibilité de la convention collective (Personnel de recherche) sans perte des droits acquis à ce titre.</p> <p>Lorsqu'une personne salariée temporaire ne complète pas avec succès deux (2) périodes de probation dans une même fonction, elle est réinscrite sur la liste de rappel, mais ne peut poser sa candidature pour cette même fonction.</p> <p>À la fin de chaque période de probation, l'Université informe par écrit la personne salariée des motifs qui mettent un terme à cette période de probation. La personne salariée peut en transmettre une copie au Syndicat.</p>	<p>Si pendant cette période après avoir donné un avis de cinq (5) jours ouvrables à l'avance elle ne désire pas conserver son poste, elle est réinscrite, à la condition d'avoir accumulé l'ancienneté nécessaire, sur une la liste de rappel. ou réinscrite sur la liste de disponibilité de la convention collective (Personnel de recherche) sans perte des droits acquis à ce titre.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p style="text-align: center;">Référence : lettre d'entente no 3</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>4-2.06 La personne salariée en probation qui obtient une promotion, mutation ou rétrogradation recommence sa période de probation.</p> <p>Cependant, sa période totale de probation ne pourra excéder quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés ou cent vingt (120) jours effectivement travaillés dans le cas d'une personne salariée du groupe technique.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>4-2.07 Nonobstant l'article 4-2.01, lorsqu'elle occupe un poste précédemment occupé par une personne salariée présentement en période d'essai, la personne salariée voit sa période de probation prolongée jusqu'à ce que cette personne salariée en période d'essai soit ou confirmée dans son nouveau poste ou replacée dans son poste précédent. Dans ce dernier cas, la personne salariée en probation est remerciée de ses services ou réinscrite sur la liste des personnes salariées temporaires prévue à la clause 2-3.00, selon le cas ou la personne salariée couverte par la convention collective (Personnel de recherche) est réinscrite sur la liste de disponibilité prévue à la clause 3-3.00 pour autant que cette clause lui soit applicable. Cependant la période d'évaluation de la période de probation pour un poste ne peut excéder les délais prévus à l'article 4-2.01.</p>	<p>4-2.07 Nonobstant l'article 4-2.01, lorsqu'elle occupe un poste précédemment occupé par une personne salariée présentement en période d'essai, la personne salariée voit sa période de probation prolongée jusqu'à ce que cette personne salariée en période d'essai soit ou confirmée dans son nouveau poste ou replacée dans son poste précédent. Dans ce dernier cas, la personne salariée en probation est remerciée de ses services ou réinscrite sur la liste des personnes salariées temporaires prévue à la clause 2-3.00, selon le cas. ou la personne salariée couverte par la convention collective (Personnel de recherche) est réinscrite sur la liste de disponibilité prévue à la clause 3-3.00 pour autant que cette clause lui soit applicable. Cependant la période d'évaluation de la période de probation pour un poste ne peut excéder les délais prévus à l'article 4-2.01.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p style="text-align: center;">Référence : lettre d'entente no 3</p>
<p>4-2.08 L'Université maintient en vigueur les assurances collectives telles qu'elles sont prévues à la clause 6-6.00 pour la personne salariée couverte par la convention collective (Personnel de recherche).</p>	<p>4-2.08 L'Université maintient en vigueur les assurances collectives telles qu'elles sont prévues à la clause 6-6.00 pour la personne salariée couverte par la convention collective (Personnel de recherche).</p> <p style="text-align: center;">Référence : Lettre d'entente - Mesure transitoire Assurances collectives – personnel payé à même des fonds de recherche</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>4-2.09 Pour la personne salariée temporaire qui est devenue personne salariée régulière, seule la période de probation créditée ou effectuée est considérée comme du service actif pour fins d'application de la sécurité d'emploi prévue à la clause 4-5.00.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4-2.10 Lorsque la personne salariée temporaire est devenue personne salariée régulière, elle conserve l'ancienneté accumulée à titre de personne salariée temporaire.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4-2.11 À compter du moment où la personne membre du personnel de recherche obtient le statut de personne salariée régulière, le service continu de celle-ci est converti en ancienneté, selon les règles de calcul applicables aux personnes salariées de l'unité 74. Pour les fins de l'application de ce calcul, la date du service continu débute à compter du 26 juin 1998.</p>	<p>4-2.11 À compter du moment où la personne membre du personnel de recherche obtient le statut de personne salariée régulière, le service continu de celle-ci est converti en ancienneté, selon les règles de calcul applicables aux personnes salariées de l'unité 74. Pour les fins de l'application de ce calcul, la date du service continu débute à compter du 26 juin 1998.</p> <p>Référence : lettre d'entente no 3</p>
<p>4-2.12 Lorsque l'offre d'emploi indique que le poste comporte l'utilisation d'un appareil de bureautique ou de logiciels de bureautique tels qu'énumérés à l'article 4-1.03, troisième paragraphe, la personne salariée en probation bénéficie des avantages prévus à l'article 4-1.03, troisième paragraphe.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

4-3.00 AFFECTATION TEMPORAIRE	4-3.00 AFFECTATION TEMPORAIRE
4-3.01 Avant d'affecter une personne salariée temporaire à un poste ou à un surcroît de travail, l'Université doit s'assurer qu'aucune personne salariée régulière ne peut se prévaloir de l'article 4-3.02 a).	IDEM
4-3.02 a) Lorsque l'Université affecte temporairement une personne salariée à un poste de classe supérieure ou à un surcroît de travail inclus dans l'unité de négociation et qu'elle exécute en tout ou en partie les tâches caractéristiques de ce poste ou de ce surcroît de travail la personne salariée qui a le plus d'ancienneté à l'intérieur de l'unité administrative concernée et qui peut satisfaire aux exigences requises par le poste ou le surcroît de travail, l'occupe pour autant qu'elle accepte d'en respecter l'horaire; par ailleurs, si telle personne salariée n'accepte pas cette affectation temporaire, l'Université procède par ordre décroissant d'ancienneté à l'intérieur de l'unité administrative concernée, parmi celles pouvant satisfaire aux exigences requises par le poste ou le surcroît de travail et ainsi de suite. Si la personne salariée de l'unité administrative ayant le moins d'ancienneté refuse le poste ou le surcroît de travail, l'Université peut, à son choix, offrir de la même façon l'affectation temporaire aux personnes salariées de la faculté ou du service dont fait partie l'unité administrative, ou y affecter une personne salariée temporaire. La personne salariée en emploi avant le 5 octobre 1997, ne verra pas diminuer ses possibilités d'obtenir une affectation temporaire, eu égard aux descriptions de fonction en vigueur avant l'implantation du plan d'évaluation, du fait que les exigences de scolarité ou d'expérience ont été modifiées par suite de l'implantation de ce plan.	IDEM IDEM
b) Dans le cas prévu au paragraphe précédent, la personne salariée ainsi affectée reçoit, dès le premier (1 ^{er}) jour ouvrable de l'affectation, le taux horaire de salaire qu'elle recevrait si elle avait été promue à ce poste ou à ce surcroît de travail. Si elle occupe le poste ou le surcroît de travail pendant la période de contribution, la personne salariée qui bénéficie du Régime de congé à salaire différé reçoit alors l'entier de l'augmentation du taux horaire de salaire prévu à la présente clause.	IDEM IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>c) Pour autant que la personne salariée et l'Université sont d'accord, lorsque l'Université l'affecte temporairement à un poste ou à un surcroît de travail de classe inférieure au sien, cette personne salariée ne subit de ce fait ni diminution de son taux horaire de salaire, ni perte d'aucun droit.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4-3.03 Sauf pour moins d'une journée et dans ce cas de façon exceptionnelle pour remplacer une personne salariée absente, l'Université ne peut exiger qu'une personne salariée accomplisse en tout ou en partie les tâches caractéristiques d'un poste d'une classe supérieure à la sienne sans procéder à une affectation temporaire.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4-3.04 La durée de l'affectation ne doit pas être inférieure à une journée régulière de travail. Toute personne salariée en affectation temporaire peut, sur demande, retourner à son ancien poste après avoir complété dix (10) jours ouvrables effectivement travaillés.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4-3.05 Pour autant que la personne salariée est d'accord, lorsque l'Université lui demande d'assumer temporairement des responsabilités ne relevant pas du certificat d'accréditation, celle-ci demeure une personne salariée régulière et conserve tous les droits et privilèges de la présente convention. Cependant, elle reçoit alors une prime égale à douze pour cent (12 %) de son taux horaire de salaire et elle doit accepter de respecter l'horaire. À moins d'entente entre les parties, cette affectation ne doit pas être d'une durée supérieure à huit (8) mois. Durant cette affectation, l'Université ne peut affecter une personne salariée remplaçante dans le poste de la personne salariée.</p> <p>Pour autant que la personne salariée est d'accord, lorsque l'Université l'affecte temporairement à un emploi ou à un poste hors de l'unité de négociation, les conditions de travail de cet emploi lui sont appliquées. À moins d'entente entre les parties, cette affectation ne doit pas être d'une durée supérieure à huit (8) mois.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>4-3.06 Dans le cas d'affectation temporaire, les heures de travail supplémentaire sont rémunérées conformément à la clause 8-4.00 de la présente convention sur la base du salaire déterminé par l'article 4-3.02 ou 4-3.05 premier paragraphe.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4-3.07 La personne salariée qui a effectivement travaillé quarante (40) jours consécutifs au cours d'une période d'affectation a droit, lorsqu'elle s'absente du travail, à son taux horaire de salaire relié à son affectation temporaire pour la durée de son absence lors de :</p> <p>a) maladie n'excédant pas trois (3) jours (article 5-1.02);</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
b) congés sociaux et personnels (clause 5-7.00);	IDEM
c) jours fériés (clause 5-3.00);	IDEM
d) vacances annuelles (clause 5-2.00);	IDEM
e) perfectionnement (clause 6-1.00);	IDEM
f) libérations pour affaires syndicales autres que celles prévues à l'article 3-4.05 a), b) et c);	IDEM
g) congé pour affaires professionnelles (clause 5-9.00).	IDEM

4-4.00 ANCIENNETÉ	4-4.00 ANCIENNETÉ
<p>4-4.01 Sous réserve des autres articles de la convention et pour fins d'application de celle-ci, le calcul de l'ancienneté de la personne salariée se fait de la façon suivante :</p> <p>a) pour la personne salariée régulière à plein temps, une année d'ancienneté équivaut à trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier ou trois cent soixante-six (366) lors d'une année bissextile. De ce nombre sont déduits les jours de calendrier durant lesquels cette personne salariée n'a pas accumulé d'ancienneté;</p> <p>b) pour la personne salariée régulière à temps partiel le nombre de jours prévu au paragraphe a) est multiplié par le prorata déterminé par le nombre total d'heures régulières travaillées, payées ou accumulées en vertu de l'article 4-4.02 à titre de personne salariée à temps partiel au cours des cinquante-deux (52) semaines précédentes et le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour son groupe à la clause 7-1.00 multiplié par cinquante-deux (52);</p> <p>c) pour la personne salariée temporaire, le calcul de l'ancienneté s'effectue conformément aux dispositions de la clause 2-3.00.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>4-4.02 Sous réserve des autres articles de la présente convention, une personne salariée régulière conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :</p> <p>a) absence du travail pour maladie ou accident tel que défini à la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> et reconnu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail jusqu'au moment où ladite Commission détermine l'état d'invalidité totale permanente médicale de la personne salariée;</p> <p>b) absence du travail par suite de maladie ou d'accident autre que celle prévue en a) pour une période n'excédant pas cinq cent cinquante (550) jours consécutifs;</p> <p>c) libérations pour affaires syndicales;</p> <p>d) congés parentaux et leurs prolongements;</p> <p>e) libérations autorisées suite aux recommandations du comité de perfectionnement;</p> <p>f) absence du travail en congé pour candidature politique pour une période n'excédant pas quarante (40) jours;</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<ul style="list-style-type: none"> g) congé sans salaire pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; h) mise à pied effective pour trois cent soixante-cinq (365) jours; i) suspension pour une période n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours; j) congé à salaire différé; k) obtention à l'Université d'un poste hors de l'unité de négociation pour une période maximale d'une (1) année; l) affectation temporaire en vertu de l'article 4-3.05. 	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>4-4.03 Sous réserve des autres articles de la présente convention, une personne salariée régulière conserve son ancienneté mais sans l'accumuler dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) absence du travail par suite de maladie ou d'accident prévue à l'article 4-4.02 b) pour une période de cinq cent cinquante (550) jours additionnels à l'absence de cinq cent cinquante (550) jours prévus à ce paragraphe; b) absence du travail en congé pour candidature politique pour la période excédant les quarante (40) jours prévus à l'article 4-4.02 f); c) congé sans salaire pour la période excédant celle de douze (12) mois consécutifs prévue à l'article 4-4.02 g); d) suspension pour une période excédant quatre-vingt-dix (90) jours; e) mise à pied effective pour une période additionnelle de cent quatre-vingt-cinq (185) jours à celle prévue à l'article 4-4.02 h) mais en aucun cas pour une période excédant l'ancienneté accumulée de la personne salariée; f) mise à pied de la personne salariée saisonnière ou cyclique pour la période de mise à pied prévue à l'article 2-2.09; g) obtention, à l'Université, d'un poste hors de l'unité de négociation pour la période excédant l'année prévue à l'article 4-4.02 k). 	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>4-4.04 Sous réserve des autres articles de la présente convention, une personne salariée régulière perd son ancienneté et son lien d'emploi dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) congédiement; 	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
b) abandon volontaire de son emploi ou démission;	IDEM
c) départ pour sa retraite;	IDEM
d) négligence de donner une réponse à l'Université dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la réception de son avis de rappel pour occuper un poste selon les dispositions de l'article 4-9.05 ou négligence de se présenter au travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la réception d'un avis écrit de l'Université expédié sous enveloppe recommandée à la dernière adresse inscrite au dossier la rappelant au travail suite à une mise à pied et dont une copie a été transmise au Syndicat;	IDEM
e) après une absence de plus de mille cent (1 100) jours consécutifs pour maladie ou accident autre que celle prévue à l'article 4-4.02 a) elle demeure toutefois éligible aux indemnités auxquelles elle a droit, conformément aux dispositions de la présente convention. Est considéré dans le calcul des mille cent (1 100) jours consécutifs, toute période continue d'invalidité ou des périodes successives d'invalidité résultant d'une même maladie ou d'un même accident séparées par une période de vingt (20) jours ouvrables ou moins à l'exclusion des vacances pendant laquelle la personne salariée n'a pas été invalide;	IDEM
	<p>Il ne peut être mis fin à l'emploi d'une personne salariée qui bénéficie du régime d'assurance collective et qui est absente au cours d'une période de mille cent jours (1 100) consécutifs d'absence.</p> <p>Malgré la limite au nombre de jours d'absence prévue au paragraphe précédent, les obligations d'accommodement telles que reconnues par la jurisprudence s'imposent.</p> <p><i>Accord</i></p>
f) à compter du moment où la Commission de la santé et de la sécurité du travail détermine, tel que prévu à l'article 4-4.02 a) l'état d'invalidité totale permanente médicale de la personne salariée;	IDEM
g) mise à pied effective pour plus de cinq cent cinquante (550) jours ou si l'ancienneté de la personne salariée est moindre, pour une durée égale à l'ancienneté accumulée de la personne salariée.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>4-4.05</p> <p>Au plus tard le 30 juin de chaque année, l'Université remet au Syndicat la liste d'ancienneté des personnes salariées régulières en date du 31 mai précédent, et ce, par ordre alphabétique et par ordre d'ancienneté. La liste alphabétique est affichée sur le site Internet du Service des ressources humaines à compter du mois de septembre et elle comprend les renseignements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - nom; - prénom; - titre de la fonction; - classe; - unité de travail; - unité administrative; - ancienneté; - ancienneté de la liste de l'année précédente. <p>Toute erreur sur cette liste, décelée par les parties, est signalée au Service des ressources humaines et au Syndicat au cours des quarante-cinq (45) jours suivant la fin de la période d'affichage de celle-ci. L'Université s'engage à corriger avec effet rétroactif au 31 mai précédent, toute erreur ainsi décelée par les parties. Ce délai écoulé, la liste ainsi corrigée devient la liste officielle et finale pour les fins d'application de la présente convention sous réserve des contestations déposées à l'intérieur du délai de quarante-cinq (45) jours plus haut mentionné.</p> <p>Toutefois, les parties peuvent, après entente, corriger en tout temps la liste d'ancienneté, sans effet rétroactif.</p> <p>Toutes les corrections apportées à la liste d'ancienneté doivent également être affichées sur le site Internet du Service des ressources humaines dans les trente (30) jours de la modification. Le Syndicat est informé par voie électronique de telles corrections.</p>	<p>4-4.05</p> <p>Au plus tard le 30 juin de chaque année, l'Université remet au Syndicat la liste d'ancienneté des personnes salariées régulières en date du 31 mai précédent, et ce, par ordre alphabétique et par ordre d'ancienneté. Simultanément, la liste alphabétique est affichée sur le site Internet du Service des ressources humaines et financières à compter du mois de septembre et elle comprend les renseignements suivants :</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p>Toute erreur sur cette liste, décelée par les parties, est signalée à la Direction des ressources humaines et au Syndicat au plus tard le 30 septembre de l'année courante. cours des quarante-cinq (45) jours suivant la fin de la période d'affichage de celle-ci. L'Université s'engage à corriger avec effet rétroactif au 31 mai précédent, toute erreur ainsi décelée par les parties. Ce délai écoulé, la liste ainsi corrigée devient la liste officielle et finale pour les fins d'application de la présente convention sous réserve des contestations déposées à l'intérieur du délai de quarante-cinq (45) jours plus haut mentionné.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p>Toutes les corrections apportées à la liste d'ancienneté doivent également être affichées sur le site Internet du Service des ressources humaines et financières au plus tard le 31 octobre de l'année courante. dans les trente (30) jours de la modification. Le Syndicat est informé par voie électronique de telles corrections.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>4-4.06</p> <p>Lorsqu'une personne salariée devient une personne salariée régulière, l'Université l'informe par écrit de l'ancienneté qu'elle a accumulée à cette date et en transmet simultanément copie au Syndicat.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
4-5.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI	4-5.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI
4-5.01 Aucune personne salariée régulière ayant vingt-quatre (24) mois et plus de service actif ne peut être mise à pied, renvoyée ou licenciée, ni subir de baisse de salaire régulier.	IDEM
4-5.02 La personne salariée régulière ayant moins de vingt-quatre (24) mois de service actif peut être mise à pied selon les dispositions de la clause 4-8.00 mais ce, sous réserve des règles prévues à l'article 4-5.03.	IDEM
4-5.03 Aucune personne salariée régulière ayant douze (12) mois et plus de service actif ne peut être mise à pied, renvoyée ou licenciée, ni subir de baisse de salaire régulier par suite ou à l'occasion : <ul style="list-style-type: none"> - d'améliorations techniques; - d'améliorations technologiques; - de changements dans les structures administratives; - de changements dans les procédés de travail; - de changements de l'équipement; - de sous-contrats. 	IDEM IDEM
4-5.04 Les règles de sécurité d'emploi prévues aux articles précédents sont stipulées sous réserve du droit de l'Université de congédier une personne salariée pour cause et des règlements relatifs à la retraite.	IDEM
4-5.05 Les dispositions de la présente clause n'ont pas pour effet d'empêcher l'Université de mettre à pied une personne salariée régulière occupant un poste à caractère saisonnier ou cyclique au moment prévu pour cette mise à pied. Cependant, lorsque cette personne salariée a acquis la sécurité d'emploi, elle la conserve au moment prévu pour la reprise des activités.	IDEM
4-5.06 Aux fins de la présente clause, les mois de service actif accumulés doivent l'être à titre de personne salariée régulière et sans interruption du lien d'emploi; les jours ou parties de jours cumulés à cette fin sont ceux pour lesquels la personne salariée régulière a reçu une rétribution de l'Université suite à une prestation de travail ou à une absence autorisée avec salaire prévue à la convention.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Cependant, il est convenu que les absences au cours desquelles une personne salariée reçoit des prestations en vertu des régimes d'assurance-salaire ou d'assurance-emploi ne sont pas considérées comme des absences autorisées avec salaire aux fins de la présente clause; cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'un congé de maternité ou d'un accident du travail tel que défini à la <i>Loi sur les accidents du travail</i> et reconnu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.</p>	<p>Cependant, il est convenu que les absences au cours desquelles une personne salariée reçoit des prestations en vertu des régimes d'assurance-salaire ou d'assurance-emploi ne sont pas considérées comme des absences autorisées avec salaire aux fins de la présente clause; cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'un congé de maternité ou d'un accident du travail tel que défini à la <i>Loi sur les accidents du travail</i> et les maladies professionnelles et reconnu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>4-5.07 L'Université informe par écrit le Syndicat au moins trois (3) mois à l'avance de la date à laquelle elle effectuera des changements prévus à l'article 4-5.03 susceptibles d'occasionner un surplus de personnel.</p> <p>Dans les autres cas prévus à l'article 4-5.01, l'Université informe par écrit le Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.</p> <p>Les parties peuvent convenir d'un avis d'une durée moindre.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>4-5.08 Durant les périodes de trois (3) mois et de trente (30) jours prévues à l'article 4-5.07, les parties doivent se rencontrer sans délai afin de déterminer les mesures à prendre pour atténuer les inconvénients qui peuvent résulter de l'application des articles 4-5.01 et 4-5.03.</p> <p>Les parties discutent alors :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'application de l'ancienneté; - du remplacement ou du recyclage; - de l'application des modalités du plan prévu à l'annexe 6-A de la convention; - de toute autre mesure jugée valable par les parties. <p>Si une entente intervient entre les parties, les dispositions de ladite entente s'appliquent à l'expiration des délais de l'article 4-5.07 ou dans un délai moindre si les parties en conviennent.</p> <p>Dans le cas d'une personne salariée régulière devenue incapable de remplir les exigences normales de sa fonction à la suite d'un accident ou d'une maladie, l'Université, après entente avec le Syndicat, peut établir des conditions de travail différentes.</p> <p>Dans le cas où les modifications aux conditions de travail entraînent un changement de poste, la personne salariée a droit, après entente entre les parties, au remplacement et au recyclage selon les modalités prévues à la clause 4-7.00.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

4-6.00 ABOLITION DE POSTE	4-6.00 ABOLITION DE POSTE
<p>4-6.01 Lorsque l'Université procède à l'abolition d'un poste occupé par une personne salariée régulière bénéficiant de la sécurité d'emploi prévue aux articles 4-5.01 et 4-5.03 elle doit respecter les étapes suivantes :</p> <p>a) les dispositions prévues aux articles 4-5.07 et 4-5.08 doivent avoir été respectées;</p> <p>b) l'Université transmet à la personne salariée concernée et simultanément au Syndicat un avis d'au moins trente (30) jours avant la date effective de l'abolition de son poste accompagné de la liste des postes équivalents disponibles;</p> <p>c) dans les vingt (20) jours suivant la réception de l'avis d'abolition de son poste, la personne salariée peut accepter d'être remplacée à l'un des postes disponibles selon les modalités prévues à la clause 4-7.00.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>4-6.02 Lorsqu'il existe à l'intérieur d'une unité administrative plusieurs postes correspondant à la même fonction, l'Université abolit celui qui est occupé par la personne salariée ayant le moins d'ancienneté.</p>	IDEM
<p>4-6.03 Aux fins de l'application de l'article 4-6.02 les postes situés au Campus de Longueuil sont considérés comme une unité administrative pour chacune des unités de travail concernées.</p>	IDEM
<p>4-6.04 Pour les personnes salariées dont le poste est situé au Campus de Longueuil les modalités de remplacement s'effectuent en priorité au Campus de Longueuil.</p>	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

4-7.00 REMPLACEMENT OU RECYCLAGE	4-7.00 REMPLACEMENT OU RECYCLAGE
<p>4-7.01 Les mesures suivantes de recyclage ou de remplacement sans affichage sont prises pour assurer, à l'intérieur de l'unité de négociation, la sécurité d'emploi prévue aux articles 4-5.01 et 4-5.03, sauf si une entente intervient entre les parties tel que prévu à l'article 4-5.08.</p>	IDEM
<p>REPLACEMENT</p> <p>4-7.02 Si un poste équivalent est disponible, la personne salariée y est remplacée sans affichage. Cependant, si plusieurs postes équivalents sont disponibles en même temps pour plusieurs personnes salariées, elles peuvent alors exercer un choix de remplacement par ordre d'ancienneté.</p> <p>La personne salariée ainsi remplacée est sujette à la période d'essai prévue à l'article 4-1.07. Cependant, si au cours de cette période d'essai la personne salariée ne désire pas conserver ce nouveau poste, ou si l'Université ne la confirme pas dans ce poste selon l'article 4-1.07, et qu'un autre poste équivalent est disponible, la personne salariée dispose d'un maximum de sept (7) jours pour exprimer, s'il y a lieu, son nouveau choix; tout refus de conserver un nouveau poste est un refus au sens de l'article 4-7.10.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">Cependant, si un poste de même classe dont le nombre d'heures diffère est disponible, la personne peut demander d'obtenir ce poste sans affichage et les conditions afférentes à ce poste lui sont alors applicables. Dans ce contexte, les articles 4-7.10 et 4-7.12 ne trouvent pas application.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>REPLACEMENT PROVISOIRE</p> <p>4-7.03 Si la personne salariée n'est pas remplacée selon l'article 4-7.02, elle est alors remplacée provisoirement comme suit :</p> <p>a) soit à un poste disponible dont la classe est inférieure. Durant cette période, la personne salariée ainsi remplacée peut, à sa demande, être remplacée à nouveau sans affichage à un poste disponible dont la classe est supérieure à celle sur laquelle elle a été remplacée et qui correspond davantage à ses qualifications. Toutefois, la personne salariée ne peut être remplacée à un poste dont la classe est supérieure à celle du poste aboli;</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p>a) soit à un poste disponible dont la classe est inférieure ou dont la classe est égale et dont le nombre d'heures est inférieur. Durant cette période, la personne salariée ainsi remplacée peut, à sa demande, être remplacée à nouveau sans affichage à un poste disponible dont la classe est supérieure à celle sur laquelle elle a été remplacée et qui correspond davantage à ses qualifications. Toutefois, la personne salariée ne peut être remplacée à un poste dont la classe est supérieure à celle du poste aboli;</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>b) soit pour remplacer dans un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire au sens de l'article 4-1.02, soit pour pallier à un surcroît de travail et dans ces deux (2) cas pour une durée de plus d'un (1) mois. Si la durée prévue de l'emploi temporaire est inférieur à un (1) mois les parties doivent alors se rencontrer pour déterminer les mesures à prendre.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4-7.04 Dans tous les cas prévus aux articles 4-7.02 et 4-7.03, la personne salariée doit satisfaire aux exigences requises. Si plusieurs éventualités surviennent au même moment en application de l'article 4-7.02, la personne salariée doit alors faire connaître son choix. Il en est de même pour l'application de l'article 4-7.03 et, le cas échéant, la personne salariée ayant le plus d'ancienneté exprime son choix en premier. Cependant, dans le cas prévu à l'article 4-7.03, la personne salariée peut choisir parmi les postes ou les emplois générant au moins quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier. Si cette situation n'existe pas la personne salariée ne peut choisir un emploi autre que celui générant le salaire le plus près de son salaire régulier sans le consentement des parties. L'Université la replace dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4-7.05 Une fois la période de remplacement ou de surcroît de travail prévue à l'article 4-7.03 b) terminée, la personne salariée est remplacée de nouveau selon les dispositions de la présente clause.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4-7.06 Si au cours de cette période de remplacement ou de surcroît de travail, un poste dont la classe est inférieure à celle du poste aboli devient disponible, la personne salariée peut à sa demande, y être remplacée provisoirement sans affichage, selon les dispositions de l'article 4-7.03 a).</p>	<p>IDEM</p>
<p>4-7.07 Aux fins du remplacement provisoire prévu à l'article 4-7.03 :</p> <p>a) si un poste équivalent pour lequel la personne salariée satisfait aux exigences requises devient disponible au cours de la période où elle a été remplacée provisoirement, la personne salariée y est alors remplacée sans affichage;</p> <p>b) après douze (12) mois d'application des mesures prévues à l'article 4-7.03, les parties se rencontrent afin de déterminer le recyclage, si nécessaire, pour accéder à un poste disponible ou éventuellement disponible. Il doit s'agir d'un poste équivalent ou d'un poste comportant le même nombre d'heures de travail et dont le maximum de l'échelle de classification est près de celui du poste aboli.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>RECYCLAGE</p> <p>4-7.08 Toute personne salariée qui doit être replacée selon les dispositions de la présente clause doit accepter de se soumettre au recyclage qui lui est proposé par les parties pour autant qu'elle ait les aptitudes requises. La personne salariée qui doit être recyclée est libérée sans perte de son salaire régulier. Dans le cas où le recyclage consiste dans des cours de formation, la personne salariée bénéficie d'une exonération complète des droits de scolarité qui y sont reliés. Cette personne salariée bénéficie également des dispositions de la directive de l'Université concernant les frais de déplacement.</p>	<p>RECYCLAGE</p> <p>4-7.08 Toute personne salariée qui doit être replacée selon les dispositions de la présente clause doit accepter de se soumettre au recyclage qui lui est proposé par les parties pour autant qu'elle ait les aptitudes requises. La personne salariée qui doit être recyclée est libérée sans perte de son salaire régulier. Dans le cas où le recyclage consiste dans des cours de formation, la personne salariée bénéficie d'une exonération complète des droits de scolarité qui y sont reliés. Cette personne salariée bénéficie également des dispositions de la <i>Directive relative au remboursement des frais de déplacement (Directive 2600-013)</i>. l'Université concernant les frais de déplacement. <i>Accord</i></p>
<p>DISPOSITIONS DIVERSES</p> <p>4-7.09 Sauf disposition contraire à la présente clause, la personne salariée conserve la progression salariale afférente à son poste aboli.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4-7.10 La personne salariée ne peut refuser plus d'une (1) fois d'être replacée à un poste équivalent en vertu de l'article 4-7.02.</p> <p>Cependant, si l'attribution du poste équivalent comporte un changement de campus, la personne salariée peut refuser deux (2) fois d'être replacée.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>4-7.11 La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste comportant un quart de travail différent de celui qu'elle occupait avant l'abolition de son poste et le refus d'un tel poste ne peut être compté comme un refus selon l'article 4-7.10.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4-7.12 Si la personne salariée refuse plus d'une (1) fois ou deux (2) fois, selon le cas, d'être replacée à un poste équivalent en vertu de l'article 4-7.02 ou si elle refuse d'être replacée en vertu de l'article 4-7.03 ou si elle refuse le recyclage qui lui est proposé à l'article 4-7.08, elle peut soit démissionner et bénéficier de l'indemnité de séparation prévue à l'article 4-7.13, soit être mise à pied et inscrite sur la liste de rappel. Dans ce dernier cas, à l'échéance du délai prévu à l'article 4-4.04 g), elle reçoit l'indemnité de séparation qu'elle aurait reçue au moment du début de sa mise à pied. Toutefois, si pendant sa mise à pied la personne salariée refuse un rappel au travail à un poste équivalent disponible, elle est réputée avoir démissionné à partir du début de sa mise à pied et elle ne bénéficie pas de l'indemnité de séparation prévue à l'article 4-7.13.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4-7.13 Aux fins de l'article 4-7.12, l'indemnité de séparation est équivalente à un (1) mois de salaire régulier par année d'ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
4-7.14 L'Université doit payer la prime de séparation à la personne salariée dans les trente (30) jours de la demande. Après entente avec l'Université, ce délai peut être prolongé.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

4-8.00 MISE À PIED ET DÉPLACEMENT	4-8.00 MISE À PIED ET DÉPLACEMENT
4-8.01 Lorsqu'elle procède à la mise à pied d'une personne salariée régulière tel que prévu à l'article 4-5.02, l'Université donne un avis de mise à pied de deux (2) mois à la personne titulaire du poste dans le cas d'une mise à pied découlant de l'abolition de son poste. Dans tout autre cas, l'avis est de dix (10) jours ouvrables. L'Université transmet une copie de l'avis au Syndicat dans l'un et l'autre cas.	IDEM
4-8.02 La mise à pied ou le déplacement d'une telle personne salariée régulière s'effectue, selon l'ancienneté, dans le cadre de la procédure suivante :	IDEM
a) l'Université détermine d'abord quelle fonction de l'unité administrative est visée par la mise à pied;	IDEM
b) l'Université effectue la mise à pied ou le déplacement de la personne salariée à plein temps ou la personne salariée à temps partiel qui a le moins d'ancienneté;	IDEM
c) la personne salariée ainsi déplacée peut, à son choix,	IDEM
- soit être effectivement mise à pied et inscrite sur la liste de rappel prévue à l'article 4-9.01;	IDEM
- soit exiger d'être replacée dans l'unité de négociation à un poste occupé par une personne salariée à plein temps ou à temps partiel de même classe aux dépens de la personne salariée qui a le moins d'ancienneté dans la fonction visée, à la condition que ladite personne salariée ait plus d'ancienneté et qu'elle satisfasse aux exigences requises normalement par ledit poste;	IDEM
d) si cette personne salariée déplacée ne peut être ainsi replacée à un poste équivalent ou de même classe dans l'unité de négociation, elle peut exiger d'être replacée à un poste occupé par une personne salariée dont la classe est inférieure aux dépens, dans chacun des cas, de la personne salariée à plein temps ou à temps partiel qui a le moins d'ancienneté dans la classe, à la condition qu'elle satisfasse aux exigences requises normalement par ledit poste;	IDEM
e) chaque personne salariée déplacée en vertu des paragraphes précédents peut à son tour exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite ci-haut, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions qui y sont décrites.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>4-8.03 La personne salariée déplacée peut exiger de prendre la place d'une personne salariée temporaire à la condition qu'elle satisfasse aux exigences requises normalement par ledit poste. Dans ces cas, les jours ainsi travaillés ne sont pas considérés aux fins d'acquérir la sécurité d'emploi prévue à la clause 4-5.00. À compter du moment où elle prend effectivement la place qu'elle a exigée, cette personne salariée est inscrite sur la liste de rappel et les stipulations de la clause 4-9.00 s'appliquent. La personne salariée temporaire ainsi déplacée est inscrite sur la liste des personnes salariées temporaires prévue à l'article 2-3.08 et s'il y a lieu sur la liste de rappel prévue à l'article 2-3.09.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4-8.04 La personne salariée qui peut exiger d'être replacée suite à l'abolition de son poste informe par écrit le Service des ressources humaines de son intention de ce faire en lui indiquant le poste revendiqué et ce, au moins quinze (15) jours avant l'abolition effective de son poste.</p> <p>La personne salariée qui peut exiger d'être replacée suite à son propre déplacement informe par écrit le Service des ressources humaines de son intention de ce faire en lui indiquant le poste revendiqué et ce, dans un délai de sept (7) jours de la date de réception de son avis de mise à pied.</p>	<p>4-8.04 La personne salariée qui peut exiger d'être replacée suite à l'abolition de son poste informe par écrit la Direction des ressources humaines de son intention de ce faire en lui indiquant le poste revendiqué et ce, au moins quinze (15) jours avant l'abolition effective de son poste.</p> <p>La personne salariée qui peut exiger d'être replacée suite à son propre déplacement informe par écrit la Direction des ressources humaines de son intention de ce faire en lui indiquant le poste revendiqué et ce, dans un délai de sept (7) jours de la date de réception de son avis de mise à pied.</p> <p><i>Accord</i></p>
<p>4-8.05 La personne salariée qui obtient un poste suite à un déplacement adopte l'horaire de travail du poste ainsi obtenu et reçoit le salaire régulier correspondant à cet horaire.</p> <p>Le nouveau taux horaire de l'échelle de classification de la personne salariée qui obtient un poste d'une autre classe suite à un déplacement est établi, dans sa nouvelle classe, au palier égal ou inférieur le plus immédiatement rapproché du taux horaire de l'échelle de classification qu'elle recevait avant son changement de classe.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>4-8.06 Lorsque la personne salariée ne peut exercer de déplacement selon les dispositions de la présente clause, elle est effectivement mise à pied.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4-8.07 Avant la mise à pied effective de la personne salariée, l'Université s'engage à faciliter sa réintégration au marché du travail en lui autorisant des absences sans perte de salaire régulier jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables pour lui permettre de se trouver un emploi ailleurs.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

4-9.00 LISTE DE RAPPEL DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES	4-9.00 LISTE DE RAPPEL DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES
4-9.01 La personne salariée régulière effectivement mise à pied est inscrite sur la liste de rappel des personnes salariées régulières et y est maintenue selon les dispositions de la clause 4-4.00.	IDEM
4-9.02 Au plus tard vingt (20) jours après sa mise à pied effective, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel transmet par écrit à l'Université le choix des fonctions pour lesquelles elle est disponible aux fins d'un rappel pour occuper un poste ou pour postuler au sens de l'article 4-9.06. Par la suite, à tous les trois (3) mois, la personne salariée peut modifier ce choix au moyen d'un avis écrit à l'Université.	IDEM
4-9.03 Le rappel au travail des personnes salariées inscrites sur la liste de rappel se fait sans affichage suivant les règles de l'ancienneté pour autant que la personne salariée ait fait connaître sa disponibilité selon l'article 4-9.02, qu'elle satisfasse aux exigences requises et qu'il s'agisse d'un poste dont la classe est égale ou inférieure à celui du poste qu'elle occupait lors de sa mise à pied effective. Les stipulations concernant la période d'essai prévue à l'article 4-1.07 s'appliquent lors de ce rappel.	IDEM
4-9.04 La personne salariée ainsi rappelée par courrier recommandé, avec copie au Syndicat, bénéficie d'un délai de cinq (5) jours ouvrables pour accepter ou refuser le poste. L'absence de réponse écrite est considérée comme un refus.	IDEM
4-9.05 Lors d'un rappel au travail en vertu de l'article 4-9.03 la personne salariée ne peut refuser un poste équivalent à celui qu'elle occupait au moment de sa mise à pied effective. En cas de refus, elle est réputée avoir perdu son emploi et l'Université le lui confirme par écrit dans les dix (10) jours ouvrables, avec copie au Syndicat.	IDEM
4-9.06 Pour autant qu'elle ait fait connaître sa disponibilité selon l'article 4-9.02 et qu'il s'agisse d'un poste dont la classe est supérieure à celle du poste qu'elle occupait lors de sa mise à pied effective, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel est réputée avoir postulé tout poste affiché correspondant à l'une des fonctions pour lesquelles elle s'est déclarée disponible. Le poste est accordé selon les dispositions de la clause 4-1.00.	IDEM
4-9.07 À partir des disponibilités exprimées par la personne salariée selon l'article 4-9.02, la personne salariée peut aussi exiger de prendre la place d'une personne salariée temporaire à la condition qu'elle satisfasse aux exigences requises normalement par le poste.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
4-9.08 Dans les cas prévus à l'article 4-9.07, la durée du travail accompli ne compte pas aux fins du service actif prévu à la clause 4-5.00 et constitue une suspension de la mise à pied.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

4-10.00 SOUS-CONTRATS	4-10.00 SOUS-CONTRATS
<p>4-10.01 L'Université s'engage à ne pas accorder de sous-contrats dans les secteurs où, au moment de la signature de la présente convention, elle n'en accorde pas pour les travaux qui sont effectués régulièrement par les personnes salariées de l'unité de négociation à moins qu'elle y soit forcée par des cas imprévus ou par des événements de force majeure. L'adjudication de sous-contrat ne doit pas entraîner la mise à pied ni le renvoi ni la réduction de la semaine régulière de travail ni la diminution du salaire régulier d'aucune personne salariée régie par la présente convention.</p>	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

4-11.00 MOBILITÉ		4-11.00 MOBILITÉ	
4-11.01	L'Université peut procéder à tout changement des tâches entre les personnes salariées dans le respect de leur description de fonction.	IDEM	
4-11.02	À l'intérieur de l'unité de travail, l'Université ne peut procéder unilatéralement au déplacement permanent ou temporaire d'une personne salariée de manière abusive, discriminatoire ou arbitraire. Un tel déplacement ne peut être effectué dans un poste vacant ou nouvellement créé.	IDEM	

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

CHAPITRE 5 AVANTAGES SOCIAUX	CHAPITRE 5 AVANTAGES SOCIAUX
5-1.00 ASSURANCES COLLECTIVES ET RÉGIME DE RETRAITE	5-1.00 ASSURANCES COLLECTIVES ET RÉGIME DE RETRAITE
<p>5-1.01 L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir les régimes d'assurance-salaire, d'assurance-maladie et d'assurance-vie en vigueur à l'Université au moment de la signature de la présente convention.</p> <p>Toute modification qui est dûment apportée à ces régimes en fait partie intégrante. Les personnes salariées sont représentées au comité des régimes d'assurances collectives par un membre ou son substitut nommé par le Syndicat.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">Avec l'autorisation de la personne salariée, le Syndicat peut communiquer avec la Direction des ressources humaines afin de discuter de toute décision rendue en application du régime d'assurance collective.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>5-1.02 Toute absence maladie de trois (3) jours et moins est payée par l'Université à la personne salariée régulière sans perte de son salaire régulier, pour autant que celle-ci informe la personne supérieure immédiate dès la première journée de son absence.</p> <p>Les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent aussi à la personne salariée temporaire inscrite sur la liste de rappel.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>5-1.03 À compter du quatrième (4^e) jour et, s'il y a lieu, jusqu'à concurrence du cent huitième (108^e) jour de l'absence maladie d'une personne salariée régulière couverte par le régime, l'Université lui verse son salaire régulier incluant, à titre d'avance, un montant équivalent à celui que lui verserait l'assureur du régime si sa réclamation était acceptée en conformité avec ce régime.</p> <p>a) La personne salariée réclamante remet à l'Université les pièces justificatives établissant son invalidité telles que requises par le régime.</p> <p>b) L'avance prévue au premier paragraphe est alors payée à la personne salariée réclamante à chaque période de paie située à l'intérieur de ladite absence maladie jusqu'à la décision finale.</p> <p>c) La personne salariée réclamante subroge l'Université jusqu'à concurrence du montant des avances ainsi consenties.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>d) La personne salariée réclamante s'engage à rembourser à l'Université toute somme ainsi avancée si une décision finale établit qu'elle n'a pas droit aux prestations prévues en vertu dudit régime.</p> <p>e) À défaut d'entente spécifique sur ce remboursement avec la personne salariée réclamante, l'Université peut retenir jusqu'à dix pour cent (10 %) du salaire brut par paie jusqu'à épuisement de la dette de la personne salariée. Dans le cas où la créance est mise en péril et dans le cas de fraude, l'Université n'est pas limitée à cette rétention de dix pour cent (10 %).</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>5-1.04 La directrice ou le directeur du Service des ressources humaines se réserve le droit d'exiger un certificat médical ou de faire vérifier par un médecin de son choix toute absence pour cause de maladie ou d'accident.</p> <p>En pareil cas, si un montant est facturé par le professionnel de la santé pour émettre un tel certificat, l'Université le rembourse à la personne salariée sur présentation de pièces justificatives.</p>	<p>5-1.04 La Direction des ressources humaines directrice ou le directeur du Service des ressources humaines se réserve le droit d'exiger un certificat médical ou de faire vérifier par un médecin de son choix toute absence pour cause de maladie ou d'accident.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>5-1.05 En contrepartie du fait que l'Université assume entièrement le paiement des primes de l'assurance-salaire de courte durée, la totalité du rabais consenti par Développement des ressources humaines Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquis à l'Université.</p>	<p>5-1.05 En contrepartie du fait que l'Université assume entièrement le paiement des primes de l'assurance-salaire de courte durée, la totalité du rabais consenti par le ministère des Ressources humaines et Développement social Canada Développement des ressources humaines Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquis à l'Université.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>5-1.06 L'Université et le Syndicat conviennent que le régime de retraite de l'Université et le règlement concernant la retraite anticipée seront maintenus pendant la durée de la présente convention. Toute modification qui est dûment apportée à ce régime en fait partie intégrante. Les personnes salariées sont représentées au comité du régime de retraite par un membre ou son substitut nommé par le Syndicat.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>LA RETRAITE ANTICIPÉE</p> <p>5-1.07 La personne salariée régulière peut prendre une retraite si elle a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans, à la date du début de la retraite. Elle doit transmettre un avis à l'Université au moins trois (3) mois avant la date où la retraite prendra effet. Cette personne a alors droit, sous forme forfaitaire, à une allocation de retraite d'un montant équivalent à un (1) mois de son salaire régulier au moment de sa retraite, pour chaque année d'ancienneté, jusqu'à un maximum de douze (12) mois.</p> <p>L'allocation de retraite est versée au moment du départ ou selon les modalités convenues entre l'Université et la personne salariée régulière.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>LE CONGÉ SANS SALAIRE POUR FINS DE RETRAITE</p> <p>5-1.08 À partir de cinquante-neuf (59) ans, une personne salariée qui a quinze (15) années d'ancienneté obtient, à sa demande, une charge de travail réduite de 50 % si elle joint à cette demande un avis définitif de retraite prenant effet au plus tard à soixante-cinq (65) ans. L'Université réduit alors son salaire de la personne salariée de 50 % selon les modalités convenues entre celle-ci et la personne supérieure immédiate, de façon à respecter les besoins du Service.</p> <p>Dans ce cas, la contribution de la personne salariée et celle de l'Université au régime de retraite et d'assurance-maladie en vigueur à l'Université sont maintenues au niveau correspondant au régime d'emploi à plein temps de la personne salariée.</p> <p>Pour autant qu'elle y soit admissible, cette personne peut également participer aux autres régimes d'assurances collectives aux conditions qui y sont prévues.</p> <p>Les autres conditions de travail prévues à la convention collective demeurent inchangées en y faisant les adaptations nécessaires.</p> <p>Au cours et au terme du congé sans salaire visé au présent article, la personne salariée peut se prévaloir de la retraite anticipée aux conditions en vigueur à l'obtention du congé sans salaire pour fin de retraite.</p>	<p>5-1.08 À partir de cinquante-cinq (55) ans, une personne salariée qui a quinze (15) années d'ancienneté obtient, à sa demande, une charge de travail réduite de 50 % pour une durée maximale de six (6) ans, si elle joint à cette même demande un avis définitif de retraite prenant effet au plus tard à soixante-cinq (65) ans. L'Université réduit alors son salaire de 50 %. L'Université réduit la charge de travail de la personne salariée de 50 % selon les modalités convenues entre celle-ci et la personne supérieure immédiate, de façon à respecter les besoins du Service.</p> <p><i>Accord</i></p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>RETRAITE GRADUELLE</p> <p>5-1.09 a) La personne salariée qui a au moins cinquante-trois (53) ans et qui a accumulé au moins douze (12) ans d'ancienneté, peut choisir de prendre la retraite graduelle sur une période de deux (2) ans.</p> <p>Sa demande doit être effectuée au moins trois (3) mois avant la date où la retraite graduelle devra prendre effet. Elle joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle.</p> <p>b) À partir de la date du début de la retraite graduelle, l'Université réduit la charge de travail de la personne salariée de 50 % selon les modalités convenues entre celle-ci et la personne supérieure immédiate de façon à respecter les besoins du Service.</p> <p>L'Université, le Syndicat et la personne salariée peuvent convenir de tout autre aménagement de la réduction de la semaine de travail ainsi que de son application.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>c) À l'exception du régime de retraite de l'Université et des régimes d'assurances collectives, pendant la période de retraite graduelle, le salaire et les autres conditions de travail, tels les vacances, les congés fériés et personnels prévus à la convention, sont ajustés au prorata du nouveau régime d'emploi en y faisant les adaptations nécessaires pour donner effet à la présente.</p> <p>d) La personne salariée qui termine une période de retraite graduelle ne peut se prévaloir de l'article 5-1.07.</p> <p>e) Cependant, si elle prend une retraite anticipée au cours de la retraite graduelle, elle a droit, sous forme de montant forfaitaire, à une allocation de retraite prévue à l'article 5-1.07 moins la partie de l'allocation correspondant à la réduction de la charge de travail obtenue depuis le début du régime de retraite graduelle.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>5-1.10 Tel que prévu au régime de retraite de l'Université de Sherbrooke, la personne salariée participant au régime de retraite, âgée de cinquante-cinq (55) ans ou plus mais de moins de soixante-dix (70) ans, désirant réduire son temps de travail suite à une entente avec l'Université, a droit, sur demande, à chaque année où son temps de travail est ainsi réduit, à un montant forfaitaire payé à même la valeur de ses droits dans la caisse de retraite. Ce montant est déterminé conformément à la <i>Loi sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., c R-15.1)</i>.</p>	<p style="text-align: center;">RETRAITE PROGRESSIVE</p> <p style="text-align: center;">Au cours et au terme de la retraite progressive, la personne salariée peut se prévaloir de la retraite conformément à l'article 5-1.07. L'allocation de retraite est alors basée sur le salaire régulier tel qu'il lui aurait été versé si elle ne s'était pas prévalue de la retraite progressive.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

5-2.00 VACANCES ANNUELLES	5-2.00 VACANCES ANNUELLES
<p>5-2.01 Toute personne salariée a droit au cours des douze (12) mois qui suivent le 1^{er} juin de l'année courante à des vacances annuelles payées dont la durée est déterminée de l'une des façons suivantes :</p> <p>a) si elle n'a pas complété une (1) année d'ancienneté au 31 mai précédent, elle a droit à une journée et deux tiers (1 2/3) pour chaque mois travaillé à l'Université;</p> <p>b) si elle a complété une (1) année d'ancienneté au 31 mai précédent, elle a droit à vingt (20) jours ouvrables;</p> <p>c) si elle a complété quinze (15) années et plus d'ancienneté au 31 mai de l'année précédente, selon la liste officielle et finale prévue à l'article 4-4.05, elle a droit au nombre de jours ouvrables établi comme suit :</p> <p>Années d'ancienneté Jours ouvrables 15 21 jours 16 22 jours 17 et 18 23 jours 19 24 jours 20 et plus 25 jours</p> <p>Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, la durée des vacances annuelles est déterminée en fonction des dispositions de l'article 2-2.05.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p>Années d'ancienneté Jours ouvrables 15 21 jours 16 et 17 23 jours 18 et 19 24 jours 20 et plus 25 jours</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>5-2.02 Aux fins de la présente clause, la personne salariée est considérée comme ayant travaillé dans le cas des absences suivantes survenues au cours de l'année financière précédente :</p> <p>a) pendant les vingt (20) premiers jours ouvrables de congé sans salaire prévu à la clause 5-6.00;</p> <p>b) pendant les six (6) premiers mois consécutifs d'absence en vertu des dispositions des assurances collectives prévues à la clause 5-1.00;</p> <p>c) pendant les douze (12) premiers mois consécutifs d'absence du travail pour maladie ou accident du travail tel que défini à l'article 4-4.02 a);</p> <p>d) pendant toute la durée d'une absence en vertu des articles 5-4.04 et 5-4.21;</p> <p>e) pendant les vacances annuelles et autres congés payés.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p>c) pendant les douze (12) premiers mois consécutifs d'absence du travail pour maladie professionnelle ou accident du travail tel que défini à l'article 4-4.02 a); <i>Accord</i></p> <p>d) pendant toute la durée d'une absence en vertu des articles 5-4.04, 5-4.20 et 5-4.21; <i>Accord</i></p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>5-2.03 Toutefois, la personne salariée qui n'a pas travaillé toute l'année se terminant le 31 mai précédent a droit au nombre de jours ouvrables prévu dans son cas à l'article 5-2.01 b) ou c) multiplié par le nombre des mois travaillés divisé par douze (12).</p> <p>Dans tous les cas prévus à la présente clause, aux fins d'établir le nombre de mois travaillés, les jours des fractions de mois de calendrier sont additionnés et convertis en mois de trente (30) jours. Si la partie résiduelle est inférieure à quinze (15), elle n'est pas considérée; si elle est égale ou supérieure à quinze (15), elle est considérée comme un (1) mois travaillé.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>5-2.04 Sauf permission expresse de l'Université, les vacances annuelles doivent se prendre durant l'année qui suit l'année financière de l'Université pendant laquelle elles ont été gagnées. Cependant une personne salariée peut reporter un maximum de cinq (5) jours de vacances non cumulatifs à l'année subséquente.</p> <p>La période comprise entre le 1^{er} juin et la Fête du travail est considérée comme la période normale pour prendre des vacances.</p> <p>Cependant une personne salariée peut prendre ses vacances annuelles en tout ou en partie en dehors de cette période après entente écrite avec l'Université. Cette dernière ne peut refuser sans motif valable.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>5-2.05 Au plus tard le 1^{er} avril, l'Université fait connaître à la personne salariée son ancienneté selon la liste officielle et finale prévue à l'article 4-4.05, de même que le nombre de jours de vacances auquel elle a droit. Au plus tard le 30 avril, celle-ci doit faire connaître son choix de vacances à la personne supérieure immédiate.</p> <p>La personne supérieure immédiate détermine les dates de vacances des personnes salariées en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) de l'ancienneté selon la liste mentionnée plus haut; b) des préférences exprimées par les personnes salariées; c) des besoins du service. <p>L'absence de personnes salariées saisonnières ou cycliques ou la non-disponibilité pour fins de vacances des personnes salariées temporaires ne peut être un motif de refus du choix exprimé par la personne salariée régulière.</p> <p>Les dates de vacances prévues des personnes salariées de l'unité administrative sont affichées au plus tard le 15 mai, à titre d'information.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>À défaut par la personne supérieure immédiate de déterminer les dates de vacances de la personne salariée au plus tard le 15 mai, le choix exprimé par la personne salariée est réputé confirmé.</p> <p>Nonobstant l'article 5-2.05, la personne salariée qui a le plus d'ancienneté ne peut choisir que l'équivalent de quatre (4) semaines de ses vacances avant celle qui possède moins d'ancienneté.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>5-2.06 Une personne salariée peut, après avis écrit à la personne supérieure immédiate, changer sa date de vacances, pour autant que les droits et le choix de vacances des autres personnes salariées ainsi que les besoins de l'unité administrative prévue à l'annexe 1-B soient respectés.</p>	<p>IDEM</p>
<p>5-2.07 Sous réserve des articles 5-2.04 et 5-2.05, la personne salariée peut :</p> <p>a) prendre ses vacances de façon consécutive ou non;</p> <p>b) les fractionner en autant de périodes qu'elle le désire pourvu qu'une période ne soit pas d'une durée inférieure à une semaine de calendrier;</p> <p>c) fractionner, en jour ou en demi-jour, le maximum d'une semaine et, le cas échéant, les 21, 22, 23, 24 et 25^e jours de ses vacances.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>5-2.08 En cas de cessation définitive d'emploi ou de congé sans salaire, la personne salariée concernée a droit à la rémunération de ses vacances acquises au moment de son départ, déduction faite s'il y a lieu, des montants déjà reçus à cet effet. Cette rémunération de vacances est versée dans les quinze (15) jours suivant le départ.</p>	<p>IDEM</p>
<p>5-2.09 Pour les jours ouvrables auxquels elle a droit, la personne salariée reçoit une rémunération basée sur son taux horaire de salaire.</p> <p>À la condition qu'elle avise par écrit l'Université trois (3) semaines à l'avance, elle reçoit cette rémunération avant son départ pour vacances. À défaut dudit avis, le salaire de vacances est payé de façon régulière.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>5-2.10 Une personne salariée incapable de prendre ses vacances annuelles aux dates prévues pour raisons de maladie, accident ou accident du travail survenu avant le début de sa période de vacances peut reporter ses vacances annuelles à une période ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser la personne supérieure immédiate le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances et convenir avec la personne supérieure immédiate d'une autre période de vacances annuelles lors de son retour au travail.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>5-2.11 La personne salariée hospitalisée durant ses vacances annuelles ou victime d'une maladie ou d'un accident entraînant une invalidité durant ses vacances annuelles peut remettre le nombre de jours de vacances durant lesquels elle a été hospitalisée ou invalide conformément aux règles de la présente clause pourvu que, selon le cas, elle fasse la preuve de son hospitalisation ou qu'elle présente un certificat médical attestant de son invalidité, de la date du début et de la durée probable de cette invalidité.</p>	<p>IDEM</p>
<p>5-2.12 À la condition que quinze (15) jours de vacances soient épuisés, nonobstant l'article 5-6.01, tout congé sans salaire d'une durée de deux (2) semaines ou moins est accordé à la personne salariée qui en fait la demande aux conditions suivantes :</p> <p>a) ce congé ne peut avoir préséance sur la détermination des dates de vacances des personnes salariées tel que prévu à l'article 5-2.05;</p> <p>b) les besoins de l'unité administrative prévue à l'annexe 1-B sont respectés.</p> <p>Cependant, ce congé sans salaire pourra excéder deux (2) semaines après entente entre la personne salariée et l'Université.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>5-2.13 Dans le cas du décès d'une personne salariée, l'Université verse à ses ayants droit ou héritiers légaux, la rémunération de vacances qui lui est acquise en vertu de la présente clause.</p>	<p>IDEM</p>
<p>5-2.14 Lors d'un grief contestant la décision de l'Université de refuser les dates de vacances choisies par une personne salariée, ce grief a priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.</p>	<p>IDEM</p>
<p>5-2.15 La personne salariée couverte par la convention collective unité 98 et qui obtient un poste conformément à la procédure d'affichage prévue à l'article 4-1.05, septième paragraphe ne peut voir diminuer son nombre de jours de vacances qu'elle avait dans l'unité 98. Les congés personnels sont inclus dans le calcul des vacances (ex : dans l'unité 98, vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances annuelles égalent dans l'unité 74, vingt et un (21) jours ouvrables de vacances annuelles et deux (2) jours de congés personnels).</p>	<p>5-2.15 La personne salariée couverte par la convention collective unité 98 et qui obtient un poste conformément à la procédure d'affichage prévue à l'article 4-1.05, septième paragraphe ne peut voir diminuer son nombre de jours de vacances qu'elle avait dans l'unité 98. Les congés personnels sont inclus dans le calcul des vacances (ex : dans l'unité 98, vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances annuelles égalent dans l'unité 74, vingt et un (21) jours ouvrables de vacances annuelles et deux (2) jours de congés personnels).</p> <p><i>Accord</i></p> <p>Référence : lettre d'entente no 3</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

5-3.00 JOURS FÉRIÉS	5-3.00 JOURS FÉRIÉS
5-3.01 a) Au cours de l'année financière de l'Université, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés :	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008

CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Jour de l'An	Lundi, 3 janvier report du 1 ^{er}	Mardi, 3 janvier report du 1 ^{er}	Mardi, 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Jeudi 1 ^{er} janvier
Lendemain du jour de l'An	Mardi, 4 janvier report du 2	Mercredi, 4 janvier report du 2	Mercredi, 2 janvier	Jeudi, 2 janvier	Vendredi, 2 janvier
Vendredi saint	Vendredi, 22 avril	Vendredi, 6 avril	Vendredi, 29 mars	Vendredi 18 avril	Vendredi, 3 avril
Lundi de Pâques	Lundi, 25 avril	Lundi, 9 avril	Lundi, 1 ^{er} avril	Lundi, 21 avril	Lundi, 6 avril
Journée nationale des Patriotes	Lundi, 23 mai	Lundi, 21 mai	Lundi, 20 mai	Lundi 19 mai	Lundi, 18 mai
Fête nationale du Québec	Vendredi, 24 juin	Lundi, 25 juin report du 24	Lundi, 24 juin	Mardi, 24 juin	Mercredi, 24 juin
Fête du Canada	Vendredi, 1 ^{er} juillet	Lundi, 2 juillet report du 1 ^{er}	Lundi, 1 ^{er} juillet	Lundi, 30 juin report du 1 ^{er} juillet	Lundi, 29 juin report du 1 ^{er} juillet
Fête du Travail	Lundi, 5 septembre	Lundi, 3 septembre	Lundi, 2 septembre	Lundi, 8 septembre	Lundi, 7 septembre
Jour de l'Action de grâces	Lundi, 10 octobre	Lundi, 8 octobre	Lundi, 14 octobre	Lundi, 13 octobre	Lundi, 12 octobre
Veille de Noël	Lundi, 26 décembre report du 24	Lundi, 24 décembre	Mardi, 24 décembre	Mercredi, 24 décembre	Jeudi, 24 décembre
Jour de Noël	Mardi, 27 décembre report du 25	Mardi, 25 décembre	Mercredi, 25 décembre	Jeudi, 25 décembre	Vendredi, 25 décembre
Lendemain de Noël	Mercredi, 28 décembre report du 26	Mercredi, 26 décembre	Jeudi, 26 décembre	Vendredi, 26 décembre	Lundi 28 décembre report du 26
1 ^{er} congé mobile	Jeudi, 29 décembre	Jeudi, 27 décembre	Vendredi, 27 décembre	Lundi, 29 décembre	Mardi, 29 décembre
2 ^e congé mobile	Vendredi, 30 décembre	Vendredi, 28 décembre	Lundi, 30 décembre	Mardi, 30 décembre	Mercredi, 30 décembre
Veille du jour de l'An	Lundi, 2 janvier report du 31 décembre	Lundi, 31 décembre	Mardi, 31 décembre	Mercredi, 31 décembre	Jeudi, 31 décembre

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>5-3.01 (...) b) L'Université convient de reconnaître et d'observer comme jour férié tout jour décrété fête civile par les gouvernements fédéral ou provincial après la signature de la convention.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>5-3.02 Si l'un des jours fériés prévus à l'article 5-3.01 coïncide soit avec les vacances annuelles de la personne salariée, soit avec l'un de ses jours de repos hebdomadaire autre que le samedi et le dimanche, la personne salariée concernée bénéficie alors d'une remise du jour férié à une date convenue entre elle et la personne supérieure immédiate.</p>	<p>IDEM</p>
<p>5-3.03 La rémunération de chacun des jours fériés prévus à l'article 5-3.01 lorsque chôme est égale au taux horaire de salaire de la personne salariée multiplié par le nombre d'heures de sa journée régulière de travail.</p> <p>Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, chacun des jours fériés prévus à l'article 5-3.01 est rémunéré en fonction des dispositions de l'article 2-2.05.</p> <p>Lorsqu'une personne salariée à temps partiel effectue de la prolongation d'heures tel que stipulé à l'article 2-2.06, elle reçoit, lors de chaque période de paie, une indemnité compensatoire des jours fériés prévu à l'article 5-3.01 égale à cinq (5 %) pour cent des heures effectuées en prolongation d'heures.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>5-3.04 Pour avoir droit à la rémunération d'un jour férié, la personne salariée doit avoir travaillé aussi bien le jour ouvrable prévu à son horaire qui précède que celui qui suit ledit jour férié, à moins que l'absence n'ait été motivée pour cause par la personne salariée ou autorisée par la personne supérieure immédiate.</p>	<p>IDEM</p>
<p>5-3.05 La personne salariée qui travaille l'un des jours fériés prévus à l'article 5-3.01 est rémunérée à son taux horaire de salaire alors en vigueur augmenté de cent pour cent (100 %).</p> <p>De plus, la personne salariée a droit, à son choix, soit à la rémunération du jour férié chôme telle que prévue à l'article 5-3.03, soit à la remise du jour férié à une date convenue entre elle et la personne supérieure immédiate.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>5-3.06 La personne salariée qui travaille lors de la remise d'un jour férié est rémunérée à son taux horaire de salaire augmenté de cinquante pour cent (50 %). En plus de cette rémunération, la personne salariée a droit au choix de la personne supérieure immédiate, soit à la rémunération du jour férié chômé prévue à l'article 5-3.03, soit à une nouvelle remise du jour férié à une date convenue entre elle et la personne supérieure immédiate.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>5-3.07 La personne salariée qui travaille un samedi ou un dimanche au cours de la période du congé des Fêtes est rémunérée à son taux horaire de salaire augmenté de cinquante pour cent (50 %). Les dispositions de ce paragraphe s'appliquent aux jours suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2005 : 31 décembre - 2006 : 1^{er} janvier, 30 et 31 décembre - 2007 : 29 et 30 décembre - 2008 : 27 et 28 décembre - 2009 : 26 et 27 décembre 	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2011 : 31 décembre - 2012 : 1^{er} janvier, 29 et 30 décembre - 2013 : 28 et 29 décembre - 2014 : 27 et 28 décembre - 2015 : 26 et 27 décembre <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>5-3.08 La personne salariée est libérée sans perte de salaire régulier, pour un maximum d'une (1) heure, pour participer aux activités organisées par l'Université lors de la Journée internationale des femmes (8 mars).</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>5-3.09 La présente clause ne s'applique pas dans tous les cas où la personne salariée bénéficie des prestations d'assurance-salaire ou de la Commission de la santé et de la sécurité du travail de Développement des ressources humaines Canada, de la Société de l'assurance automobile du Québec, du Régime de rentes du Québec.</p>	<p>5-3.09 La présente clause ne s'applique pas dans tous les cas où la personne salariée bénéficie des prestations d'assurance-salaire ou de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du ministère des Ressources humaines et Développement social Canada de Développement des ressources humaines Canada, de la Société de l'assurance automobile du Québec, du Régime de rentes du Québec.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

5-4.00 DROITS PARENTAUX	5-4.00 DROITS PARENTAUX <i>Accord</i>
5-4.01 Les indemnités du congé de maternité prévues aux articles 5-4.04 à 5-4.16 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas prévus à la présente clause, à titre de paiements durant une période de chômage causé par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.	5-4.01 Les indemnités du congé de maternité prévues aux articles 5-4.04 à 5-4.16 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) d'assurance-emploi ou, dans les cas prévus à la présente clause, à titre de paiements durant une période d'absence reliée à la grossesse de chômage causé par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien. le RQAP ne s'applique pas.
5-4.02 L'Université ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des ressources humaines Canada en vertu de la <i>Loi de l'assurance-emploi</i> , lorsque le revenu de la personne salariée excède une fois et demie (1½) le maximum assurable.	5-4.02 Abrogé
5-4.03 Aux fins de la présente clause : a) lorsque la personne salariée doit produire un certificat médical, l'Université se réserve le droit d'exiger qu'elle soit réexaminée par un médecin choisi par elle; b) le pourcentage de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) mentionné a été fixé pour tenir compte du fait que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son salaire régulier; c) la personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rétribution.	IDEM IDEM b) le pourcentage de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) mentionné a été fixé pour tenir compte du fait que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, d'assurance-emploi, et du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son salaire régulier; IDEM
5-4.04 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'article 5-4.06, doivent être consécutives. La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans salaire prévu à la présente clause a aussi droit à ce congé de maternité. La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines de congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.	5-4.04 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de l'article 5-4.06, doivent être consécutives. IDEM La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt et une (21) semaines de congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>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.</p>	<p>IDEM</p>
<p>5-4.05 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement.</p>	<p>5-4.05 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et doit être conforme au paramètre de la Loi des normes du travail.</p>
<p>5-4.06 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.</p> <p>La personne salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.</p> <p>Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant n'est plus hospitalisé.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>5-4.07 Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'Université au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.</p> <p>Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Université d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai. Sur réception de l'avis de congé de maternité, l'Université doit faire parvenir un accusé réception confirmant les dates de début et de fin du congé de maternité.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>CAS ADMISSIBLES À L'ASSURANCE-EMPLOI</p> <p>5-4.08 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service 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, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de l'article 5-4.11 :</p>	<p>CAS ADMISSIBLES au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) À L'ASSURANCE-EMPLOI</p> <p>5-4.08 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service 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 québécois d'assurance parentale (RQAP), d'assurance-emploi reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de l'article 5-4.11 :</p>
<p>a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire régulier;</p>	<p>a) abrogé</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008

b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire régulier et son taux hebdomadaire de prestations d'assurance-emploi;

c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire régulier, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité;

d) le total des prestations d'assurance-emploi, des prestations supplémentaires d'assurance-emploi et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la personne salariée ne devra, en aucun cas, dépasser quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire brut habituel.

Pour les fins du paragraphe b) du présent article, 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 autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'article 5-4.10 d), elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par l'Université et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci, en même temps que le montant des prestations que lui verse Développement des ressources humaines Canada.

CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015

b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations, du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), d'assurance-emploi une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire régulier et son taux hebdomadaire de prestations du RQAP, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième et unième semaine; d'assurance-emploi

e) abrogé

d) abrogé

Abrogé

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'article 5-4.10 d), elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par l'Université et le pourcentage de prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée demande au RQAP de produire un relevé mentionnant la prestation hebdomadaire correspondant à chaque employeur, produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci, en même temps que le montant des prestations que lui verse. Développement des ressources humaines Canada.

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>De plus, si Développement des ressources humaines Canada réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par Développement des ressources humaines Canada, l'indemnité complémentaire prévue par le paragraphe a) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.</p> <p>Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée ou des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus aux termes du régime.</p>	<p>Abrogé</p> <p>IDEM</p>
<p>CAS NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE-EMPLOI</p> <p>5-4.09 La personne salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois :</p> <p>a) la personne salariée à plein temps qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire régulier et ce durant douze (12) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pour le motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi.</p> <p>b) la personne salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire régulier et ce, durant douze (12) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :</p>	<p>CAS NON ADMISSIBLE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP) À L'ASSURANCE-EMPLOI</p> <p>5-4.09 La personne salariée exclue du bénéfice des prestations Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois :</p> <p>a) la personne salariée à plein temps qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire régulier et ce durant douze (12) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du RQAP d'assurance-emploi pour le motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi, gagné deux mille dollars (2 000 \$) durant les cinquante-deux (52) dernières semaines.</p> <p>b) la personne salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire régulier et ce, durant douze (12) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du RQAP d'assurance-emploi pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<ul style="list-style-type: none"> - elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi; ou - elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi. <p>Si la personne salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - elle n'a pas contribué au RQAP régime d'assurance-emploi; ou - elle a contribué au RQAP mais n'a pas gagné deux mille dollars (2 000 \$) durant les cinquante-deux (52) dernières semaines. occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi. <p>Si la personne salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi et du RQAP, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %).</p>
<p>5-4.10 Dans les cas prévus par les articles 5-4.08 et 5-4.09 :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée; b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Université dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par Développement des ressources humaines Canada à l'Université au moyen d'un relevé mécanographique; c) le salaire régulier de la personne salariée à temps partiel est le salaire régulier moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son salaire régulier durant son congé de maternité, on réfère au salaire régulier à partir duquel telles prestations ont été établies. <p>Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu aux articles 5-4.17 et 5-4.18 ne reçoit aucune indemnité de la C.S.S.T. est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <ul style="list-style-type: none"> b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Université dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis le Conseil de gestion de l'assurance-parentale Développement des ressources humaines Canada à l'Université au moyen d'un relevé mécanographique; <p>IDEM</p> <p>Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu aux articles 5-4.17 et 5-4.18 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) C.S.S.T. est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Le salaire régulier moyen de la personne salariée saisonnière ou cyclique est calculé sur la base des vingt (20) dernières semaines travaillées.</p> <p>Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée à temps partiel comprend la date de majoration du salaire ou la date d'avancement d'échelon, le calcul du salaire régulier est fait à partir de son taux horaire de salaire en vigueur à ces dates. Si par ailleurs, le congé de maternité comprend l'une ou l'autre de ces dates, le salaire régulier évolue à ces dates selon la formule de redressement de l'échelle de classification qui lui est applicable;</p> <p>d) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), ainsi que des organismes suivants :</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<ul style="list-style-type: none"> - la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse; - la Commission des services juridiques; - la Régie régionale de la santé et des services sociaux; - la Commission de la construction du Québec; - les Corporations d'aide juridique; - l'Office franco-québécois pour la jeunesse; - la Régie des installations olympiques; - la Société des loteries du Québec; - la Régie des alcools des courses et des jeux; - les Services d'apprentissage et de qualification professionnelle (Emploi-Québec); - la Société des traversiers du Québec; - la Société immobilière du Québec; - le Musée du Québec; - le Musée de la Civilisation; - le Musée d'Art contemporain; - la Société des établissements de plein air du Québec; - la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires; - et tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la loi 37. 	<ul style="list-style-type: none"> - Idem - Idem - Idem - Idem - Idem - Idem - le Musée national des beaux-arts du Québec; - Idem - Idem - Idem - Idem - Idem

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des articles 5-4.08 et 5-4.09 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent article.	IDEM
5-4.11 L'allocation de congé de maternité versée par les centres locaux d'emploi (Emploi-Québec) est soustraite des indemnités à verser selon l'article 5-4.08.	5-4.11 Abrogé
<p>5-4.12 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 5-4.13, la personne salariée bénéficie pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assurance-vie, à condition qu'elle verse sa quote-part; - assurance-maladie complémentaire, à condition qu'elle verse sa quote-part; - accumulation de vacances; - accumulation de l'ancienneté; - accumulation du service actif pour fins de la sécurité d'emploi; - accumulation de l'expérience; - assurance-salaire à la condition qu'elle verse sa quote-part; - droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de l'article 4-1.10. <p>La personne salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit l'Université de la date du report.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>5-4.13 Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne salariée a le droit de prolonger son congé de maternité d'une période égale à celle du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.</p> <p>La personne salariée peut en outre prolonger son congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.</p> <p>Durant ces prolongations, la personne salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
5-4.14 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.	5-4.14 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) 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.

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>5-4.15 À l'expiration de son congé de maternité, la personne salariée doit se présenter au travail, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 5-4.27.</p> <p>Si la personne salariée ne se présente pas au travail à la date prévue, l'Université lui fait parvenir un avis au cours de la première semaine l'informant qu'elle bénéficie d'un maximum de quatre (4) semaines pour se présenter au travail. Durant ces quatre (4) semaines, la personne salariée est réputée en congé sans salaire. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>5-4.16 Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste ou, le cas échéant, le poste qu'elle a obtenu suite à un affichage durant ledit congé, conformément aux dispositions de l'article 4-1.10, ou l'affectation temporaire qu'elle détenait avant son départ si cette affectation temporaire se poursuit après son retour au travail. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail.</p>	<p>IDEM</p>
<p>AFFECTATION PROVISoire ET CONGÉS SPÉCIAUX</p> <p>5-4.17 La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste disponible de la même fonction, ou si elle y consent et sous réserve des dispositions de la présente convention, dans une autre fonction dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) les conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître; b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite; c) elle travaille régulièrement devant un écran cathodique. <p>Dans les trois (3) cas, elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.</p> <p>Lorsque l'Université reçoit une demande de retrait préventif prévu à la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i>, elle en avise le Syndicat et lui indique le nom de la personne salariée.</p> <p>La personne salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés au poste qu'elle occupait avant cette affectation.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins que l'affectation ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.</p> <p>Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la personne salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue à la clause 5-1.00 dans le cas d'un accident du travail. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public. Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées aux fins de la présente clause ne peut excéder cent pour cent (100 %) du salaire net de la personne salariée.</p> <p>Cependant, à la suite d'une demande écrite de la personne salariée à cet effet, l'Université verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la C.S.S.T. verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci, sinon le remboursement se fait conformément aux dispositions de la convention collective relatives au remboursement de sommes payées en trop.</p> <p>De plus, à la demande de la personne salariée, l'Université doit étudier la possibilité de modifier temporairement, sans perte de droits, les tâches de la personne salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail sur écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.</p>	<p>Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins que l'affectation ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.</p> <p>Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la personne salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue à la clause 10-9.00 5-1.00 dans le cas d'un accident du travail. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public. Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées aux fins de la présente clause ne peut excéder cent pour cent (100 %) du salaire net de la personne salariée.</p> <p>Cependant, à la suite d'une demande écrite de la personne salariée à cet effet, l'Université verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) C.S.S.T. verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci, sinon le remboursement se fait conformément aux dispositions de la convention collective relatives au remboursement de sommes payées en trop.</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>5-4.18 La personne salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :</p> <p>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 au choix de l'Université; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la date du début du congé de maternité prévu à l'article 5-4.05;</p> <p>b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.</p>	<p>IDEM</p>
<p>5-4.19 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu des articles 5-4.17 et 5-4.18, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par l'article 5-4.12, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et par l'article 5-4.16. La personne salariée visée à l'un ou l'autre des paragraphes de l'article 5-4.18 peut se prévaloir des bénéfices du régime d'assurance-salaire.</p>	<p>IDEM</p>
<p>CONGÉ DE PATERNITÉ 5-4.20 La personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le trentième (30^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.</p> <p>Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.</p>	<p>CONGÉ DE PATERNITÉ 5-4.20 La personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le trentième (30^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.</p> <p>Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.</p> <p>CONGÉ DE CONJOINTE OU DE CONJOINT</p> <p>La personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives. Ce congé doit se situer entre le début du processus d'accouchement et les six (6) mois qui suivent le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.</p>
<p>CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ SANS SALAIRE EN VUE D'UNE ADOPTION 5-4.21 Pour autant qu'il ne s'agit pas de l'adoption de l'enfant de son conjoint, la personne salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives ou, lorsque son conjoint bénéficie d'un tel congé, à un congé égal à la différence entre ces dix (10) semaines et la durée du congé dont bénéficie son conjoint. Dans ce dernier cas, ce congé peut être réparti entre eux de façon consécutive ou simultanée. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.</p> <p>Sur demande écrite à l'Université, preuve à l'appui et si possible deux (2) semaines à l'avance, la personne salariée qui se déplace à l'extérieur du Québec pour adopter un enfant obtient à cette fin un congé sans salaire pour la durée du voyage. Au retour avec l'enfant adopté le congé d'adoption prend effet rétroactivement à la date de début du congé sans salaire pour une durée maximale de dix (10) semaines prévue ci-haut.</p>	<p>CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ SANS SALAIRE EN VUE D'UNE ADOPTION 5-4.21 Pour autant qu'il ne s'agit pas de l'adoption de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, la personne salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) dix (10) semaines consécutives ou, lorsque sa conjointe ou son conjoint bénéficie d'un tel congé, à un congé égal à la différence entre ces cinq (5) dix (10) semaines et la durée du congé dont bénéficie sa conjointe ou son conjoint. Dans ce dernier cas, ce congé peut être réparti entre eux de façon consécutive ou simultanée. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
5-4.22 La personne salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu à l'article 5-4.21 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.	IDEM
5-4.23 Pour chaque semaine du congé prévu à l'article 5-4.21, la personne salariée reçoit une indemnité égale à son salaire régulier versée à intervalles de deux (2) semaines.	5-4.23 Pour chaque semaine des de congés prévus aux articles 5-4.20 et à l'article 5-4.21, la personne salariée reçoit une indemnité égale à son salaire régulier moins le montant qui peut être versé par le RQAP. Cette indemnité est versée à intervalles de deux (2) semaines.
<p style="text-align: center;">CONGÉ SANS SALAIRE ET CONGÉ PARTIEL SANS SALAIRE</p> <p>5-4.24 La personne salariée peut se prévaloir du congé parental en tout temps, tel que prévu à la <i>Loi de l'assurance-emploi</i>, selon les délais prévus.</p> <p>La personne salariée obtient sur demande un congé sans salaire pour une période maximale de deux (2) ans à plein temps ou à temps partiel, en prolongation d'un congé de maternité prévu à l'article 5-4.04, ou en tout temps, pour les congés prévus aux articles 5-4.20 et 5-4.21, à l'intérieur des deux (2) ans suivant la naissance ou l'adoption de son enfant.</p> <p>La personne salariée à plein temps qui ne se prévaut pas du congé sans salaire, a droit à un congé partiel sans salaire établi sur une période de deux (2) ans.</p> <p>L'Université et la personne salariée conviennent de l'aménagement de ce congé partiel sans salaire.</p> <p>À défaut d'entente sur le nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) de congé par semaine ou l'équivalent et ce, durant une période n'excédant pas deux (2) ans.</p> <p>À défaut d'entente sur la répartition de ces jours, l'Université effectue cette répartition.</p> <p>Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :</p> <p>a) d'un congé sans salaire à un congé partiel sans salaire ou l'inverse, selon le cas;</p> <p>b) d'un congé partiel sans salaire à un congé partiel sans salaire différent.</p> <p>La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans salaire. L'Université et la personne salariée conviennent de l'aménagement de ce congé partiel sans salaire.</p>	<p style="text-align: center;">CONGÉ SANS SALAIRE ET CONGÉ PARTIEL SANS SALAIRE</p> <p>5-4.24 La personne salariée peut se prévaloir du congé parental en tout temps, tel que prévu à la Loi de l'assurance parentale sur l'assurance parentale de l'assurance-emploi, selon les délais prévus.</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans salaire ou partiel sans salaire peut, pour la portion du congé dont la personne conjointe ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans salaire ou partiel sans salaire en suivant les formalités prévues.</p> <p>Lorsque la personne conjointe de la personne salariée n'est pas une personne salariée des secteurs public ou parapublic, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la durée maximale de deux (2) ans en prolongation du congé de paternité ou d'adoption.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>5-4.25 Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans salaire ou congé partiel sans salaire accordé en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes. Dans ce cas, ce congé peut être réparti entre les conjoints de façon consécutive ou simultanée. En aucun cas la durée des congés des deux (2) conjoints ne peut excéder la période maximale de deux (2) ans.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>5-4.26 Au cours du congé sans salaire ou congé partiel sans salaire prévu à l'article 5-4.24, la personne salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. La pratique actuelle touchant l'avancement d'échelon sera maintenue au cours de la présente convention, pour les premiers douze (12) mois du congé sans salaire ou congé partiel sans salaire. La personne salariée peut continuer à participer aux régimes d'assurances et de retraite qui lui sont applicables et elle verse sa quote-part habituelle pour une période équivalente au congé parental prévu à la loi sur les normes du travail. Au-delà de cette période la personne doit verser, s'il y a lieu, la totalité des primes.</p> <p>Au retour de ce congé, l'Université réintègre la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou durant les premiers douze (12) mois de son congé sans salaire ou congé partiel sans salaire prévu à l'article 5-4.24, celui qu'elle a obtenu lors d'un affichage en vertu de la clause 4-1.00 ou si son poste a été aboli, la personne salariée a droit aux dispositions prévues aux clauses 4-5.00, 4-6.00, 4-7.00, 4-8.00 et 4-9.00.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>5-4.27 Les périodes de congé visées dans les articles 5-4.21 et 5-4.24 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.</p> <p>Sur réception de cette demande, l'Université doit faire parvenir un accusé de réception confirmant les dates de début et de fin desdits congés.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>5-4.28 À l'expiration des congés visés aux articles 5-4.21 et 5-4.24, la personne salariée doit se présenter au travail à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 5-4.27.</p> <p>Si la personne salariée ne se présente pas au travail à la date prévue, l'Université lui fait parvenir un avis au cours de la première semaine l'informant qu'elle bénéficie d'un maximum de quatre (4) semaines pour se présenter au travail. Durant ces quatre (4) semaines, la personne salariée est réputée en congé sans salaire. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>5-4.29 La personne salariée à qui l'Université a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans salaire ou congé partiel sans salaire prévu à l'article 5-4.24 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné.</p> <p>La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans salaire ou congé partiel sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>5-4.30 La personne salariée qui prend le congé pour adoption prévu à l'article 5-4.21 bénéficie des avantages prévus à l'article 5-4.12, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et de ceux prévus à l'article 5-4.16.</p>	<p>IDEM</p>
<p>5-4.31 La présente clause ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était demeurée au travail.</p>	<p>IDEM</p>
<p>5-4.32 L'Université s'engage à garantir qu'à compter de la signature de la présente convention la personne salariée puisse recevoir, durant son congé de maternité, les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Université en vertu des articles 5-4.04 à 5-4.16 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations supplémentaires de l'assurance-emploi.</p>	<p>5-4.32 L'Université s'engage à garantir qu'à compter de la signature de la présente convention la personne salariée puisse recevoir, durant son congé de maternité, les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Université en vertu des articles 5-4.04 à 5-4.16 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations supplémentaires du RQAP de l'assurance-emploi.</p>
<p>5-4.33 Les parties conviennent de se rencontrer pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants :</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<ul style="list-style-type: none"> - 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 de l'assurance-emploi; - si, par la suite, D.R.H.C. modifiait ses exigences au cours de la convention; - si des difficultés survenaient dans les modalités et délais de versement de l'indemnité à être versée à la personne salariée à l'occasion de son congé de maternité. 	<ul style="list-style-type: none"> - si le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale 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 du RQAP de l'assurance-emploi; - si, par la suite, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale D.R.H.C. modifiait ses exigences au cours de la convention; <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>5-4.34 Il est entendu que les discussions prévues à l'article 5-4.33 ne constituent pas une réouverture de la négociation de la présente convention.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p style="text-align: center;">CONGÉ POUR RESPONSABILITÉ PARENTALE</p> <p>5-4.35 Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Elle doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.</p> <p>Ce congé peut être fractionné en journées ou en demi-journées. La personne salariée doit aviser la personne supérieure immédiate de son absence le plus tôt possible. Une journée peut aussi être fractionnée si la personne supérieure immédiate y consent.</p>	<p style="text-align: center;">CONGÉ POUR RESPONSABILITÉ PARENTALE</p> <p>5-4.35 Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant dix (10) cinq (5) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur ou lorsque l'état de santé de son conjoint ou de sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents nécessite sa présence lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Elle doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>5-4.36 Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.</p> <p>La personne salariée doit aviser l'Université le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celle-ci, fournir un document la justifiant. Toutefois, si un enfant mineur de la personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Pour les fins de l'application des régimes d'assurance collective et de retraite, l'Université maintient sa participation durant cette absence. Les dispositions de 5-4.16 s'applique.</p>	<p>Pour les fins de l'application des régimes d'assurance collective et de retraite, l'Université maintient sa participation durant cette absence. Les dispositions de l'article 5-4.16 s'appliquent.</p>
<p>5-4.37 Sous réserve de l'acceptation d'assurance-emploi Canada, l'Université accorde à une personne salariée jusqu'à un maximum de six (6) semaines de congé de compassion, si elle doit offrir un soutien à un membre de sa famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer le décès dans un délai de vingt-six (26) semaines.</p> <p>Sont considérés comme membres de la famille :</p> <ul style="list-style-type: none"> - votre enfant ou l'enfant de votre conjoint ou conjointe; - votre conjoint ou conjointe; - le conjoint de votre père ou votre mère ou la conjointe de votre père ou votre mère. <p>Sont considérés comme soins ou soutien :</p> <ul style="list-style-type: none"> - offrir un soutien psychologique ou émotionnel; - prendre des dispositions pour que quelqu'un d'autre prodigue des soins; - fournir directement des soins ou y participer. <p>Pour les fins d'application des conditions de la convention collective, ce congé est considéré comme un congé sans salaire.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>5-4.38 Un congé sans salaire ou un congé partiel sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre l'Université et la personne salariée. Le Syndicat reçoit une copie desdites modalités. En cas de désaccord l'Université détermine les modalités de la prise du congé. Si la personne salariée n'est pas satisfaite des modalités déterminées par l'Université la personne salariée peut renoncer à ce congé.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p align="center">5-5.00 CONGÉ POUR SERVICE PUBLIC</p>	<p align="center">5-5.00 CONGÉ POUR SERVICE PUBLIC</p>
<p>5-5.01 La personne salariée régulière, candidate à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire obtient, sur demande écrite à l'Université, un congé sans salaire pour la période prévue à la loi électorale applicable.</p>	<p align="center">IDEM</p>
<p>5-5.02 La personne salariée régulière élue à une élection fédérale ou provinciale obtient, sur demande écrite à l'Université, un congé sans salaire pour la durée de son premier (1^{er}) mandat. À la fin de son premier (1^{er}) mandat, l'Université la réintègre dans les soixante (60) jours suivant un avis écrit de la personne salariée de son retour au travail au Service des ressources humaines, à la condition que cet avis soit transmis dans les soixante (60) jours suivant l'expiration de ce premier (1^{er}) mandat. Toutefois, si ladite personne salariée se porte candidate pour un deuxième (2^e) mandat consécutif et n'est pas réélue, ledit avis de retour au travail doit être transmis dans les soixante (60) jours de la date du scrutin.</p> <p>À défaut pour ladite personne salariée de faire parvenir ledit avis de retour au travail dans le délai prévu ou dans le cas où la personne salariée est réélue pour un deuxième (2^e) mandat consécutif, elle est alors considérée comme ayant démissionné.</p>	<p>5-5.02 La personne salariée régulière élue à une élection fédérale ou provinciale obtient, sur demande écrite à l'Université, un congé sans salaire pour la durée de son premier (1^{er}) mandat. À la fin de son premier (1^{er}) mandat, l'Université la réintègre dans les soixante (60) jours suivant un avis écrit de la personne salariée de son retour au travail à la Direction des ressources humaines au Service des ressources, à la condition que cet avis soit transmis dans les soixante (60) jours suivant l'expiration de ce premier (1^{er}) mandat. Toutefois, si ladite personne salariée se porte candidate pour un deuxième (2^e) mandat consécutif et n'est pas réélue, ledit avis de retour au travail doit être transmis dans les soixante (60) jours de la date du scrutin.</p> <p align="center"><i>Accord</i></p> <p align="center">IDEM</p>
<p>5-5.03 La personne salariée élue à une élection municipale ou scolaire obtient sur demande écrite des congés sans salaire selon les dispositions prévues à la loi électorale applicable.</p>	<p align="center">IDEM</p>
<p>5-5.04 La personne salariée élue au conseil d'administration d'un CÉGEP, d'une université autre que l'Université de Sherbrooke, ou d'une institution ou organisme visés par la <i>Loi sur la santé et les services sociaux du Québec</i>, bénéficie, après avoir avisé l'Université, de congés sans salaire pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction civique.</p> <p>La personne salariée élue au conseil d'administration et à l'assemblée des membres de l'Université de Sherbrooke est libérée sans perte de salaire régulier pour participer aux assemblées et aux activités officielles.</p>	<p>5-5.04 La personne salariée élue au conseil d'administration d'un CÉGEP, d'une université autre que l'Université de Sherbrooke, ou d'une institution ou organisme visés par la Loi sur la santé et les services sociaux du Québec, bénéficie, après avoir avisé l'Université, de congés sans salaire pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction civique.</p> <p align="center"><i>Accord</i></p> <p align="center">IDEM</p>
<p>5-5.05 La personne salariée nommée sur une commission d'enquête gouvernementale obtient, sur demande écrite à l'Université, un congé sans salaire pour la durée de son mandat.</p>	<p align="center">IDEM</p>

5-6.00 CONGÉ SANS SALAIRE	5-6.00 CONGÉ SANS SALAIRE
<p>5-6.01 Sous réserve des autres articles de la présente convention, l'Université accorde, pour raisons valables à la personne salariée régulière, un congé sans salaire pour la totalité de son régime d'emploi selon les modalités prévues à la présente clause. Si les besoins du service ou de la faculté ne le permettent pas, l'Université peut refuser d'accorder un congé sans salaire. Dans tous les cas, la personne salariée régulière doit motiver sa demande de congé sans salaire dans une lettre transmise au Service des ressources humaines.</p> <p>L'Université accorde à une personne salariée régulière pour une raison jugée acceptable par la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines, un congé sans salaire d'une durée minimale de six (6) semaines. L'Université ne refusera pas un tel congé sans motif valable.</p> <p>Après entente avec l'Université, une personne salariée régulière peut bénéficier d'un congé partiel sans salaire durant une période n'excédant pas douze (12) mois. Une fois le congé terminé, elle reprend l'horaire qu'elle avait avant le début du congé, à moins qu'il n'ait été modifié conformément à l'article 7-1.08.</p> <p>La personne salariée qui possède plus de sept (7) années d'ancienneté a droit, une fois par période d'au moins sept (7) ans à un congé sans salaire d'une durée minimale de six (6) semaines et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. L'Université ne peut refuser une telle demande sans motif valable.</p>	<p>5-6.01 Sous réserve des autres articles de la présente convention, l'Université accorde, pour raisons valables à la personne salariée régulière, un congé sans salaire pour la totalité de son régime d'emploi selon les modalités prévues à la présente clause. Si les besoins du service ou de la faculté ne le permettent pas, l'Université peut refuser d'accorder un congé sans salaire. Dans tous les cas, la personne salariée régulière doit motiver sa demande de congé sans salaire dans une lettre transmise à la Direction des ressources humaines.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p>L'Université accorde à une personne salariée régulière pour une raison jugée acceptable par la directrice ou le directeur Direction des ressources humaines, un congé sans salaire d'une durée minimale de six (6) semaines. L'Université ne refusera pas un tel congé sans motif valable.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>5-6.02 Aucun congé sans salaire n'est accordé en vertu de la présente clause pour une période de plus d'un (1) an, à moins d'une entente écrite entre l'Université et la personne salariée régulière avec copie au Syndicat.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>5-6.03 Toute personne salariée régulière est considérée comme ayant démissionné à partir de la date de son départ pour un congé sans salaire dans l'un ou l'autre des cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si elle ne respecte pas les fins et conditions pour lesquelles le congé sans salaire lui a été accordé; - si elle accepte un autre emploi à plein temps durant ce congé sans salaire, à moins d'une entente écrite entre les parties; 	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

5-7.00 CONGÉS SOCIAUX ET PERSONNELS	5-7.00 CONGÉS SOCIAUX ET PERSONNELS
5-7.01 La personne salariée régulière bénéficie, sans perte de salaire régulier et selon les modalités prévues à la présente clause, des congés sociaux suivants.	IDEM
5-7.02 Dans le cas de décès :	IDEM
<p>a) du conjoint, d'un enfant de la personne salariée, d'un enfant du conjoint, la personne salariée a droit à un congé de sept (7) jours consécutifs;</p> <p>b) du père, de la mère, du père du conjoint, de la mère du conjoint, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, la personne salariée a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs;</p> <p>c) du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, du frère du conjoint, de la soeur du conjoint, la personne salariée a droit à trois (3) jours de calendrier consécutifs;</p> <p>d) des grands-parents, des petits-enfants, la personne salariée a droit à deux (2) jours de calendrier consécutifs;</p> <p>e) de l'oncle, de la tante, du neveu, de la nièce, la personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable;</p> <p>f) du père ou de la mère, légalement reconnu, de son enfant d'âge mineur si la personne salariée n'est pas son conjoint, elle a droit à un (1) jour ouvrable.</p> <p>Dans le cas des paragraphes a), b), c), d) et e), s'il y a incinération ou inhumation, la personne salariée peut déplacer un des jours prévus pour assister à une cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles.</p>	<p>a) du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant de la personne salariée, d'un enfant du conjoint, la personne salariée a droit à un congé de sept (7) jours à l'intérieur des trente (30) jours suivants la date du décès consécutifs;</p> <p>b) du père, de la mère, du frère, de la soeur, du père du conjoint, de la mère du conjoint, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, la personne salariée a droit à trois (3) jours ouvrables à l'intérieur des trente (30) jours suivants la date du décès consécutifs;</p> <p>c) du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, du frère du conjoint, de la soeur du conjoint, la personne salariée a droit à trois (3) jours de calendrier à l'intérieur des quatorze (14) jours suivants la date du décès consécutifs;</p> <p>d) des grands-parents, des petits-enfants, la personne salariée a droit à deux (2) jours de calendrier à l'intérieur des quatorze (14) jours suivants la date du décès consécutifs;</p> <p>e) de l'oncle, de la tante, du neveu, de la nièce, la personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable à l'intérieur des quatorze (14) jours suivants la date du décès;</p> <p>f) du père ou de la mère, légalement reconnu, de son enfant d'âge mineur si la personne salariée n'est pas son conjoint, elle a droit à un (1) jour ouvrable à l'intérieur des quatorze (14) jours suivants la date du décès.</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Dans le cas des paragraphes a), b), c) et f), il est également loisible à la personne salariée d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés ou du temps supplémentaire accumulé ou un congé sans salaire d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">Si un décès mentionné à la clause 5-7.02 a) et b) survient pendant les vacances, la personne salariée peut interrompre ses vacances, à la condition d'aviser sans délai la personne supérieure immédiate. Les jours de vacances en cause sont reportés soit à la fin des vacances de la personne salariée, soit à une période ultérieure, et ce, après entente avec la personne supérieure immédiate.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>5-7.03 Lorsque les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de résidence de la personne salariée, celle-ci a droit à un jour ouvrable additionnel.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>5-7.04 Pour bénéficier d'un congé sans perte de salaire régulier dans le cas des congés sociaux précités, la personne salariée conjointe de droit commun devra fournir une assermentation attestant de ce statut de conjoint de droit commun au sens de la définition apparaissant à la clause 1-1.00.</p> <p>De plus, elle devra renoncer aux congés sociaux que lui reconnaît la présente convention pour son ex-conjoint et sa famille, lesquels congés sociaux seront appliqués à la personne et à la famille de la personne avec laquelle elle vit en droit commun. Cependant, cette renonciation ne s'applique pas dans le cas de mariage et décès des enfants légitimes.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>5-7.05 Dans le cas de mariage :</p> <p>a) de la personne salariée, elle a droit à cinq (5) jours ouvrables;</p> <p>b) du père, de la mère, du fils, de la fille, de la soeur, du frère, la personne salariée a droit au jour du mariage.</p> <p>Dans le cas du paragraphe a), il est loisible à la personne salariée d'ajouter à cette période un congé sans salaire d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>5-7.06 Dans le cas où la 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 salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, la personne salariée doit remettre à l'Université l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions jusqu'à concurrence de son salaire régulier.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Exceptionnellement et avec l'autorisation de la personne supérieure immédiate, la personne salariée peut utiliser le congé personnel comme vacances ou prolongation des vacances annuelles ou d'un autre congé ou absence prévus à la convention mais ce, sans préjudice aux droits et au choix de vacances des autres personnes salariées.</p>	<p>Exceptionnellement et avec l'autorisation de la personne supérieure immédiate, la personne salariée peut utiliser le congé personnel comme vacances ou prolongation des vacances annuelles ou d'un autre congé ou absence prévus à la convention mais ce, sans préjudice aux droits et au choix de vacances des autres personnes salariées.</p>
<p>5-7.09 Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir la personne supérieure immédiate. Sauf pour les congés prévus à l'article 5-7.08, à la demande de l'Université, la personne salariée doit produire la preuve ou, dans l'impossibilité, l'attestation des faits invoqués au soutien de sa demande, et ce, dans la mesure du possible.</p>	<p>IDEM</p>
<p>5-7.10 Lorsqu'elle s'absente pour fin de traitement ou d'examen à l'hôpital ou chez une personne professionnelle de la santé, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire régulier à la condition qu'elle transmette au Service des ressources humaines, sur demande de celui-ci, une attestation écrite signée par la personne professionnelle concernée. Cette obligation de la personne salariée ne peut être exigible pour une période de plus de six (6) mois sans que la demande soit renouvelée.</p> <p>Les parties conviennent qu'une personne salariée doit faire les efforts nécessaires, compte tenu des circonstances, afin de minimiser le temps d'absence au travail.</p>	<p>5-7.10 Lorsqu'elle s'absente pour fin de traitement ou d'examen à l'hôpital ou chez une personne professionnelle de la santé, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire régulier à la condition qu'elle transmette à la Direction des ressources humaines, sur demande de celui-ci, une attestation écrite signée par la personne professionnelle concernée. Cette obligation de la personne salariée ne peut être exigible pour une période de plus de six (6) mois sans que la demande soit renouvelée.</p> <p><i>Accord</i></p> <p>IDEM</p>
<p>5-7.11 Les congés sociaux ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévus dans la présente convention.</p> <p>Toutefois, la personne salariée à temps partiel lors de congés sociaux est rémunérée, dans la mesure où ils font partie de l'horaire convenu pour elle, sans perte de son salaire régulier.</p> <p>Cependant, la personne salariée à temps partiel bénéficie du congé pour fins personnelles au prorata du nombre d'heures effectivement travaillées par rapport aux nombres d'heures de la semaine régulière de travail. Cette disposition ne s'applique qu'à la personne salariée régulière qui entreprend un régime de travail à temps partiel après le 23 juin 1994.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>5-7.12 Les dispositions des articles 5-7.02, 5-7.03, 5-7.04, 5-7.05, 5-7.06, 5-7.08, 5-7.09, 5-7.10 et 5-7.11 s'appliquent aussi à la personne salariée en probation et à la personne salariée temporaire inscrite sur la liste de rappel.</p>	<p>IDEM</p>
<p>5-7.13 Aux fins de l'application de la présente clause et à moins de stipulation contraire, les mots « une journée de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>5-7.14 De façon exceptionnelle, d'autres congés sans perte de salaire régulier peuvent être accordés par la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines qui en définit la durée. Aucun recours ne peut être exercé concernant cette décision.</p>	<p>5-7.14 De façon exceptionnelle, d'autres congés sans perte de salaire régulier peuvent être accordés par la Direction des ressources humaines qui en définit la durée. Aucun recours ne peut être exercé concernant cette décision.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

5-8.00 RÉGIME DE CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ	5-8.00 RÉGIME DE CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ
<p>5-8.01 Le Régime de congé à salaire différé, ci-après appelé « Régime », vise à permettre à une personne salariée régulière d'étaler son salaire sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé avec salaire. Un tel Régime ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la loi.</p> <p>La durée de participation au Régime comprend une période de contribution de la personne salariée suivie d'une période de congé. Dans le cas où le congé est accordé pour fin d'études, la période de congé peut précéder la période de contribution.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>5-8.02 Aux fins de la présente, le mot « contrat » signifie le contrat apparaissant sur le site Internet du Service des ressources humaines et lorsqu'il est signé il est réputé faire partie intégrante de la convention collective en vigueur.</p>	<p>5-8.02 Aux fins de la présente, le mot « contrat » signifie le contrat apparaissant sur le site Internet du Service des ressources humaines et financières et lorsqu'il est signé il est réputé faire partie intégrante de la convention collective en vigueur.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>5-8.03 N'est pas admissible au Régime la personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance-salaire ou qui est en congé sans salaire au moment de l'entrée en vigueur du contrat. Si tels événements se produisent après l'entrée en vigueur du contrat, les dispositions qui y sont prévues pour telles situations s'appliquent.</p>	IDEM
<p>5-8.04 La personne salariée qui désire participer au Régime doit en faire la demande par écrit à l'Université, un (1) mois avant le début prévu du contrat demandé. Cette demande doit préciser :</p> <p>a) les dates prévues du début et de la fin de la période de contribution;</p> <p>b) la date prévue du début de la période de congé ainsi que la date prévue de la fin de cette période.</p> <p>L'Université ne peut refuser sans motif valable. Cependant, lorsqu'elle acquiesce à la demande de la personne salariée, l'Université peut exiger que la personne salariée modifie les dates prévues aux paragraphes a) et b) ci-dessus si les besoins de l'unité administrative à laquelle est rattachée la personne salariée l'exigent.</p> <p>Lorsque la demande est acceptée, les termes relatifs à la participation de la personne salariée au Régime sont inscrits au contrat que doivent signer l'Université et la personne salariée.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>5-8.05 La durée de participation au Régime, la durée du congé et le pourcentage du salaire versé au cours du contrat ne peuvent être déterminés qu'en fonction du tableau ci-après :</p>	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008

CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME				IDEM
	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>	<u>4 ans</u>	<u>5 ans</u>	
3 mois ¹	87,50 %	91,67 %	93,75 %	95,00 %	
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %	
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %	
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %	
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %	
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %	
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %	
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %	
<p>1 Pour fins d'études à temps complet dans un établissement d'enseignement agréé au sens du paragraphe 1 de l'article 118.6 de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i>.</p>					

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

5-9.00 CONGÉ POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES	5-9.00 CONGÉ POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES
5-9.01 L'Université peut accorder un congé avec salaire régulier à toute personne salariée régulière pour participer à des activités reliées à son travail.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

5-10.00 CAISSE D'ÉCONOMIE	5-10.00 CAISSE D'ÉCONOMIE
<p>5-10.01 L'Université s'engage à maintenir le régime en vigueur à l'Université à la date de la signature de la convention en ce qui a trait aux déductions de salaire à la source pour la participation à la Caisse d'économie des Cantons. L'Université s'engage à verser à ladite Caisse d'économie les déductions de salaire dans les sept (7) jours suivant l'une des périodes prévues à l'article 8-3.01. L'Université n'assume aucune responsabilité autre que celle reliée aux déductions à la source et au transfert des déductions.</p>	<p>5-10.01 L'Université s'engage à maintenir le régime en vigueur à l'Université à la date de la signature de la convention en ce qui a trait aux déductions de salaire à la source pour la participation à la Caisse d'économie Desjardins des Cantons. L'Université s'engage à verser à ladite Caisse d'économie les déductions de salaire dans les sept (7) jours suivant l'une des périodes prévues à l'article 8-3.01. L'Université n'assume aucune responsabilité autre que celle reliée aux déductions à la source et au transfert des déductions.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

5-11.00 EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ		5-11.00 EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ	
5-11.01	L'Université s'engage à maintenir le <i>Règlement sur l'exonération des droits de scolarité</i> (Règlement 2575-005) tel qu'en vigueur le 11 mars 1980 pour les personnes salariées en place au 9 novembre 1981.	IDEM	
5-11.02	L'Université s'engage à maintenir le Règlement 2575-005 tel qu'en vigueur le 1 ^{er} janvier 2003 pour les personnes salariées régulières.	IDEM	

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

5-12.00 FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ)	5-12.00 FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ)
5-12.01 L'Université convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux personnes salariées régulières qui le désirent, de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).	IDEM
5-12.02 Quel que soit le nombre de personnes salariées régulières qui en font la demande, l'Université convient de déduire à la source sur la paie de chaque personne salariée régulière qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par cette personne, pour la durée qu'elle a fixée ou jusqu'à avis contraire.	IDEM
5-12.03 Une personne salariée régulière peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Université.	IDEM
5-12.04 L'Université s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le quinzième (15 ^e) jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 5-12.02. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque personne salariée régulière et le montant prélevé pour chaque personne.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

CHAPITRE 6	CHAPITRE 6
PERFECTIONNEMENT	PERFECTIONNEMENT
6-1.00 PERFECTIONNEMENT	6-1.00 PERFECTIONNEMENT
6-1.01 Les parties reconnaissent l'importance du perfectionnement et collaborent à cette fin.	IDEM
6-1.02 Les activités de perfectionnement sont classées selon les trois (3) catégories suivantes : a) celles qui sont reliées au recyclage ou celles qui sont reliées directement aux tâches du poste de la personne salariée régulière et en probation et qui permettent l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes pour : - mieux accomplir les tâches de son poste; - accomplir des tâches nouvelles dans sa fonction actuelle; b) celles qui sont reliées indirectement aux tâches du poste de la personne salariée régulière mais qui en facilitent l'accomplissement notamment : l'amélioration du comportement de la personne, ses relations humaines, ses communications, sa compréhension des relations de travail, les procédés administratifs; c) celles qui ne sont pas reliées aux tâches du poste de la personne salariée régulière, et qui facilitent l'accès à un autre emploi, existant à l'Université, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité d'accréditation. Les parties reconnaissent que ces activités de perfectionnement sont énumérées dans l'ordre de leur importance et que le comité doit agir en se conformant à cet ordre.	IDEM IDEM IDEM IDEM IDEM
6-1.03 Un comité paritaire est constitué dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la présente convention. Ce comité est composé de six (6) membres dont trois (3) choisis parmi les personnes salariées et nommés par le Syndicat et trois (3) nommés par l'Université. Toute décision de ce comité doit être prise à la majorité de ses membres.	IDEM IDEM IDEM
6-1.04 Le comité a pour mandat : a) de procéder à l'étude des besoins de perfectionnement des personnes salariées;	IDEM IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>b) d'analyser les programmes proposés au comité;</p> <p>c) de préparer les programmes de perfectionnement;</p> <p>d) d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les personnes salariées puissent bénéficier de toutes les facilités de perfectionnement qui leur sont accessibles;</p> <p>e) d'établir les règles de répartition des sommes affectées au perfectionnement. Cependant, au cours d'une même année financière, les sommes consacrées au recyclage ne doivent pas dépasser dix pour cent (10 %) de la somme globale disponible;</p> <p>f) de recevoir et d'analyser les demandes de perfectionnement;</p> <p>g) de décider des demandes de perfectionnement et de bourses conformément aux règles établies en e).</p> <p>Dans l'accomplissement de son mandat, le comité utilise les ressources d'enseignement et de formation de l'Université pourvu qu'elles répondent adéquatement aux exigences de la présente clause. Dans le cas où elles ne pourraient pas y répondre adéquatement, le comité de perfectionnement pourrait utiliser les ressources d'enseignement et de formation d'autres établissements.</p> <p>Dans l'utilisation des ressources mentionnées au paragraphe précédent, le comité favorise, dans la mesure du possible, l'inscription des personnes salariées à des activités de perfectionnement donnant droit à des crédits, s'il juge que le contenu de ces activités correspond à celui des activités de perfectionnement qu'il approuve.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>6-1.05 L'Université affecte au perfectionnement pour chacune des années financières de la convention un montant égal à un pour cent (1 %) de la masse salariale des personnes salariées régulières en poste au 1^{er} juin de chacune de ces années.</p> <p>Ce montant est mis à la disposition du comité au plus tard le 15 juin de l'année financière concernée et couvre tous les coûts, y compris les coûts de remplacement des personnes salariées bénéficiaires s'il y a lieu, et ceux relatifs à la formation en bureautique ou à l'utilisation de logiciels prévue à l'article 4-1.03.</p>	<p>6-1.05 L'Université affecte au perfectionnement pour chacune des années financières de la convention un montant égal à un pour cent (1 %) de la masse salariale des personnes salariées régulières en poste au 1^{er} juin de chacune de ces années.</p> <p>De plus, la personne salariée temporaire ou payée à même des fonds de recherche peut avoir accès à ces sommes d'argent pour du perfectionnement directement en lien avec l'emploi occupé.</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Le report d'une partie de ce montant doit faire l'objet d'une planification par le comité. Dans ce cas, il en informe la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines au plus tard le 30 avril précédant l'année financière qui vient.</p>	<p>Le report d'une partie de ce montant doit faire l'objet d'une planification par le comité. Dans ce cas, il en informe la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines au plus tard le 30 avril précédant l'année financière qui vient.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p>Référence : lettre d'entente - Surplus Budget de perfectionnement</p>
<p>6-1.06 La formation nécessaire à l'utilisation d'appareils de bureautique et de logiciels de bureautique s'effectue à l'intérieur de la journée régulière de travail de la personne salariée, et ce, sans perte de salaire régulier.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>6-1.07 Sur recommandation favorable du comité, l'Université libère sans perte de salaire régulier la personne salariée pour assister à l'activité qui coïncide avec sa période de travail. Toutefois, lorsque l'activité de perfectionnement a pour but de faciliter l'accès à un autre emploi existant à l'Université, à l'extérieur de l'unité d'accréditation, une telle libération est accordée uniquement pour une activité donnant droit à des crédits et elle ne peut excéder quinze (15) demi-journées par session collégiale ou universitaire.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>6-1.08 Le comité se réunit selon les besoins et sur demande verbale ou écrite de l'une des parties, à la date et au lieu convenus entre les parties et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la convocation.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>6-1.09 Toute demande de perfectionnement est transmise par la personne salariée régulière à l'Université et au Syndicat qui en transmettent copie aux personnes les représentant au sein du comité.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>6-1.10 Lorsque le comité l'en a avisée au moment de sa décision, la personne salariée doit lui remettre à la fin de l'activité de perfectionnement le matériel et l'équipement identifiés et achetés à même le montant mis à la disposition du comité. Cependant, les frais reliés au matériel pédagogique sont remboursés lorsque ceux-ci font partie des coûts fixes d'inscription.</p> <p>De plus, sur présentation de pièces justificatives, l'Université rembourse aux personnes salariées, les frais de renouvellement des cartes de compétences requises par la loi et les règlements mentionnés dans les qualifications requises par le poste.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>6-1.11 Le recyclage prévu à l'article 4-7.08 n'est pas considéré comme du perfectionnement au sens de la présente clause, sauf pour ce qui est spécifiquement convenu aux articles 6-1.02 et 6-1.04.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008		CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
6-1.12	Les membres nommés par le Syndicat en vertu de l'article 6-1.03 sont libérés sans perte de salaire régulier pour le temps nécessaire au déroulement des rencontres du comité et de celles qu'ils devront tenir à sa demande.	IDEM
6-1.13	Un compte rendu de chacune des rencontres est rédigé et signé par chacune des deux (2) parties.	IDEM
6-1.14	L'Université dépose un relevé budgétaire mensuel concernant le budget de ce comité.	IDEM

CHAPITRE 7 CONDITIONS GÉNÉRALES ET PARTICULIÈRES DE TRAVAIL		CHAPITRE 7 CONDITIONS GÉNÉRALES ET PARTICULIÈRES DE TRAVAIL	
7-1.00 PÉRIODE, DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL		7-1.00 PÉRIODE, DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL	
7-1.01	Sauf pour les personnes salariées assujetties aux dispositions particulières de travail établies à l'annexe 2 ou au répertoire des horaires particuliers, la période normale est de cinquante-deux (52) semaines par année, la semaine régulière de travail pour les personnes salariées du groupe bureau est de trente-deux heures et demie (32½) réparties en cinq (5) journées régulières de travail de six heures et demie (6½) chacune, du lundi au vendredi inclusivement, entre 8 h 30 et 17 h.	IDEM	
7-1.02	Sauf pour les personnes salariées assujetties aux dispositions particulières de travail établies à l'annexe 2 ou au répertoire des horaires particuliers, la période normale est de cinquante-deux (52) semaines par année, la semaine régulière de travail pour les personnes salariées des groupes technique et aide-technique est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) journées régulières de travail de sept (7) heures chacune, du lundi au vendredi inclusivement, entre 8 h 30 et 17 h.	IDEM	
7-1.03	Sauf pour les personnes salariées assujetties aux dispositions particulières de travail établies à l'annexe 2 ou au répertoire des horaires particuliers, la période normale est de cinquante-deux (52) semaines par année, la semaine régulière de travail pour les personnes salariées du groupe métiers et services est de trente-huit heures et trois quarts (38¾) réparties en cinq (5) journées régulières de travail de sept heures et trois quarts (7¾) chacune, du lundi au vendredi inclusivement entre 8 h et 16 h 45.	IDEM	
7-1.04	<p>Au moment de la signature de la convention collective, les personnes salariées assujetties à une période, une durée ou un horaire différent de ceux prévus pour son groupe aux articles 7-1.01, 7-1.02 et 7-1.03 sont inscrites dans un répertoire prévu à cette fin. Une copie du répertoire est transmise au Syndicat ainsi que toutes modifications à celui-ci.</p> <p>L'Université peut établir une période et une durée de travail différente de celles prévues aux articles 7-1.01, 7-1.02 et 7-1.03 dans le cas d'un poste vacant ou nouvellement créé, sous réserve des conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en aucun temps, le total des personnes salariées ayant une période de travail de moins de douze (12) mois et des personnes salariées saisonnières ou cycliques, ne peut excéder dix pour cent (10 %) du nombre de personnes salariées régulières à plein temps; 	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>	

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>- l'utilisation de personnes salariées à temps partiel ne doit pas avoir pour effet de scinder en deux postes à être occupés par des personnes salariées à temps partiel un poste à être occupé par une personne salariée à plein temps;</p> <p>- s'il y a besoin d'afficher dans un secteur donné un poste pour une personne salariée à temps partiel et qu'il y a déjà dans ce secteur une personne salariée à temps partiel occupant une même fonction qui est en mesure de combler ce poste et qu'elle rencontre les exigences requises pour ce poste, les modalités suivantes s'appliquent :</p> <p>a) si la personne salariée occupe ce poste depuis moins de dix-huit (18) mois, son poste est aboli et un poste nouvellement créé est affiché;</p> <p>b) si la personne salariée occupe ce poste depuis plus de dix-huit (18) mois, la durée de travail de la personne salariée est prolongée d'autant. Si la personne salariée refuse cette prolongation, un poste nouvellement créé à être occupé par une personne salariée à temps partiel est affiché.</p> <p>Dans le cas où il y a plus d'une personne salariée à temps partiel dans le secteur, l'Université offre la prolongation, selon les conditions décrites ci-haut, par ordre décroissant d'ancienneté.</p> <p>Cependant, si les besoins du service ou de la faculté ou l'incompatibilité des horaires rendent non applicable la prolongation des heures, un poste est alors créé.</p> <p>Exceptionnellement, les parties peuvent convenir de conditions différentes.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>b) si la personne salariée occupe ce poste depuis plus de dix-huit (18) mois, la durée de travail de la personne salariée est prolongée d'autant jusqu'à concurrence de la semaine régulière prévue pour son groupe selon la clause 7-1.00, l'annexe 2 ou le répertoire des horaires particuliers. Si la personne salariée refuse cette prolongation, un poste nouvellement créé à être occupé par une personne salariée à temps partiel est affiché.</p> <p><i>Accord</i></p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>7-1.05 Pour les périodes suivantes :</p> <p>2005 : 15 mai au 13 août inclusivement</p> <p>2006 : 14 mai au 12 août inclusivement</p> <p>2007 : 13 mai au 11 août inclusivement</p> <p>2008 : 11 mai au 9 août inclusivement</p> <p>2009 : 17 mai au 15 août inclusivement</p>	<p>IDEM</p> <p>2012 : 13 mai au 11 août inclusivement</p> <p>2013 : 12 mai au 10 août inclusivement</p> <p>2014 : 10 mai au 8 août inclusivement</p> <p>2015 : 15 mai au 13 août inclusivement</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>la semaine régulière de travail est réduite, sans perte de salaire régulier, de deux heures et demie (2½). Cette réduction est effectuée en enlevant trente (30) minutes à la fin de chaque journée régulière de travail. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, cette réduction s'applique au prorata du nombre d'heures de travail prévu pour elle durant cette semaine par rapport à la semaine régulière de travail des personnes salariées de son groupe. Cette réduction est effectuée en enlevant un maximum de trente (30) minutes par journée régulière de travail.</p> <p>Dans les services ou facultés où il est impossible de réduire les heures pendant cette période, les personnes salariées reçoivent le taux du travail supplémentaire pour le travail effectué à la fin de leur journée de travail alors qu'elles auraient droit de bénéficier de la réduction des heures de travail.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>7-1.06 Sauf pour les cas qui apparaissent à l'annexe 2 ou au répertoire des horaires particuliers, toute personne salariée qui a une semaine régulière de travail de trente-huit heures et trois quarts (38¼) et toute personne salariée du groupe technique travaillant au Campus de la santé ont droit à une période de repas non rémunérée d'une heure, entre 12 h et 13 h. Toute autre personne salariée a droit à une période de repas non rémunérée d'une heure et demie (1½) entre 12 h et 13 h 30.</p>	<p>IDEM</p>
<p>7-1.07 Toute journée régulière de travail doit prévoir une période de repos de quinze (15) minutes payée par demi-journée régulière de travail.</p> <p>Ces périodes de repos ne peuvent être prises ni au début, ni à la fin de la journée régulière de travail, ni comme prolongation de la période de temps allouée pour le repas, ni pour compenser des retards ou des départs hâtifs, à moins d'une entente spécifique entre la personne salariée concernée et la personne supérieure immédiate.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>7-1.08 Lorsque les besoins d'un service ou d'une faculté requièrent des changements à l'horaire de travail d'une ou de plusieurs personnes salariées ou lorsque le poste est vacant ou nouvellement créé et que l'Université veut établir un horaire différent des articles 7-1.01, 7-1.02 et 7-1.03, l'Université doit donner au Syndicat un avis préalable d'au moins vingt-huit (28) jours de calendrier en indiquant l'horaire de travail projeté. Lors de cas fortuits ou de force majeure, ce délai peut être moindre.</p> <p>Dans les vingt-huit (28) jours ci-dessus mentionnés, les parties tentent de s'entendre sur l'horaire de travail projeté.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

7-2.00 HORAIRE VARIABLE	7-2.00 HORAIRE VARIABLE
<p>7-2.01 L'horaire variable permet à une personne salariée d'aménager son horaire de travail et plus particulièrement ses heures d'arrivée et de départ selon les dispositions de la présente clause et sous réserve des besoins de son unité administrative.</p> <p>La présente clause s'applique à la personne salariée à temps partiel pour autant qu'elle observe toutes les plages fixes de son horaire de travail.</p> <p>La personne salariée temporaire pour une période de deux (2) semaines ou plus peut se prévaloir des dispositions de l'horaire variable et ce, dès le début du remplacement ou du surcroît de travail. Cependant, dans le cas d'un remplacement ou d'un surcroît de travail de moins de deux (2) semaines, les variations de l'horaire doivent se compenser dans la même journée de façon à garder à zéro le solde de sa banque d'heures.</p> <p>La personne salariée n'est pas obligée de participer à l'horaire variable. Dans ce cas, elle remet à la personne supérieure immédiate au début de la période de référence le formulaire de gestion du temps en y indiquant qu'elle a choisi d'observer sa semaine régulière de travail mais elle demeure soumise aux contrôles accompagnant l'horaire variable et elle participe au maintien de la permanence.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>DÉFINITIONS</p> <p>7-2.02 Demi-journée variable : les heures de référence qui correspondent à une demi-journée régulière de travail de la personne salariée.</p> <p>Heures d'amplitude : les heures pendant lesquelles une personne salariée peut effectuer sa journée de travail.</p> <p>Heures de permanence : les heures à l'intérieur de l'horaire régulier de la personne salariée pendant lesquelles les services doivent être assurés bien que la présence de la totalité du personnel ne soit pas obligatoire.</p> <p>Heures de référence : les heures qui correspondent à la journée régulière de travail de la personne salariée.</p> <p>Horaire régulier : la journée ou la semaine régulière de travail de la personne salariée.</p> <p>Période de référence : la période de deux (2) semaines consécutives établie aux fins de l'horaire variable.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>UTILISATION DE LA BANQUE D'HEURES</p> <p>7-2.05</p> <p>a) La personne salariée peut utiliser sa banque d'heures aux fins de réduire le nombre des heures de sa journée ou de sa semaine régulière de travail et de bénéficier de la semaine de quatre jours et demi (4½).</p> <p>b) Lors de la cessation d'emploi ou d'une mise à pied ou lorsqu'une personne salariée obtient un poste dans un secteur où l'horaire variable n'est pas appliqué, la banque d'heures est réglée de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en cas de crédit, l'Université verse à la personne salariée un montant équivalant à ses heures à son taux horaire de salaire; - en cas de débit, l'Université retient sur la paie de la personne salariée un montant équivalant à ses heures à son taux horaire de salaire. 	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>SEMAINE DE QUATRE JOURS ET DEMI (4½)</p> <p>7-2.06</p> <p>La personne salariée bénéficie de la semaine de quatre jours et demi (4½) pour autant que sa présence n'est pas requise en vertu de l'article 7-2.07 b) et qu'elle en avise la personne supérieure immédiate vingt-quatre (24) heures à l'avance sauf dans les cas d'urgence.</p>	<p>IDEM</p>
<p>PERMANENCE</p> <p>7-2.07</p> <p>a) La personne supérieure immédiate après avoir consulté la ou les personnes salariées concernées, détermine le nombre de personnes salariées requis durant les heures de permanence; ce nombre peut varier au cours d'une année compte tenu des heures et des périodes de pointe. Elle en avise le Service des ressources humaines qui en avise alors, dans des délais raisonnables, le comité de même que de toute modification ultérieure. À défaut d'entente, la modification est soumise au comité prévu à l'article 7-2.12 et ne peut être mise en vigueur avant que le comité ait fait connaître sa position.</p> <p>b) Les temps d'arrivée et de départ sont entièrement libres à l'intérieur des plages mobiles à la condition toutefois que les personnes salariées se soient mises d'accord entre elles pour qu'il y ait toujours le personnel requis pour assurer les services durant les heures de permanence.</p>	<p>PERMANENCE</p> <p>7-2.07</p> <p>a) La personne supérieure immédiate après avoir consulté la ou les personnes salariées concernées, détermine le nombre de personnes salariées requis durant les heures de permanence; ce nombre peut varier au cours d'une année compte tenu des heures et des périodes de pointe. Elle en avise la Direction des ressources humaines qui en avise alors, dans des délais raisonnables, le comité de même que de toute modification ultérieure. À défaut d'entente, la modification est soumise au comité prévu à l'article 7-2.12 et ne peut être mise en vigueur avant que le comité ait fait connaître sa position.</p> <p><i>Accord</i></p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE</p> <p>7-2.08 Est considéré comme travail supplémentaire, s'il est approuvé préalablement, tout travail effectué par une personne salariée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à l'extérieur des heures d'amplitude; - à l'extérieur de sa journée régulière de travail pour la personne salariée qui a choisi d'observer sa semaine régulière de travail. <p>Dans chacun de ces deux (2) cas, la clause 8-4.00 s'applique.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>PÉRIODE DE REPAS</p> <p>7-2.09 Le repas du midi peut être pris entre 11 h 30 et 14 h et doit durer au moins trente (30) minutes.</p>	<p>IDEM</p>
<p>PÉRIODE ESTIVALE</p> <p>7-2.10 Pour la période estivale prévue à l'article 7-1.05, la fin de la plage fixe de l'après-midi est portée à 15 h 30.</p>	<p>IDEM</p>
<p>CONTRÔLE</p> <p>7-2.11 L'horaire variable est accompagné des moyens de contrôle suivants : le formulaire de gestion du temps et la feuille progressive de signatures tels qu'approuvés par le comité.</p> <p>Pour des raisons de confidentialité, la personne salariée peut choisir d'aviser directement la personne supérieure immédiate du motif de l'absence ou du retard au lieu de l'inscrire à l'endos de la feuille progressive de signatures.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>COMITÉ</p> <p>7-2.12</p> <p>a) Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, les parties conviennent de former un comité conjoint composé de trois (3) membres nommés par l'Université et de trois (3) membres nommés par le Syndicat.</p> <p>b) Les membres nommés par le Syndicat en vertu de cet article sont libérés sans perte de salaire régulier pour le temps nécessaire au déroulement des rencontres du comité et de celles qu'ils tiennent en exécution de leur mandat sur demande du comité.</p> <p>c) Le comité a pour mandat concernant l'horaire variable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'en favoriser le bon fonctionnement; - de clarifier au besoin les modalités de fonctionnement; 	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<ul style="list-style-type: none"> - de convenir de tout aménagement de l'horaire variable en fonction de besoins ou contraintes spécifiques; - de déterminer les heures de permanence et le nombre de personnes salariées requis dans les cas qui lui sont soumis en vertu de l'article 7-2.07 a); - de soumettre aux parties toute recommandation jugée pertinente. <p>d) Toute personne salariée ou groupe de personnes salariées désirant soumettre au comité un dossier relatif à l'horaire variable doit le faire par écrit en acheminant celui-ci au Service des ressources humaines avec copie au Syndicat.</p> <p>e) Le comité se réunit selon les besoins et sur demande verbale ou écrite de l'une des parties, à la date et au lieu convenus entre les parties et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de convocation.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p>c) Toute personne salariée ou groupe de personnes salariées désirant soumettre au comité un dossier relatif à l'horaire variable doit le faire par écrit en acheminant celui-ci à la Direction des ressources humaines avec copie au Syndicat</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>7-2.13 Pour des raisons essentielles liées à la conciliation travail-famille et sous réserve des autres dispositions de la convention collective, exceptionnellement le Service des ressources humaines, peut accorder à la personne salariée régulière un horaire de travail ayant des heures d'amplitude différentes de celles prévues au schéma de fonctionnement de l'article 7-2.03. Cette dérogation est valide pour une durée déterminée. Les autres personnes salariées travaillant dans le même secteur peuvent être appelées à contribuer à cette mesure d'accommodement notamment en ce qui concerne la permanence.</p>	<p>7-2.13 Pour des raisons essentielles liées à la conciliation travail-famille et sous réserve des autres dispositions de la convention collective, exceptionnellement la Direction des ressources humaines peut accorder à la personne salariée régulière un horaire de travail ayant des heures d'amplitude différentes de celles prévues au schéma de fonctionnement de l'article 7-2.03. Cette dérogation est valide pour une durée déterminée. Les autres personnes salariées travaillant dans le même secteur peuvent être appelées à contribuer à cette mesure d'accommodement notamment en ce qui concerne la permanence.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008		CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015	
7-3.00 UNIFORME ET OUTILLAGE		7-3.00 UNIFORME ET OUTILLAGE	
7-3.01	L'achat des outils par l'Université pour les fins du travail de la personne salariée est aux frais de l'Université.	IDEM	
7-3.02	L'Université garantit qu'elle maintient le système en vigueur au moment de la signature de la convention en ce qui a trait à la fourniture et à l'entretien des uniformes ou vêtements spéciaux dont elle exige le port. Lorsque l'Université veut apporter des modifications au système en vigueur, elle doit s'entendre avec le Syndicat.	IDEM IDEM	
7-3.03	Trois (3) catégories de vêtements sont fournies par l'Université aux personnes salariées, le cas échéant : a) les vêtements de sécurité : l'Université a l'obligation de fournir ces vêtements en vertu de la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i> ; b) les vêtements de protection : ceux-ci sont fournis lorsque le travail exige une protection pour la santé de la personne salariée ou nécessite une protection des autres vêtements afin que ces derniers ne se détériorent pas prématurément; c) les vêtements de marque aidant à l'image de marque de l'Université par le port de ceux-ci par certaines personnes salariées, sont fournis par l'Université. L'Université renouvelle ces vêtements lorsque ceux-ci ne sont plus en état d'être portés (trop petits, trop grands, usés, déchirés, désuets).	IDEM IDEM IDEM IDEM	

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

7-4.00 TRAVAIL DANS LES LABORATOIRES	7-4.00 TRAVAIL DANS LES LABORATOIRES
<p>7-4.01 Lorsque, à cause des contrats d'enseignement ou de recherche accordés à l'Université ou à des personnes professeurs, on doit utiliser le matériel et l'équipement propriété de l'Université, habituellement utilisés par une personne salariée technicienne, l'Université prend les mesures pour que le matériel et l'équipement soient laissés après l'utilisation dans le même état qu'avant l'utilisation.</p>	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

7-5.00 UTILISATION DE L'AUTOMOBILE DE LA PERSONNE SALARIÉE - FRAIS DE VOYAGE ET DE SÉJOUR	7-5.00 UTILISATION DE L'AUTOMOBILE DE LA PERSONNE SALARIÉE - FRAIS DE VOYAGE ET DE SÉJOUR
<p>7-5.01 Sous réserve des modalités déterminées à l'annexe 11, lorsque l'Université demande à une personne salariée d'utiliser sa propre automobile pour accomplir un travail pour l'Université, celle-ci lui rembourse les frais déterminés par <i>Directive relative au remboursement des frais de déplacement</i> (Directive 2600-013) en vigueur. À la demande d'une personne salariée, le Service des ressources humaines lui fournit une copie de cette directive.</p>	<p>7-5.01 Sous réserve des modalités déterminées à l'annexe 11, lorsque l'Université demande à une personne salariée d'utiliser sa propre automobile pour accomplir un travail pour l'Université, celle-ci lui rembourse les frais déterminés par <i>Directive relative au remboursement des frais de déplacement</i> (Directive 2600-013) en vigueur. À la demande d'une personne salariée, le Service des ressources humaines et financières lui fournit une copie de cette directive.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>7-5.02 Sous réserve des modalités déterminées à l'annexe 11, lorsque l'Université demande à une personne salariée de voyager pour effectuer un travail, celle-ci lui paie les frais déterminés par ladite directive.</p>	IDEM
<p>7-5.03 Aux fins d'application de la présente clause les taux prévus à la directive de l'Université ne peuvent subir de modifications à la baisse pour la durée de la convention.</p>	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

7-6.00 DROITS ACQUIS	7-6.00 DROITS ACQUIS
7-6.01 L'Université maintient les bénéfices, les privilèges ou avantages non prévus à la convention ou supérieurs aux stipulations de la présente convention dont certaines personnes salariées jouissaient à la date de la signature de la convention collective signée le 25 juin 1975, sauf si les circonstances qui ont permis l'établissement de tels bénéfices, privilèges ou avantages sont changées.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

7-7.00 SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE	7-7.00 SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE
<p>7-7.01 Il ne peut y avoir de surveillance par système électronique ou par caméra vidéo des postes de travail des personnes salariées. Toutefois lorsque l'Université aura des motifs raisonnables de croire que des actes répréhensibles sont commis lui permettant de procéder à l'installation de systèmes électroniques, ou de caméras vidéo dans le cas d'une enquête, elle se conformera aux lois applicables en de telles circonstances.</p>	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

CHAPITRE 8	CHAPITRE 8
RÉMUNÉRATION	RÉMUNÉRATION
8-1.00 RÉMUNÉRATION	8-1.00 RÉMUNÉRATION
8-1.01 Les conditions relatives à la description des fonctions, à l'évaluation de ces fonctions et à l'assignation des personnes salariées pour la durée de la convention sont régies par les annexes 5-A, 5-B, 5-C, 5-D, 6-A et 6-B.	IDEM
8-1.02 Les taux horaires et les échelles de classification apparaissant à l'annexe 4-A s'appliquent.	8-1.02 Les taux horaires et les échelles de classification apparaissant à l'annexe 4-A et 4-A2 et 4-AR s'appliquent.
8-1.03 La nomenclature des fonctions et de leurs classes apparaît à l'annexe 5-B.	IDEM
8-1.04 Au 1 ^{er} juin de chaque année, à l'exception des personnes salariées engagées en avril et en mai précédents, toutes les personnes salariées sont rémunérées, à l'intérieur de leur classe ou de leur niveau, s'il y a lieu, à l'échelon immédiatement supérieur à celui auquel elles étaient rémunérées au 31 mai précédent.	IDEM
<p>Au 1^{er} juin 2004, l'avancement d'échelon se fait à partir de l'échelle de classification en vigueur le 31 mai 2004. Suite à cet avancement d'échelon, le cas échéant, qui entre en vigueur le 1^{er} juin 2004 s'effectue à l'échelon correspondant au taux horaire de salaire égal ou immédiatement supérieur. L'intégration d'une personne salariée hors structure se fait à partir du cumul de son taux horaire de salaire et de son facteur équité.</p> <p>Au 1^{er} juin 2005, à l'exception des personnes salariées engagées en avril et en mai précédents, toutes les personnes salariées sont rémunérées, à l'intérieur de leur classe, s'il y a lieu, au deuxième (2^e) échelon supérieur à celui auquel elles étaient rémunérées au 31 mai 2005.</p>	<p>Au 1^{er} juin 2004, l'avancement d'échelon se fait à partir de l'échelle de classification en vigueur le 31 mai 2004. Suite à cet avancement d'échelon, le cas échéant, qui entre en vigueur le 1^{er} juin 2004 s'effectue à l'échelon correspondant au taux horaire de salaire égal ou immédiatement supérieur. L'intégration d'une personne salariée hors structure se fait à partir du cumul de son taux horaire de salaire et de son facteur équité.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p>Au 1^{er} juin 2005, à l'exception des personnes salariées engagées en avril et en mai précédents, toutes les personnes salariées sont rémunérées, à l'intérieur de leur classe, s'il y a lieu, au deuxième (2^e) échelon supérieur à celui auquel elles étaient rémunérées au 31 mai 2005.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
8-1.05 Lors de la promotion à une classe supérieure, la personne salariée reçoit, à partir de la date de sa promotion, l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience pertinente en surplus du minimum requis par la fonction sans toutefois dépasser le maximum de sa classe. Cependant, ceci ne doit pas avoir pour effet de lui accorder un taux horaire de salaire inférieur ou égal.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>8-1.06 Lors de la rétrogradation d'une personne salariée à un poste de classe inférieure, elle reçoit, à partir de la date de sa rétrogradation, le taux horaire de l'échelle de classification inférieur le plus immédiatement rapproché du taux horaire de l'échelle qu'elle recevait avant sa rétrogradation.</p>	IDEM
<p>8-1.07 Lors d'une mutation, la personne salariée continue de recevoir le même taux horaire de l'échelle de classification qu'elle recevait avant sa mutation.</p>	IDEM
<p>8-1.08 Si une nouvelle personne salariée possède plus d'années d'expérience pertinente que le minimum qui apparaît comme qualification requise dans la description de fonction, elle est alors intégrée à l'échelon immédiatement supérieur à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience pertinente en surplus du minimum requis sans toutefois dépasser le maximum de sa classe.</p>	IDEM
<p>8-1.09 Si une personne salariée possède plus de scolarité que le minimum requis dans la description de sa fonction, elle se verra attribuer un échelon de plus par année de scolarité jugée pertinente par l'Université sans toutefois dépasser le maximum de sa classe.</p>	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
-------------------------------	---------------------------------

8-2.00 AUGMENTATION DES TAUX HORAIRES DES ÉCHELLES DE CLASSIFICATION ET DES PRIMES SPÉCIALES	8-2.00 AUGMENTATION DES TAUX HORAIRES DES ÉCHELLES DE CLASSIFICATION ET DES PRIMES SPÉCIALES
8-2.01 Les taux horaires des échelles de classification, les taux des primes spéciales sont ceux spécifiés aux annexes 4-A et 4-B. Pour les périodes suivantes soient :	8-2.01 Les taux horaires des échelles de classification, les taux des primes spéciales sont ceux spécifiés aux annexes 4-A, 4-A2, 4-AR et 4-B. Pour les périodes suivantes soient : VOIR RECOMMANDATIONS DU CONCILIEUR DU 2 DÉCEMBRE 2011 – PARAGRAPHE 10

10. Les augmentations de salaire

Les augmentations de salaire seront accordées selon le tableau suivant :

1 ^{er} janvier 2009	0,00%	PSG 2% déjà versé	
1 ^{er} avril 2010	2,50%		
1 ^{er} avril 2011	2,00%	Rétro 4,50%	
Signature	1,00%		Total à la signature 5,50%
1 ^{er} avril 2012	1,50%		
1 ^{er} avril 2013	2,00%		
1 ^{er} avril 2014	2,00%		
31 mars 2015	2,00%	Implantation d'une nouvelle structure salariale de 2,56% (incluant le 2% versé)	L'employé est intégré au plus avantageux 13,0% ou 13,56% et+
1 ^{er} septembre 2015	1%	14% garanti (excluant le 2% déjà versé en 2009)	Ce 1% est versé à tous sur le taux de salaire y compris les hors échelles

- Pour les augmentations postérieures au 1^{er} avril 2015 (excluant celle prévue au 1^{er} septembre 2015 payable à tous), les hors échelles recevront 50% de l'augmentation en forfaitaire et 50% sur le taux de salaire.
- Versement d'un montant forfaitaire d'un maximum de 2% au plus tard le 1^{er} septembre 2015 advenant que l'indice des prix à la consommation (IPC) soit supérieur aux augmentations salariales de 13% pour la période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2015.
- Échéance de la convention collective 31 décembre 2015.

a) Pour la période du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2008 :

a) Pour la période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 :

L'Université augmente d'un pourcentage égal à 2 et demi pour cent (2.5%) d'augmentation les taux horaires des échelles de classification et les primes.

b) Pour la période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 :

L'Université augmente d'un pourcentage égal à deux pour cent (2 %) d'augmentation les taux horaires des échelles de classification et les primes.

c) À la date de la signature de la convention collective, l'Université augmente d'un pourcentage égal à un pour cent (1 %) d'augmentation les taux horaires des échelles de classification et les primes.

d) Pour la période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 :

L'Université augmente d'un pourcentage égal à un et demi pour cent (1.5 %) d'augmentation les taux horaires des échelles de classification et les primes.

e) Pour la période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 :

L'Université augmente d'un pourcentage égal à deux pour cent (2 %) d'augmentation les taux horaires des échelles de classification et les primes.

f) Pour la période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 :

L'Université augmente d'un pourcentage égal à deux pour cent (2 %) d'augmentation les taux horaires des échelles de classification et les primes.

g) Au 30 mars 2015 à minuit une augmentation de deux pour cent (2%) est appliquée sur les taux horaires des échelles de classification et les primes.

h) De façon concomittente, l'Université procède à l'implantation d'une nouvelle structure salariale devant correspondre à une hausse de 2,56% de la masse salariale totale identifiée à la lettre d'entente #13, article 3 c).

i) Pour la période du 1^{er} septembre 2015 au 31 décembre 2015 :

L'Université augmente d'un pourcentage égal à un pour cent (1 %) d'augmentation les taux horaires des échelles de classification et les primes.

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Pour chacune des années, l'Université indexera du même pourcentage d'augmentation les taux horaires des échelles de classification et les primes conformément à la politique salariale que le Gouvernement du Québec appliquera à ses propres personnes salariées de même catégorie dans les secteurs public et parapublic.</p> <p>b) Advenant l'octroi de montants forfaitaires ou de jours compensatoires rattachés à la politique salariale, prévu à l'entente avec le Gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic à ses propres personnes salariées de même catégorie, ceux-ci seront versés ou accordés conformément aux présentes.</p> <p>c) Les parties conviennent qu'il y aura réouverture de la convention collective à partir du 31 mai 2007 uniquement quant au salaire applicable à cette date. À défaut d'entente le statu quo s'applique pour la durée de la convention collective.</p>	<p>Pour chacune des années, l'Université indexera du même pourcentage d'augmentation les taux horaires des échelles de classification et les primes conformément à la politique salariale que le Gouvernement du Québec appliquera à ses propres personnes salariées de même catégorie dans les secteurs public et parapublic.</p> <p>b) Advenant l'octroi de montants forfaitaires ou de jours compensatoires rattachés à la politique salariale, prévu à l'entente avec le Gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic à ses propres personnes salariées de même catégorie, ceux-ci seront versés ou accordés conformément aux présentes.</p> <p>e) Les parties conviennent qu'il y aura réouverture de la convention collective à partir du 31 mai 2007 uniquement quant au salaire applicable à cette date. À défaut d'entente le statu quo s'applique pour la durée de la convention collective.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>8-3.00 VERSEMENT DU SALAIRE</p>	<p>8-3.00 VERSEMENT DU SALAIRE</p>
<p>8-3.01 L'Université verse le salaire régulier par période de deux (2) semaines au deuxième (2^e) jeudi de chacune des périodes de deux (2) semaines, à moins de stipulation contraire dans la convention; si un jour de paie coïncide avec un jour férié, le chèque de paie est remis le jour ouvrable précédent.</p> <p>L'Université s'engage à maintenir pour toutes les personnes salariées un système de versement du salaire dans une institution financière choisie par la personne salariée. La participation de la personne salariée est facultative. Elle doit remplir le formulaire prévu à cet effet.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>Le bulletin de paie est disponible électroniquement sur le site intranet de l'Université de Sherbrooke. Sur demande, une copie imprimée est remise à la personne salariée.</p> <p><i>Accord</i></p>
<p>8-3.02 En cas d'erreur de plus de dix dollars (10 \$) sur le chèque de paie régulier imputable à l'Université, celle-ci s'engage à rembourser la somme manquante dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis de cette erreur. En cas d'erreur de moins de dix dollars (10 \$) sur le chèque de paie régulier, l'Université effectue le remboursement sur la paie qui suit.</p> <p>Lorsque l'Université prétend qu'elle a versé des sommes d'argent en trop à une personne salariée, elle doit prendre entente avec la personne salariée concernée au sujet des modalités de remboursement. Toute demande de remboursement doit être faite au moyen d'un avis écrit à la personne salariée, avec copie au Syndicat.</p> <p>Dans le cas où la demande de remboursement s'adresse à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées, l'Université doit prendre entente avec le Syndicat. À défaut d'entente avec la personne salariée ou le Syndicat, l'Université ne peut retenir plus de dix pour cent (10 %) du salaire brut par paie jusqu'à l'épuisement de la dette, sauf dans le cas où la créance est mise en péril et dans le cas de fraude.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

8-4.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	8-4.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE
8-4.01 Tout travail effectué par une personne salariée en plus ou en dehors de la journée ou de la semaine régulière de travail est considéré comme du travail supplémentaire s'il est approuvé préalablement par la personne supérieure immédiate ou hiérarchique.	IDEM
8-4.02 Tout travail supplémentaire est rémunéré de l'une des deux (2) façons suivantes : a) pour chacune des heures de travail effectuées par la personne salariée en plus ou en dehors de sa journée ou de sa semaine régulière de travail, à son taux horaire de salaire augmenté de cinquante pour cent (50 %); b) pour chacune des heures de travail effectuées par la personne salariée lors d'un jour férié (en plus de la remise ou du paiement du jour férié chômé), lors d'un dimanche ou lors du deuxième (2 ^e) jour de repos hebdomadaire, à son taux horaire de salaire augmenté de cent pour cent (100 %).	IDEM IDEM b) pour chacune des heures de travail effectuées par la personne salariée lors d'un jour férié (en plus de la remise ou du paiement du jour férié chômé), lors d'un dimanche ou lors du deuxième (2^e) jour de repos hebdomadaire, à son taux horaire de salaire augmenté de cent pour cent (100 %) : - d'un jour férié (en plus de la remise ou du paiement du jour férié chômé); - lors d'un dimanche alors que cette journée est une journée régulière de travail ou dès qu'il est identifié comme une journée de repos hebdomadaire; - lors du deuxième (2 ^e) jour de repos hebdomadaire lorsque les jours de repos hebdomadaire de la personne salariée ne comportent pas le dimanche. <i>Accord</i>
8-4.03 Le travail supplémentaire prévisible est réparti équitablement au cours d'une année entre les personnes salariées qui habituellement exécutent le travail pour lequel du temps supplémentaire est requis. La personne supérieure immédiate ne peut obliger la personne salariée à choisir entre le paiement au taux du travail supplémentaire et la reprise de temps avant d'accepter le travail supplémentaire.	8-4.03 IDEM IDEM
8-4.04 Sous réserve de l'article 8-4.09, la rémunération du travail supplémentaire est versée à la personne salariée dans les vingt (20) jours de calendrier du travail effectué.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>8-4.05 La personne salariée qui exécute du travail supplémentaire en continuité avec sa journée régulière de travail a droit, si ce travail doit durer plus de deux (2) heures, à une période de repas de trente (30) minutes rémunérée à son taux horaire de salaire augmenté de cinquante pour cent (50 %). De plus, elle a droit, pour chaque bloc de quatre (4) heures de travail supplémentaire, à une période de quinze (15) minutes rémunérée, cette période pouvant être prise au cours de la troisième (3^e) heure de travail supplémentaire.</p>	<p>IDEM</p>
<p>8-4.06 La personne salariée qui exécute du travail supplémentaire lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour férié a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la convention à la condition qu'elle travaille pendant au moins une demi-journée.</p>	<p>IDEM</p>
<p>8-4.07 Le travail supplémentaire doit être fait sur une base facultative, sauf pour la personne salariée travaillant en alternance ou en rotation de quarts qui doit demeurer au travail, si nécessaire, jusqu'à l'arrivée de la personne remplaçante; cependant, l'application du présent article ne peut avoir pour effet d'obliger une personne salariée à demeurer au travail plus de quatre (4) heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de quatorze (14) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures, selon la période la plus courte. Pour une personne salariée dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, elle peut refuser de travailler plus de douze (12) heures par période de vingt-quatre (24) heures. De plus une personne salariée peut refuser de travailler plus de cinquante (50) heures par semaine.</p>	<p>IDEM</p>
<p>8-4.08 Sous réserve de l'article 8-4.07, dans le cas où un nombre insuffisant de personnes salariées acceptent d'exécuter du travail supplémentaire, les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui exécutent habituellement le travail requis sont désignées.</p>	<p>IDEM</p>
<p>8-4.09 À la demande de la personne salariée, le travail supplémentaire exécuté est converti en temps au taux applicable du travail supplémentaire.</p> <p>Cependant, dans les cas où l'Université est d'avis que les besoins essentiels d'un service ou d'une faculté ne permettent pas qu'une personne salariée puisse prendre plus de dix (10) jours ouvrables ainsi convertis, elle peut limiter cette conversion à dix (10) jours ouvrables pour une même année financière; la preuve des besoins essentiels incombe à l'Université.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>8-4.10 Si la personne salariée décide de la conversion prévue à l'article 8-4.09, elle doit en aviser la personne supérieure immédiate en même temps qu'elle obtient de cette dernière l'approbation prévue à l'article 8-4.01.</p>	<p>IDEM</p>
<p>8-4.11 La personne salariée doit prendre le temps converti dans les vingt-quatre (24) mois de la date où le travail a été exécuté. À défaut de quoi, l'Université rembourse cette personne salariée en argent.</p>	<p>IDEM</p>
<p>8-4.12 Par ailleurs, pour déterminer les dates où le travail supplémentaire est pris en temps, les principes contenus dans l'article 5-2.05 s'appliquent.</p>	<p>IDEM</p>
<p>8-4.13 La personne salariée qui choisit de prendre le temps converti pour prolonger une période de vacances ne peut utiliser à cette fin plus de dix (10) jours ouvrables. Toutefois, l'application du présent article ne doit pas brimer les personnes salariées dans leurs droits définis aux articles 5-2.01 et 5-2.05.</p>	<p>IDEM</p>
<p>8-4.14 Lorsque l'Université décide d'autoriser, pour raison majeure, la majorité des personnes salariées à quitter leur travail avant la fin de leur journée régulière de travail, la personne salariée reçoit son salaire régulier comme si elle était demeurée au travail.</p> <p>De plus, la personne salariée qui continue de travailler à la demande expresse de l'Université, est admissible soit à une remise de temps d'une durée égale au nombre d'heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail, soit au paiement à son taux horaire de salaire des heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

8-5.00 RAPPEL	8-5.00 RAPPEL
<p>8-5.01 a) La personne salariée qui, ayant été avisée à cet effet avant d'avoir quitté les terrains de l'Université, revient pour exécuter du travail supplémentaire prévu sans continuité avec sa journée ou sa semaine régulière de travail, est rémunérée au taux de travail supplémentaire prévu pour chaque heure consécutive ainsi travaillée.</p> <p>Dans un tel cas, elle a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail à son taux horaire de salaire. Elle peut toutefois quitter dès que le travail pour lequel elle a été rappelée est effectué.</p> <p>b) La personne salariée qui, ayant été avisée à cet effet après avoir quitté les terrains de l'Université, revient pour exécuter du travail supplémentaire sans continuité avec sa journée ou sa semaine régulière de travail, est rémunérée au taux de travail supplémentaire qui s'applique pour chaque heure ainsi travaillée. Pour chaque rappel, la personne salariée a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail au taux applicable. Elle peut toutefois quitter dès que le travail pour lequel elle a été rappelée est effectué.</p> <p>Toutefois, tout travail supplémentaire exécuté immédiatement avant ou immédiatement après les heures régulières de travail d'une personne salariée est rémunéré au taux du travail supplémentaire uniquement.</p> <p>Aux fins du présent article, la période de temps allouée pour le repas prévue à l'article 8-4.05 ne constitue pas une interruption de la journée régulière de travail.</p> <p>Les dispositions de la clause 8-4.00 sur le travail supplémentaire s'appliquent aussi au présent article.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>8-5.02 Une personne salariée qui exécute un travail entre 0 h 01 et 8 h à la suite d'un rappel a droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la rémunération prévue pour ce travail; - à un congé avec salaire pour une durée égale au travail exécuté durant cette période si elle est en service à cause de son horaire régulier dans l'avant-midi qui suit ce travail. Ce congé doit être pris dans la même journée. 	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
8-5.03 Dans le cas de rappel au travail durant la période de vacances annuelles d'une personne salariée, le travail est rémunéré à son taux horaire de salaire augmenté de cent pour cent (100 %) en plus de la paie de vacances. Un minimum de quatre (4) heures audit taux est garanti à la personne salariée ainsi rappelée pour chaque période de rappel.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
8-6.00 DISPONIBILITÉ	8-6.00 DISPONIBILITÉ
<p>8-6.01 La personne salariée avisée au préalable par la personne supérieure immédiate de demeurer en disponibilité doit être en mesure de se rendre à son travail dans le délai habituel.</p>	IDEM
<p>8-6.02 La personne salariée en disponibilité après sa journée régulière de travail ou sa semaine régulière de travail reçoit, à compter du 1^{er} juin 2004, une prime de douze dollars et quatre-vingt-dix-sept (12,97 \$) pour chaque période de huit (8) heures durant laquelle elle demeure ainsi en disponibilité. De plus, un prorata s'applique pour les heures effectuées au-delà de huit (8) heures.</p>	<p>8-6.02 La personne salariée en disponibilité après sa journée régulière de travail ou sa semaine régulière de travail reçoit, en date du 1^{er} avril 2010, compter du 1^{er} juin 2004, une prime de quatorze dollars et quarante cents (14,40 \$) de douze dollars et quatre-vingt-dix-sept (12,97 \$) pour chaque période de huit (8) heures durant laquelle elle demeure ainsi en disponibilité. De plus, un prorata s'applique pour les heures effectuées au-delà de huit (8) heures.</p>
<p>8-6.03 La personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est en disponibilité est rémunérée, en plus de sa prime de disponibilité, selon les dispositions des clauses 8-4.00 et 8-5.00.</p> <p>La répartition du temps en disponibilité est faite le plus équitablement possible entre les personnes salariées de l'unité administrative concernée qui exécutent habituellement le travail requis.</p> <p>Toute disponibilité est facultative. Toutefois, à défaut de volontaires, les dispositions de l'article 8-4.08 s'appliquent.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

8-7.00 PRIMES SPÉCIALES	8-7.00 PRIMES SPÉCIALES <i>Accord</i>
<p style="text-align: center;">PRIME DE SOIR ET PRIME DE NUIT</p> <p>8-7.01 Toute personne salariée dont la moitié ou plus de ses heures régulières intervient entre quinze (15) heures et vingt-quatre (24) heures reçoit, à compter du 1^{er} juin 2004, une prime de soir de soixante et un cents (0,61 \$) l'heure pour chaque heure effectivement travaillée.</p> <p>Toute personne salariée dont la moitié ou plus de ses heures régulières intervient entre zéro (0) heure et huit (8) heures reçoit, à compter du 1^{er} juin 2004, une prime de nuit de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour chaque heure effectivement travaillée.</p>	<p style="text-align: center;">PRIME DE SOIR ET PRIME DE NUIT</p> <p>8-7.01 Toute personne salariée dont la moitié ou plus de ses heures régulières intervient entre quinze (15) heures et vingt-quatre (24) heures reçoit, en date du 1er avril 2010, à compter du 1^{er} juin 2004, une prime de soir de soixante-sept cents (0,67 \$) soixante et un cents (0,61 \$) l'heure pour chaque heure effectivement travaillée.</p> <p>Toute personne salariée dont la moitié ou plus de ses heures régulières intervient entre zéro (0) heure et huit (8) heures reçoit, en date du 1er avril 2010, à compter du 1^{er} juin 2004, une prime de nuit de deux dollars et vingt et un cents (2,21 \$) (2,00 \$) l'heure pour chaque heure effectivement travaillée.</p>
<p style="text-align: center;">PRIME DU SAMEDI ET DU DIMANCHE</p> <p>8-7.02 a) Travail du samedi</p> <p>Toute personne salariée qui travaille un samedi faisant partie de son horaire régulier de travail reçoit une prime égale à vingt-cinq pour cent (25 %) de son taux horaire de salaire pour les heures régulières travaillées le samedi entre zéro (0) heure et vingt-quatre (24) heures.</p> <p>b) Travail du dimanche</p> <p>Toute personne salariée qui travaille un dimanche faisant partie de son horaire régulier de travail reçoit une prime égale à cinquante pour cent (50 %) de son taux horaire de salaire pour les heures régulières travaillées le dimanche entre zéro (0) heure et vingt-quatre (24) heures.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p style="text-align: center;">PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE (TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES)</p> <p>8-7.03 a) Lorsque l'Université désigne une personne salariée du groupe technique de niveau II pour diriger de façon continue et régulière le travail de personnes salariées du groupe technique de même niveau que le sien ou lorsqu'elle désigne une personne salariée du groupe métiers et services pour agir de façon continue et régulière comme personne salariée chef d'équipe, ces personnes salariées reçoivent, à compter du 1^{er} juin 2004, une prime égale à soixante-dix-neuf cents (0,79 \$) l'heure.</p> <p>Cette prime est résorbée si la personne salariée du groupe technique cesse d'assumer cette responsabilité ou si elle est promue au niveau I.</p>	<p style="text-align: center;">PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE (TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES)</p> <p>8-7.03 a) Lorsque l'Université désigne une personne salariée du groupe technique de niveau II pour diriger de façon continue et régulière le travail de personnes salariées du groupe technique de même niveau que le sien ou lorsqu'elle désigne une personne salariée du groupe métiers et services pour agir de façon continue et régulière comme personne salariée chef d'équipe, ces personnes salariées reçoivent, en date du 1er avril 2010, à compter du 1^{er} juin 2004, une prime égale à quatre-vingt-neuf cents (0,89 \$) soixante dix-neuf cents (0,79 \$) l'heure.</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>b) Lorsque l'Université désigne une personne salariée du groupe métiers et services pour agir de façon occasionnelle comme personne salariée chef d'équipe, cette personne salariée reçoit une prime selon le taux déterminé au paragraphe a) pour chaque heure effectivement travaillée.</p>	<p>IDEM</p>
<p>PRIME D'HEURES BRISÉES</p> <p>8-7.04 Toutes les personnes salariées dont l'horaire quotidien de travail comporte une période d'arrêt dépassant deux (2) heures reçoivent, à compter du 1^{er} juin 2004, pour chaque horaire quotidien de travail ainsi accompli une prime d'heures brisées établie comme suit et ce, pour la durée de la convention :</p> <p>période d'arrêt d'une durée de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - deux heures (2) à deux heures et demie (2½) : 1,62 \$ - deux heures et demie (2½) à trois heures et demie (3½) : 3,24 \$ - trois heures et demie (3½) à quatre heures et demie (4½) : 5,57 \$ - quatre heures et demie (4½) à cinq heures et demie (5½) : 6,59 \$. <p>En aucun cas, il ne peut y avoir plus d'une période d'arrêt par horaire quotidien de travail et celle-ci ne peut excéder cinq heures et demie (5½). Les heures de travail faites à titre de travail supplémentaire ne sont pas considérées comme brisées.</p>	<p>PRIME D'HEURES BRISÉES</p> <p>8-7.04 Toutes les personnes salariées dont l'horaire quotidien de travail comporte une période d'arrêt dépassant deux (2) heures reçoivent, en date du 1er avril 2010, à compter du 1^{er} juin 2004, pour chaque horaire quotidien de travail ainsi accompli une prime d'heures brisées établie comme suit et ce, pour la durée de la convention.</p> <p>période d'arrêt d'une durée de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - deux heures (2) à deux heures et demie (2½) : 1,78 \$; 1,62 \$ - deux heures et demie (2½) à trois heures et demie (3½) : 3,60 \$; 3,24 \$ - trois heures et demie (3½) à quatre heures et demie (4½) : 6,18 \$; 5,57 \$ - quatre heures et demie (4½) à cinq heures et demie (5½) : 7,31 \$; 6,59 \$. <p>IDEM</p>
<p>8-7.05 Sauf dans les cas prévus à l'article 8-7.03, les primes prévues à la présente clause ne doivent pas être payées lorsqu'une personne salariée reçoit le taux horaire de salaire prévu pour le travail supplémentaire.</p>	<p>IDEM</p>
<p>8-7.06 Sauf dans les cas prévus à l'article 8-7.03, les primes prévues à la présente clause ne s'ajoutent pas au taux horaire de salaire dans le calcul de la rémunération du travail supplémentaire.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

CHAPITRE 9	CHAPITRE 9
GRIEF ET ARBITRAGE ET MESURES DISCIPLINAIRES	GRIEF ET ARBITRAGE ET MESURES DISCIPLINAIRES
9-1.00 GRIEF ET ARBITRAGE	9-1.00 GRIEF ET ARBITRAGE
9-1.01 Rien dans la présente clause ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher une personne salariée, accompagnée d'une personne représentante syndicale si elle le désire, de discuter avec la personne supérieure immédiate de tout problème relatif à ses conditions de travail et ce, avant de recourir à la procédure de grief.	IDEM
9-1.02 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.	IDEM
9-1.03 Toute personne salariée ou groupe de personnes salariées peut soumettre un grief suivant la procédure décrite à la présente clause. Plusieurs personnes salariées prises collectivement ou le Syndicat, au nom d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou de l'ensemble des personnes salariées, peuvent également soumettre un grief en suivant la procédure décrite à la présente clause.	IDEM IDEM
9-1.04 Tout grief doit être soumis dans les soixante (60) jours ouvrables de l'événement qui a donné lieu au grief. Dans l'éventualité où il y a impossibilité de connaître cet événement, alors ce délai court à compter de sa connaissance par la personne salariée ou le Syndicat. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à la personne salariée ou au Syndicat.	IDEM IDEM
Dans le cas de mesure disciplinaire, le délai est de quinze (15) jours ouvrables de la réception de l'avis écrit prévu à l'article 9-2.02.	Dans le cas de mesure disciplinaire, le délai est de vingt (20) quinze (15) jours ouvrables de la réception de l'avis écrit prévu à l'article 9-2.02. <i>Accord</i>
9-1.05 Tout grief doit être soumis par écrit au Service des ressources humaines.	9-1.05 Tout grief doit être soumis par écrit à la Direction des ressources humaines. <i>Accord</i>
9-1.06 S'il devient nécessaire qu'une personne représentante ou une personne déléguée syndicale s'absente de son poste durant ses heures de travail pour fins d'investigation d'un grief, elle en convient à l'avance avec la personne supérieure immédiate afin d'assurer le bon fonctionnement du secteur où elle travaille. Elle ne subit aucune perte de salaire régulier de ce chef.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>9-1.07 Si, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief, il n'y a pas de réponse du Service des ressources humaines ou si la réponse est jugée insatisfaisante, le grief peut être référé à l'arbitrage.</p>	<p>9-1.07 Si, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief, il n'y a pas de réponse du Service des ressources humaines ou si la réponse est jugée insatisfaisante, le grief peut être référé à l'arbitrage.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>9-1.08 Le Syndicat qui veut soumettre un grief à l'arbitrage en avise obligatoirement par écrit le Service des ressources humaines au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin du délai prévu à l'article 9-1.07.</p>	<p>9-1.08 Le Syndicat qui veut soumettre un grief à l'arbitrage en avise obligatoirement, par écrit, la Direction des ressources humaines le Service au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin du délai prévu à l'article 9-1.07.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>9-1.09 a) Les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de l'avis d'arbitrage, l'une des parties demande au plus tard dix (10) jours ouvrables après la fin de ce délai de quinze (15) jours ouvrables que l'arbitre soit désigné par le ministère du Travail conformément aux dispositions du Code du travail.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>b) Dans des circonstances exceptionnelles, à la demande de l'une des parties, un grief peut être référé à un tribunal d'arbitrage composé de trois (3) personnes. Chaque partie désigne en premier lieu un membre du tribunal d'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de l'avis d'arbitrage. Les deux (2) parties s'entendent en second lieu sur le choix du président du tribunal d'arbitrage; à défaut d'entente quant au choix de ce président dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de l'avis d'arbitrage, l'une des parties demande au plus tard dix (10) jours ouvrables après la fin de ce délai de vingt (20) jours ouvrables que le président soit désigné par le ministère du Travail conformément aux dispositions du Code du travail. Si une des parties néglige de nommer son arbitre, le président procède même en l'absence de l'arbitre de la partie en défaut.</p>	<p>b) Dans des circonstances exceptionnelles, à la demande de l'une des parties, un grief peut être référé à un tribunal d'arbitrage composé de trois (3) personnes. Chaque partie désigne en premier lieu un membre du tribunal d'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de l'avis d'arbitrage. Les deux (2) parties s'entendent en second lieu sur le choix du président du tribunal d'arbitrage; à défaut d'entente quant au choix de ce président dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de l'avis d'arbitrage, l'une des parties demande au plus tard dix (10) jours ouvrables après la fin de ce délai de vingt (20) jours ouvrables que le président soit désigné par le ministère du Travail conformément aux dispositions du Code du travail. Si une des parties néglige de nommer son arbitre, le président procède même en l'absence de l'arbitre de la partie en défaut.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>9-1.10 Dans le cas d'arbitrage d'un grief, l'arbitre unique ou le tribunal d'arbitrage ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention collective.</p> <p>L'arbitre peut apprécier le caractère volontaire de la démission d'une personne salariée.</p> <p>Sauf lorsque spécifiquement prévu à la présente convention, en aucun cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date de la soumission du grief.</p>	<p>9-1.10 Dans le cas d'arbitrage d'un grief, l'arbitre unique ou le tribunal d'arbitrage ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention collective.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>9-1.11 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre unique ou le tribunal d'arbitrage peut :</p> <p>a) rétablir les droits de la personne salariée concernée avec pleine compensation du salaire régulier;</p> <p>b) maintenir la mesure disciplinaire;</p> <p>c) rendre toute décision juste et équitable dans les circonstances et accorder, s'il y a lieu, une compensation.</p>	<p>9-1.11 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre unique ou le tribunal d'arbitrage peut :</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>9-1.12 Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage, chaque partie assume les frais et honoraires du membre du tribunal d'arbitrage qu'elle a désigné. Les frais et honoraires de l'arbitre unique ou du président du tribunal d'arbitrage de même que les frais des prises de notes sténographiques et de transcription de ces notes exigées par l'arbitre unique ou le président du tribunal d'arbitrage sont répartis également entre les parties.</p>	<p>9-1.12 Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage, chaque partie assume les frais et honoraires du membre du tribunal d'arbitrage qu'elle a désigné. Les frais et honoraires de l'arbitre unique ou du président du tribunal d'arbitrage de même que les frais des prises de notes sténographiques et de transcription de ces notes exigées par l'arbitre unique ou le président du tribunal d'arbitrage sont répartis également entre les parties.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>9-1.13 L'arbitre unique ou le président du tribunal d'arbitrage fixe la date de la première séance d'arbitrage et en avise les parties.</p>	<p>9-1.13 L'arbitre unique ou le président du tribunal d'arbitrage fixe la date de la première séance d'arbitrage et en avise les parties.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>9-1.14 L'arbitre unique ou le tribunal d'arbitrage doit rendre sa décision finale écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'enquête et de l'audition des témoins. Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration de ce délai. Cette décision est exécutoire et lie les parties au grief.</p>	<p>9-1.14 L'arbitre unique ou le tribunal d'arbitrage doit rendre sa décision finale écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'enquête et de l'audition des témoins. Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration de ce délai. Cette décision est exécutoire et lie les parties au grief.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux prévu au Code du travail, à compter du dépôt du grief ou de l'occurrence du fait donnant lieu au grief.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>9-1.15 Toute personne salariée appelée à témoigner ou à représenter officiellement le Syndicat lors d'un arbitrage, d'une audition devant les tribunaux administratifs tels que : CSST, CLP, CNT, CRT, Commission de l'équité salariale, Commission des droits de la personne et de la jeunesse, Tribunal du travail, est libérée sans perte de salaire régulier pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation. L'Université libère simultanément un maximum de trois (3) personnes salariées aux fins de la présente clause. Dès qu'une personne salariée témoin est libérée par l'arbitre unique ou le tribunal d'arbitrage, elle retourne à son travail.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>9-1.16 Les délais prévus à la présente clause sont de déchéance à moins que les parties ou leurs personnes représentantes décident, par entente mutuelle écrite, de les modifier.</p>	<p>IDEM</p>
<p>9-1.17 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation. La partie qui formule le grief doit préciser la nature du grief.</p> <p>Un grief peut être amendé par la partie qui l'a soumis, à la condition que l'amendement n'en change pas la nature. Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, l'arbitre unique ou le tribunal d'arbitrage peut, à sa discrétion, l'autoriser aux conditions qu'il estime nécessaires pour la sauvegarde des droits de la partie adverse et statuer sur les frais de la remise.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>9-1.18 Aucun aveu écrit obtenu d'une personne salariée par l'Université ne peut lui être opposé lors de l'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu écrit signé devant une personne représentante syndicale désignée par le Syndicat.</p>	<p>IDEM</p>
<p>9-1.19 Aux fins de la présente clause, l'expression « jours ouvrables » signifie du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
9-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES	9-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES
9-2.01 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Université suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée selon les modalités formulées dans la présente clause.	IDEM
9-2.02 Dans les vingt (20) jours ouvrables de l'infraction ou de la connaissance par la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines de telle infraction, celle-ci ou celui-ci avise par écrit la personne salariée de la mesure disciplinaire imposée et les motifs l'expliquant. Seuls ces motifs peuvent être invoqués en arbitrage. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'Université.	9-2.02 Dans les vingt (20) jours ouvrables de l'infraction ou de la connaissance par la directrice ou le directeur la Direction des ressources humaines de telle infraction, celle-ci ou celui-ci avise par écrit la personne salariée de la mesure disciplinaire imposée et les motifs l'expliquant. Seuls ces motifs peuvent être invoqués en arbitrage. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'Université. <i>Accord</i>
9-2.03 Dans les cas où la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines décide de rencontrer une personne salariée en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, une convocation écrite doit être remise à la personne salariée et au Syndicat au moins vingt-quatre (24) heures avant la rencontre. Cette convocation doit spécifier l'heure et l'endroit où la personne salariée et la personne représentante du Syndicat doivent se présenter ainsi que la nature de l'infraction qui lui est reprochée.	9-2.03 Dans les cas où la Direction des ressources humaines décide de rencontrer une personne salariée en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, une convocation écrite doit être remise à la personne salariée et au Syndicat au moins vingt-quatre (24) heures avant la rencontre. <i>Accord</i> IDEM À tout moment au cours de la procédure, une des parties peut demander de rencontrer l'autre partie afin de discuter de la situation. <i>Accord</i>
9-2.04 Toute mesure disciplinaire dont la personne salariée et le Syndicat n'auraient pas été informés par écrit ne peut être mise en preuve lors de l'arbitrage.	IDEM
9-2.05 Tout avis disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée ne sera pas invoqué contre elle et sera retiré de son dossier si au cours des douze (12) mois suivants, il n'y a eu aucune autre infraction disciplinaire de même nature enregistrée à son dossier. De plus, tout avis disciplinaire au sujet duquel une personne salariée a eu gain de cause par voie de négociation, d'arbitrage ou autrement, est considéré retiré de son dossier.	IDEM IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>9-2.06 Dans les cas où la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines convoque une personne salariée en vertu de l'article 9-2.03, celle-ci doit être accompagnée d'une personne représentante du Syndicat, sauf dans le cas du défaut de cette personne représentante de se présenter après avoir été dûment convoquée.</p> <p>Dans tous les autres cas, il appartient à la personne salariée seule de décider si elle se fait accompagner dans ses rencontres avec la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines.</p>	<p>9-2.06 Dans les cas où la Direction des ressources humaines la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines convoque une personne salariée en vertu de l'article 9-2.03, celle-ci doit être accompagnée d'une personne représentante du Syndicat, sauf dans le cas du défaut de cette personne représentante de se présenter après avoir été dûment convoquée.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p>Dans tous les autres cas, il appartient à la personne salariée seule de décider si elle se fait accompagner dans ses rencontres avec la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines la Direction des ressources humaines.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>9-2.07 Aucune pression ou menace ne sera 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 de grief et d'arbitrage.</p>	<p>IDEM</p>
<p>9-2.08 Aucun document ne peut être versé au dossier personnel de la personne salariée sans que celle-ci n'en reçoive une copie, libre à elle d'en transmettre une copie au Syndicat.</p> <p>Après avoir pris rendez-vous avec le Service des ressources humaines, toute personne salariée peut consulter son dossier et son fichier informatisé en présence d'une personne représentante du Service des ressources humaines durant les heures régulières de travail et, si elle le désire, en présence de la personne représentante syndicale. La personne salariée obtient alors sur demande une copie de tout document apparaissant à son dossier et à son fichier informatisé en payant les frais de photocopie. Il n'y a aucune perte de salaire régulier ni pour la personne salariée qui consulte ainsi son dossier ni pour la personne représentante syndicale qui l'accompagne.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p>Après avoir pris rendez-vous avec la Direction des ressources humaines, toute personne salariée peut consulter son dossier et son fichier informatisé en présence d'une personne représentante de la Direction des ressources humaines du Service des ressources humaines et financières durant les heures régulières de travail et, si elle le désire, en présence de la personne représentante syndicale. La personne salariée obtient alors sur demande une copie de tout document apparaissant à son dossier et à son fichier informatisé en payant les frais de photocopie. Il n'y a aucune perte de salaire régulier ni pour la personne salariée qui consulte ainsi son dossier ni pour la personne représentante syndicale qui l'accompagne.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
<p>9-2.09 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, le Syndicat peut soumettre le cas à l'arbitrage et le fardeau de la preuve incombe à l'Université.</p>	<p>IDEM</p>
<p>9-2.10 Les griefs concernant les suspensions et les congédiements ont priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.</p>	<p>IDEM</p>
<p>9-2.11 Aux fins de la présente clause, l'expression « jours ouvrables » signifie du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
-------------------------------	---------------------------------

CHAPITRE 10 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	CHAPITRE 10 DISPOSITIONS GÉNÉRALES
10-1.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION	10-1.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION
<p>10-1.01 L'Université, dans le mois qui suit la signature de la présente convention, fait imprimer à ses frais la convention, en distribue un exemplaire à chaque personne salariée et, par la suite, à chaque nouvelle personne salariée. Elle en fournit également cent cinquante (150) exemplaires au Syndicat dans le même délai.</p>	<p>10-1.01 L'Université, dans le mois qui suit la signature de la présente convention, fait imprimer à ses frais la convention, en distribue un exemplaire à chaque personne salariée parvenir un courriel à toutes les personnes salariées indiquant que la convention collective intégrale est disponible sur le site internet du Service des ressources humaines et financières et en y joignant le lien . et, par la suite, à chaque nouvelle personne salariée. Toutefois sur demande à la direction des ressources humaines une personne salarié se voit remettre une copie papier de la convention collective. Elle en fournit également cent cinquante (150) exemplaires imprimés au Syndicat dans le même délai.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

10-2.00 DURÉE	10-2.00 DURÉE
<p>10-2.01 La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2008. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément mentionné. Elle demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention sauf durant une grève ou un lock-out.</p>	<p>10-2.01 La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2015 2008. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément mentionné. Elle demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention sauf durant une grève ou un lock-out.</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

10-3.00 RÉTROACTIVITÉ	10-3.00 RÉTROACTIVITÉ
<p>10-3.01 Les montants de rétroactivité associés à l'application de l'article 8-2.01 s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2004.</p> <p>Les montants de rétroactivité associés à l'application de l'article 8-1.04 s'appliquent à compter du 1^{er} juin 2004.</p> <p>Les montants de rétroactivité résultant de l'application des clauses 8-1.00, 8-2.00, 8-4.00, 8-5.00, 8-6.00 et 8-7.00 sont payables aux personnes salariées ayant un lien d'emploi avec l'Université au moment de la signature de la convention collective, déduction faite des montants déjà versés.</p> <p>Ces montants sont établis en tenant compte des modifications intervenues depuis le 1^{er} juin 2004 (promotion, avancement d'échelon, rétrogradation) au prorata des heures rémunérées au cours de ces périodes jusqu'à la signature de la convention.</p> <p>Le paiement des montants dus est effectué dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de la signature de la convention. Aux fins de la présente clause, l'expression « heures rémunérées » désigne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les heures déjà rémunérées au taux horaire de salaire; - les heures déjà rémunérées par l'Université pendant une absence du travail pour maladie, accident du travail et congé de maternité; - les heures travaillées un samedi faisant partie de l'horaire régulier de travail et déjà rémunérées au taux horaire de salaire majoré de vingt-cinq pour cent (25 %), en conformité avec les dispositions de l'article 8-7.02 a) de la convention collective; - les heures travaillées un dimanche faisant partie de l'horaire régulier de travail et déjà rémunérées au taux horaire de salaire majoré de cinquante pour cent (50 %), en conformité avec les dispositions de l'article 8-7.02 b) de la convention collective; - les heures effectuées en travail supplémentaire et déjà rémunérées au taux horaire de salaire majoré de cinquante pour cent (50 %), en conformité avec les dispositions de l'article 8-4.02 a) de la convention collective; 	<p>10-3.01 Les montants de rétroactivité associés à l'application de l'article 8-2.01 s'appliquent à compter du 1^{er} avril 2010 janvier 2004.</p> <p>Les montants de rétroactivité associés à l'application de l'article 8-1.04 s'appliquent à compter du 1^{er} avril 2010 juin 2004.</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p>Ces montants sont établis en tenant compte des modifications intervenues depuis le 1^{er} avril 2010 juin 2004 (promotion, avancement d'échelon, rétrogradation) au prorata des heures rémunérées au cours de ces périodes jusqu'à la signature de la convention.</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<ul style="list-style-type: none"> - les heures effectuées en travail supplémentaire et déjà rémunérées au taux horaire de salaire majoré de cent pour cent (100 %), en conformité avec les dispositions de l'article 8-4.02 b) de la convention collective; - les heures effectuées lors d'un jour férié et rémunérées au taux horaire de salaire majoré de cent pour cent (100 %), en conformité avec les dispositions de l'article 5-3.05 de la convention collective; - les heures effectuées lors de la remise d'un jour férié et rémunérées au taux horaire de salaire majoré de cinquante pour cent (50 %), en conformité avec les dispositions de l'article 5-3.06 de la convention collective; - les heures effectuées un samedi ou un dimanche durant la période du congé des fêtes et rémunérées au taux horaire de salaire majoré de cinquante pour cent (50 %), en conformité avec les dispositions de l'article 5-3.07 de la convention collective. 	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>10-3.02 Nonobstant l'article 10-3.01, l'Université verse la rétroactivité due à la personne salariée retraitée ou aux ayants droit de la personne décédée depuis le 1^{er} janvier 2004, conformément aux dispositions de l'article 10-3.01.</p>	<p>10-3.02 Nonobstant l'article 10-3.01, l'Université verse la rétroactivité due à la personne salariée retraitée ou aux ayants droit de la personne décédée depuis le 1^{er} avril 2010 janvier 2004, conformément aux dispositions de l'article 10-3.01.</p>
	<p>10-3.03 Les dispositions des articles 10-03.01 et 10-3.02, lorsqu'elles trouvent application, s'appliquent pour la rétroactivité des personnes salariées rémunérées à même des fonds de recherche, en vertu des dispositions de la convention collective intervenue entre l'Université de Sherbrooke et le Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (Personnel de recherche) échu le 19 juin 2006. Les montants de rétroactivité s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2010.</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

10-4.00 PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS	10-4.00 PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS
10-4.01 Les renseignements nominatifs au sens de la <i>Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels</i> sont fournis sur une base confidentielle et aux seules fins de renseigner le Syndicat qui ne les utilisera que pour faire des études globales sauf sur autorisation des personnes ou personnes salariées intéressées.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

10-5.00 SERVICES ESSENTIELS	10-5.00 SERVICES ESSENTIELS
10-5.01 Les services essentiels sont ceux en vigueur au moment de la signature de la convention collective.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

10-6.00 STATIONNEMENT	10-6.00 TRANSPORT DURABLE STATIONNEMENT
10-6.01 L'Université maintient un comité de stationnement ayant comme principal mandat la gestion et l'autofinancement des parcs de stationnement.	10-6.01 L'Université maintient un comité du transport durable de stationnement ayant comme principal mandat la gestion et l'autofinancement des parcs de stationnement. <i>Accord</i>
10-6.02 Le Syndicat désigne un membre à ce comité.	IDEM
10-6.03 L'Université s'engage à maintenir le système de stationnement et les tarifs sont ceux déterminés par le règlement de l'Université.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

10-7.00 RESPONSABILITÉ	10-7.00 RESPONSABILITÉ
10-7.01 L'Université s'engage à prendre fait et cause de toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard, à moins de faute lourde de la part de la personne salariée dont la preuve incombe à l'Université.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

10-8.00 COMITÉ DE BIEN-ÊTRE	10-8.00 COMITÉ DE BIEN-ÊTRE
10-8.01 L'Université et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène au travail dans le but de prévenir les maladies et les accidents tels que définis à la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> et à la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i> .	IDEM
10-8.02 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 le présent 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. Lorsqu'une personne salariée refuse d'exécuter un travail, elle doit aussitôt en aviser la personne supérieure immédiate ou la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines; si aucune de ces personnes ne peut être rejointe à ce moment, la personne salariée doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p>Lorsqu'une personne salariée refuse d'exécuter un travail, elle doit aussitôt en aviser la personne supérieure immédiate ou la directrice ou le directeur Direction des ressources humaines du Service des ressources humaines; si aucune de ces personnes ne peut être rejointe à ce moment, la personne salariée doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>
10-8.03 Au cas où des appareils spéciaux ou autres articles sont requis par la loi, pour la protection des personnes salariées, cesdits appareils ou articles sont alors fournis par l'Université.	IDEM
10-8.04 Il incombe à l'Université d'informer les personnes salariées des normes de sécurité et des règlements en vigueur dans le secteur où elles travaillent.	IDEM
10-8.05 L'Université affiche bien en vue aux endroits appropriés les normes, les règlements de sécurité et les instructions en cas d'urgence quant aux locaux, appareils et produits dans ces locaux.	IDEM
10-8.06 Un comité de bien-être des personnes salariées, ci-après appelé le comité, est formé dans les soixante (60) jours de la signature de la convention. Le comité se compose de trois (3) membres désignés par le Syndicat et de trois (3) membres désignés par l'Université.	IDEM IDEM
10-8.07 Le comité a pour fonction :	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>a) d'étudier et d'enquêter sur toute question relative à la sécurité, à l'hygiène et à l'amélioration de l'environnement physique de travail et ce, conformément aux dispositions de la loi;</p> <p>b) de veiller à ce que l'Université et les personnes salariées respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail;</p> <p>c) d'étudier les plaintes des personnes salariées relatives au fardeau de leurs tâches ou toute autre question reliée directement au fardeau de leurs tâches;</p> <p>d) d'assumer toute autre fonction prévue par la loi et applicable à l'Université;</p> <p>e) de formuler les recommandations appropriées à l'Université qui y accorde une attention prioritaire.</p> <p>Cependant, les parties conviennent d'éliminer toute partie de cette fonction qui correspondrait aux pouvoirs confiés à un comité qui aurait juridiction à l'Université et qui serait créé en vertu de la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i>.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>10-8.08 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre partie. Celle qui désire tenir une réunion du comité en donne un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables à l'autre partie.</p>	<p>IDEM</p>
<p>10-8.09 Tout membre désigné par le Syndicat en vertu de l'article 10-8.06 est libéré sans perte de salaire régulier pour le temps nécessaire au déroulement des rencontres et, lorsque le comité en convient, pour le temps nécessaire aux enquêtes relatives aux travaux du comité.</p>	<p>IDEM</p>
<p>10-8.10 La ou les personnes salariées qui se croient lésées doivent préalablement en aviser la personne supérieure immédiate.</p> <p>Elle peut ou elles peuvent alors porter plainte par écrit auprès du comité si le problème n'est pas réglé de façon satisfaisante.</p> <p>Si le Syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit au comité.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>10-8.11 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la présentation de la plainte, le comité siège, formule ses recommandations par écrit et les soumet à l'Université. Une copie des recommandations est transmise au Syndicat.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>10-8.12 L'Université doit communiquer sa décision par écrit aux membres du comité avec copie aux personnes salariées concernées dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception des recommandations du comité. Le cas échéant, l'Université prévoit un échéancier d'exécution qu'elle communique au comité. À la demande du comité, l'Université l'informe des raisons pour lesquelles l'échéancier ne serait pas respecté.</p>	<p>IDEM</p>
<p>10-8.13 La décision rendue par l'Université ne peut faire l'objet d'une demande d'arbitrage de la part de la personne salariée ou du Syndicat que dans le cas d'une plainte portée en vertu de 10-8.07 c).</p> <p>Dans un tel cas, la personne salariée concernée ou le Syndicat doit demander cet arbitrage en avisant l'Université, dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'Université, telle que prévue à l'article 10-8.12.</p> <p>Dans le cas où ni la personne salariée ni le Syndicat ne fait de demande d'arbitrage, l'Université dispose de trente (30) jours pour donner suite à sa décision. Ce délai peut toutefois faire l'objet d'une entente au comité.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

10-9.00 ACCIDENT DE TRAVAIL	10-9.00 ACCIDENT DE TRAVAIL
10-9.01 L'Université doit prendre les mesures prévues par la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> pour assurer la sécurité et la santé des personnes salariées.	IDEM
10-9.02 Dans les cas d'urgence, l'Université assure les premiers soins à toute personne salariée durant les heures de travail et si nécessaire, la fait transporter à l'hôpital aux frais de l'Université, accompagnée d'une autre personne si la situation l'exige et ce, sans perte de salaire régulier.	IDEM
10-9.03 Dans le cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail subis par le fait ou à l'occasion du travail, l'Université doit payer le salaire entier de la personne salariée régulière pour une période n'excédant pas les vingt-six (26) premières semaines de son incapacité totale. Pour les autres personnes salariées tel paiement se fait conformément aux dispositions de la loi.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
--------------------------------------	--

10-10.00 ANNEXES	10-10.00 ANNEXES
10-10.01 Les annexes et le répertoire des horaires particuliers font partie intégrante de la convention.	IDEM

SIGNATURES

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce sixième (6^e) jour du mois de juin 2005.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Bruno-Marie Béchar, recteur

Jean Desclos, vice-recteur

SYNDICAT DES EMPLOYÉES
ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN DE L'UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE
(SEESUS)

Alain Aubé, président

Louis-Marie Thériault, vice-président

Éric Bergeron, vice-président

Lucie Bédard, comité de négociation

André Délisle, comité de négociation

SIGNATURES

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce _____^e jour du mois de _____ 2011.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

SYNDICAT DES EMPLOYÉES
ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN DE L'UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE
(SEESUS)

, président

, vice-président

, vice-président

, comité de négociation

, comité de négociation

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
ANNEXE 1-A	ANNEXE 1-A
UNITÉS DE TRAVAIL ET UNITÉS ADMINISTRATIVES AU MOMENT DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION	UNITÉS DE TRAVAIL ET UNITÉS ADMINISTRATIVES AU MOMENT DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION
FACULTÉ D'ADMINISTRATION 1) Administration de la Faculté 2) Programme du 1 ^{er} cycle 3) Programmes des cycles supérieurs 4) Programmes dispensés à Longueuil 5) Centre d'entreprises	FACULTÉ D'ADMINISTRATION 1) Administration de la Faculté 2) Programme du 1 ^{er} cycle 3) Programmes des cycles supérieurs 4) Programmes dispensés à Longueuil 5) Centre d'entreprises 5) Service informatique
FACULTÉ DE DROIT Une unité administrative	IDEM
FACULTÉ D'ÉDUCATION Une unité administrative	FACULTÉ D'ÉDUCATION 1) Administration de la Faculté 2) Centre de ressources pédagogiques 3) Département de gestion de l'éducation et de la formation 4) Département d'enseignement au préscolaire et au primaire 5) Département de pédagogie 6) Département de psychoéducation 7) Département d'études sur l'adaptation scolaire et sociale 8) Département d'orientation professionnelle 9) Performa
FACULTÉ D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE 1) Administration de la Faculté 2) Département de kinanthropologie	IDEM Idem
FACULTÉ DE GENIE 1) Administration de la Faculté 2) Département de génie chimique 3) Département de génie civil 4) Département de génie électrique et de génie informatique 5) Département de génie mécanique	FACULTÉ DE GENIE 1) Administration de la Faculté 2) Département de génie chimique et génie biotechnologique 3) Département de génie civil 4) Département de génie électrique et de génie informatique 5) Département de génie mécanique
FACULTÉ DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES 1) Administration de la Faculté 2) Département de géographie et télédétection 3) Département de lettres et communications 4) Département d'histoire et sciences politiques 5) Département de psychologie 6) Département de service social 7) Département de musique	FACULTÉ DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES 1) Administration de la Faculté 2) Département de géomatique appliquée 3) Département de lettres et communications 4) Département d'histoire 5) Département de philosophie et d'éthique appliquée 6) Département de psychologie 7) Département de service social 8) École de musique 9) École de politique appliquée
FACULTÉ DE MÉDECINE ET DES SCIENCES DE LA SANTE 1) Administration de la Faculté 2) Animalerie 3) Atelier central 4) Département d'anatomie-biologie cellulaire	IDEM 1) Administration de la Faculté 2) Animalerie 3) Atelier central 4) Centre de formation et de pédagogie

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>5) Département d'anesthésiologie 6) Département de biochimie 7) Département de médecine 8) Département de médecine de famille 9) Département de médecine nucléaire et radiobiologie 10) Département de microbiologie et infectiologie 11) Département d'obstétrique-gynécologie 12) Département de pathologie 13) Département de pédiatrie 14) Département de pharmacologie 15) Département de physiologie et biophysique 16) Département de psychiatrie 17) Département de radiologie diagnostique 18) Département des sciences de la santé communautaire 19) Département des sciences infirmières 20) Département de chirurgie 21) Laboratoires polyvalents 22) Magasin 23) Service des technologies de l'information et des communications</p>	<p>5) Département d'anatomie-biologie cellulaire 6) Département d'anesthésiologie 7) Département de biochimie 8) Département de chirurgie 9) Département de médecine 10) Département de médecine de famille 11) Département de médecine nucléaire et radiobiologie 12) Département de microbiologie et infectiologie 13) Département d'obstétrique-gynécologie 14) Département de pathologie 15) Département de pédiatrie 16) Département de pharmacologie 17) Département de physiologie et biophysique 18) Département de psychiatrie 19) Département de radiologie diagnostique 20) Département des sciences de la santé communautaire 21) École de réadaptation 22) Département École des sciences infirmières 20) Département de chirurgie 21) Laboratoires polyvalents 23) Magasin 24) Programme d'utilisation des patients standardisés et réels (PUPSR) 25) Programme posdoctoral 26) Programme prédoctoral 27) Recherche et études supérieures 28) Régie des salles 29) Service des technologies de l'information et des communications</p>
FACULTÉ DES SCIENCES	IDEM
<p>1) Administration de la Faculté 2) Département de biologie 3) Département de chimie 4) Département d'informatique 5) Département de mathématiques 6) Département de physique 7) Centre universitaire de formation en environnement</p>	<p>1) Administration de la Faculté 2) Département de biologie 3) Département de chimie 4) Département d'informatique 5) Département de mathématiques 6) Département de physique 7) Centre universitaire de formation en environnement 7) Centre de formation en technologies de l'information (CeFTI)</p>
FACULTÉ DE THÉOLOGIE, D'ETHIQUE ET DE PHILOSOPHIE Une unité administrative	FACULTÉ DE THÉOLOGIE ET D'ÉTUDES RELIGIEUSES, D'ETHIQUE ET DE PHILOSOPHIE
	<p>1) Administration de la Faculté 2) Département d'études religieuses</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>AGENCE DES RELATIONS INTERNATIONALES Une unité administrative</p> <p>BUREAU DE LA PROTECTRICE Une unité administrative</p> <p>BUREAU DE LA REGISTRAIRE Une unité administrative</p> <p>BUREAU DE LIAISON ENTREPRISES-UNIVERSITÉ Une unité administrative</p> <p>CAMPUS DE LONGUEUIL Une unité administrative</p> <p>CENTRE CULTUREL Une unité administrative</p> <p>INSTITUT DES MATÉRIAUX ET DES SYSTÈMES INTELLIGENTS Une unité administrative</p> <p>INSTITUT DE PHARMACOLOGIE DE SHERBROOKE Une unité administrative</p> <p>OBSERVATOIRE DE L'ENVIRONNEMENT ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE Une unité administrative</p> <p>SERVICES AUXILIAIRES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Administration du Service 2) Congrès événements spéciaux et réservations de salles 3) Résidences 4) Sécurité et serrurerie 5) Stationnement 	<p>SERVICE DE L'INTERNATIONALISATION Une unité administrative</p> <p>FONCTIONS DE NATURE INDEPENDANTE Une unité administrative</p> <p>BUREAU DE LA REGISTRAIRE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Administration du service 2) Centre de services 3) Exploitation des données 4) Gestion des dossiers étudiantes et étudiants 3) Information et recrutement <p>BUREAU DE LIAISON ENTREPRISES-UNIVERSITÉ Voir Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création</p> <p>SERVICE D'APPUI AU CAMPUS DE LONGUEUIL Une unité administrative</p> <p>IDEM Idem</p> <p>CENTRE UNIVERSITAIRE DE FORMATION EN ENVIRONNEMENT (CUFE) Une unité administrative</p> <p>CENTRE UNIVERSITAIRE DE FORMATION EN GERONTOLOGIE (CUFG) Une unité administrative</p> <p>CENTRE UNIVERSITAIRE D'ENRICHISSEMENT A LA FORMATION ET A LA RECHERCHE Une unité administrative</p> <p>INSTITUT DES MATÉRIAUX ET DES SYSTÈMES INTELLIGENTS Une unité administrative</p> <p>IDEM Idem</p> <p>INSTITUT INTERDISCIPLINAIRE D'INNOVATION TECHNOLOGIQUE (3IT) Une unité administrative</p> <p>IDEM Idem</p> <p>ABROGÉ</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>SERVICES A LA VIE ETUDIANTE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Administration du service 2) Animation et aide financière 3) Centre de services 4) Psychologie et orientation 5) Santé 	<p>IDEM</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Administration du service 2) Animation et aide financière 3) Centre de services 3) Hébergement, congrès et événements spéciaux 4) Psychologie et orientation 5) Santé
<p>SERVICE DE LA RECHERCHE ET DE LA CREATION Une unité administrative</p>	<p>SERVICE DE LA RECHERCHE ET DE LA CREATION Voir Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création</p>
<p>SERVICE DE SOUTIEN A LA FORMATION Une unité administrative</p>	<p>IDEM Idem</p>
<p>SERVICE DES ARCHIVES Une unité administrative</p>	<p>ABROGÉ Voir Service des bibliothèques et archives</p>
<p>SERVICE DES BIBLIOTHÈQUES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Administration du Service 2) Bibliothèque de droit et publications gouvernementales 3) Bibliothèque des sciences de la santé 4) Bibliothèque des sciences et de génie 5) Bibliothèque des sciences humaines 6) Cartothèque 7) Développement et gestion des systèmes 8) Services documentaires - Carrefour de l'information Longueuil 9) Services techniques 	<p>SERVICE DES BIBLIOTHÈQUES ET ARCHIVES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Administration du Service 2) Bibliothèque de droit et publications gouvernementales 3) Bibliothèque des sciences de la santé 4) Bibliothèque du Frère-Théode (sciences et génie) 5) Bibliothèque Roger-Maltais et bibliothèque de musique 6) Cartothèque Jean-Marie-Roy 7) Développement et gestion des systèmes 8) Services documentaires - Carrefour de l'information Longueuil 9) Archives 10) Services techniques
<p>SERVICE DES COMMUNICATIONS Une unité administrative</p>	<p>IDEM Idem</p>
<p>SERVICE DES FINANCES Une unité administrative</p>	<p>SERVICE DES FINANCES Voir Service des ressources humaines et financières</p>
<p>SERVICE DES IMMEUBLES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Administration du Service 2) Analyse et planification 3) Entretien et réparations 4) Santé, sécurité et environnement en milieu de travail et d'études 5) Services à la clientèle et gestion de projets 	<p>SERVICE DES IMMEUBLES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Direction générale planification et développement immobilier 2) Ingénierie 3) Planification et projets externes 4) Projets internes 5) Systèmes d'information et procédures 6) Direction générale des opérations 7) Entretien et réparation Longueuil 8) Entretien et réparation Campus principal et santé 9) Santé et sécurité au travail et en milieu d'études 10) Services de sécurité

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES Une unité administrative</p>	<p>SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIERES 1) Direction des ressources financières 2) Direction des ressources humaines 3) Approvisionnement 4) Budgets de fonctionnement et d'investissement 5) Comptabilité 6) Développement et santé organisationnels 7) Fonds avec restrictions 8) Paie, gestion de l'information et des systèmes 9) Relations de travail et rémunération 10) Services commerciaux et gestion des risques 11) Services-conseils en ressources humaines</p>
<p>SERVICE DES STAGES ET DU PLACEMENT Une unité administrative</p>	<p>IDEM Idem</p>
<p>SERVICE DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION Une unité administrative</p>	<p>IDEM Idem</p>
<p>SERVICE DU DÉVELOPPEMENT Une unité administrative</p>	<p>SERVICE DES RELATIONS AVEC LES DIPLOMEES ET LES DIPLOMES Une unité administrative</p>
<p>SERVICE DU SPORT ET DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE Idem</p>	<p>IDEM Idem</p>
<p>L'Université avise le Syndicat de toute modification à la présente annexe.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Les regroupements des unités administratives sous chacune des unités de travail ne peuvent être modifiés que par suite de changements effectifs dans les structures de facultés ou services à la suite d'une décision du Conseil d'administration de l'Université.</p>	<p>Les regroupements des unités administratives sous chacune des unités de travail ne peuvent être modifiés que par suite de changements effectifs dans les structures de facultés ou services à la suite d'une décision du comité de direction de l'Université.</p>
<p>Aux fins de la présente annexe :</p>	<p>IDEM</p>
<p>- l'unité administrative dite «administration» désigne toutes les personnes salariées qui ne sont pas rattachées à une autre unité administrative de la faculté ou du service concerné;</p>	<p>IDEM</p>
<p>- l'unité de travail est inscrite en lettres majuscules.</p>	<p>IDEM</p>

ANNEXE 1-B

ANNEXE 1-B

**UNITÉS ADMINISTRATIVES
AUX FINS DE VACANCES ANNUELLES**

**UNITÉS ADMINISTRATIVES
AUX FINS DE VACANCES ANNUELLES**

FACULTE D'ADMINISTRATION

- 1) Administration de la Faculté
- 2) Programme du 1^{er} cycle
- 3) Programmes des cycles supérieurs
- 4) Programmes dispensés à Longueuil
- 5) Centre d'entreprises

**VOIR LETTRE D'ENTENTE
CONCERNANT ANNEXE 1-B**

FACULTE DE DROIT

Une unité administrative

FACULTE D'EDUCATION

- 1) Administration de la Faculté
- 2) Centre de ressources pédagogiques
- 3) Département de gestion de l'éducation et de la formation
- 4) Département d'enseignement au préscolaire et au primaire
- 5) Département de pédagogie
- 6) Département de psychoéducation
- 7) Département d'études sur l'adaptation scolaire et sociale
- 8) Département d'orientation professionnelle

FACULTE D'EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE

- 1) Administration de la Faculté
- 2) Département de kinanthropologie

FACULTE DE GENIE

- 1) Administration de la Faculté
- 2) Département de génie chimique
- 3) Département de génie civil
- 4) Département de génie électrique et de génie informatique
- 5) Département de génie mécanique

FACULTE DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

- 1) Administration de la Faculté
- 2) Département de géographie et télédétection
- 3) Département de lettres et communications
- 4) Département d'histoire et sciences politiques
- 5) Département de psychologie
- 6) Département de sciences humaines
- 7) Département de service social
- 8) Département de musique

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>FACULTE DE MEDECINE ET DES SCIENCES DE LA SANTE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Administration de la Faculté 2) Animalerie 3) Atelier central 4) Département d'anatomie-biologie cellulaire 5) Département d'anesthésiologie 6) Département de biochimie 7) Département de médecine 8) Département de médecine de famille 9) Département de médecine nucléaire et radiobiologie 10) Département de microbiologie et infectiologie 11) Département d'obstétrique-gynécologie 12) Département de pathologie 13) Département de pédiatrie 14) Département de pharmacologie 15) Département de physiologie et biophysique 16) Département de psychiatrie 17) Département de radiologie diagnostique 18) Département des sciences de la santé communautaire 19) Département des sciences infirmières 20) Département de chirurgie 21) Laboratoires polyvalents 22) Magasin 23) Service de stérilisation 24) Service des technologies de l'information et des communications <p>FACULTE DES SCIENCES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Administration de la Faculté 2) Département de biologie 3) Département de chimie 4) Département d'informatique 5) Département de mathématiques 6) Département de physique 7) Centre universitaire de formation en environnement <p>FACULTE DE THEOLOGIE, D'ÉTHIQUE ET DE PHILOSOPHIE</p> <p>Une unité administrative</p> 	

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>AGENCE DES RELATIONS INTERNATIONALES Une unité administrative</p> <p>BUREAU DE LA PROTECTRICE Une unité administrative</p> <p>BUREAU DE LA REGISTRAIRE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Administration 2) Exploitation des données 3) Gestion du dossier étudiant 4) Recrutement et information <p>BUREAU DE LIAISON ENTREPRISES-UNIVERSITE Une unité administrative</p> <p>CAMPUS DE LONGUEUIL Idem</p> <p>CENTRE CULTUREL</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Administration du Centre 2) Billetterie 3) Scène <p>INSTITUT DES MATÉRIAUX ET DES SYSTÈMES INTELLIGENTS Une unité administrative</p> <p>INSTITUT DE PHARMACOLOGIE DE SHERBROOKE Une unité administrative</p> <p>OBSERVATOIRE DE L'ENVIRONNEMENT ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE Une unité administrative</p> <p>SERVICES AUXILIAIRES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Administration du Service 2) Congrès événements spéciaux et réservations de salles 3) Résidences 4) Sécurité 5) Serrurerie 6) Stationnement 	
<p>SERVICES A LA VIE ETUDIANTE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Administration du Service 2) Animation et aide financière 3) Centre de services 4) Psychologie et orientation 5) Santé <p>SERVICE DE LA RECHERCHE ET DE LA CREATION Une unité administrative</p> <p>SERVICE DE SOUTIEN A LA FORMATION</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Administration du Service 2) Appui aux programmes 3) Photographie 4) Technique 	

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>SERVICE DES ARCHIVES Une unité administrative</p> <p>SERVICE DES BIBLIOTHÈQUES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Administration du Service 2) Bibliothèque de droit et publications gouvernementales 3) Bibliothèque des sciences de la santé 4) Bibliothèque des sciences et de génie 5) Bibliothèque des sciences humaines 6) Cartothèque 7) Développement et gestion des systèmes 8) Services documentaires - Carrefour de l'information Longueuil 9) Services techniques <p>SERVICE DES COMMUNICATIONS Une unité administrative</p> <p>SERVICE DES FINANCES Une unité administrative</p>	
<p>SERVICE DES IMMEUBLES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Administration du Service 2) Analyse et planification 3) Bâtiments 4) Centrale d'énergie 5) Déménagement 6) Électricité 7) Magasin 8) Mécanique 9) Santé, sécurité et environnement en milieu de travail et d'études 10) Terrains 11) Services à la clientèle et gestion de projets <p>SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES Une unité administrative</p> <p>SERVICE DES STAGES ET DU PLACEMENT Une unité administrative</p>	
<p>SERVICE DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Administration du Service et planification 2) Développement et entretien des applications 3) Exploitation 4) Télécommunications 5) Services aux clientèles <p>SERVICE DU DÉVELOPPEMENT Une unité administrative</p>	

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>SERVICE DU SPORT ET DE L'ACTIVITE PHYSIQUE</p> <p>1) Administration du Service 2) Ressources matérielles</p> <p>Toute modification à la présente annexe devra faire l'objet d'une entente entre les parties.</p> <p>Aux fins de la présente annexe, l'unité administrative dite «administration» désigne toutes les personnes salariées qui ne sont pas rattachées à une autre unité administrative de la faculté ou du service concerné.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

ANNEXE 2-A FONCTIONS AVEC UNE DURÉE DIFFÉRENTE DE SON GROUPE PRÉVUE À LA CLAUSE 7-1.00		ANNEXE 2-A FONCTIONS AVEC UNE DURÉE DIFFÉRENTE DE SON GROUPE PRÉVUE À LA CLAUSE 7-1.00	
DURÉE HEBDOMADAIRE		DURÉE HEBDOMADAIRE	
GROUPE BUREAU		GROUPE BUREAU	
TITRE	NOMBRE D'HEURES (35)	TITRE	NOMBRE D'HEURES (35)
Commis à la réception et à l'expédition		Commis à la réception et à l'expédition	
Commis aux télécommunications		Commis aux télécommunications	
Commis (département de microbiologie)		Commis (département de microbiologie)	
Commis (gestion des locaux et des laboratoires)		Commis (gestion des locaux et des laboratoires)	
Commis-surveillante, commis-surveillant des laboratoires d'informatique		Commis-surveillante, commis-surveillant des laboratoires d'informatique	
Magasinière, magasinier		Magasinière, magasinier	
Magasinière principale, magasinier principal		Magasinière principale, magasinier principal	
Opératrice, opérateur en informatique	(40)	Opératrice, opérateur en informatique	(40)
Commis I (résidences)		Commis I (résidences)	
Commis II (résidences)		Commis II (résidences)	
		<i>Accord</i>	
GROUPE TECHNIQUE		GROUPE TECHNIQUE	
TITRE	NOMBRE D'HEURES (32½)	TITRE	NOMBRE D'HEURES (32½)
Technicienne archiviste, technicien archiviste		Technicienne archiviste, technicien archiviste	
Technicienne, technicien de la documentation		Technicienne, technicien de la documentation	
Technicienne, technicien en douane et trafic		Technicienne, technicien en douane et trafic	
Technicienne, technicien en administration		Technicienne, technicien en administration	
Technicienne, technicien en information et rédaction		Technicienne, technicien en information et rédaction	
Technicienne, technicien juridique		Technicienne, technicien juridique	
GROUPE MÉTIERS ET SERVICES		GROUPE MÉTIERS ET SERVICES	
TITRE	NOMBRE D'HEURES	TITRE	NOMBRE D'HEURES
Aide de laboratoire	32½	Aide de laboratoire	32½
Animalière, animalier	35	Animalière, animalier	35
Agente, agent de sécurité	40	Agente, agent de sécurité	40
Femme de scène, homme de scène	40	Femme de scène, homme de scène	40
Femme de scène principale, homme de scène principal	40	Femme de scène principale, homme de scène principal	40

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008		CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015	
Femme de service, homme de service (Centre sportif)	40	Femme de service, homme de service (Centre sportif)	40
Préposée, préposé au Centre sportif	40	Préposée, préposé au Centre sportif	40
Préposée, préposé au stationnement	40	Préposée, préposé au stationnement	40

ANNEXE 2-B					ANNEXE 2-B				
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL					DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL				
Unité administrative	Titre	Dispositions particulières		Remarques	Unité administrative	Titre	Dispositions particulières		Remarques
		Durée h / sem.	Horaire				Durée h / sem.	Horaire	
CENTRE CULTUREL	Commis aux guichets	25	Sur 7 jours Horaire indéterminé affiché au début de chaque trimestre minimum 3 h / jour, maximum 7 ½ h / jour, entre 9 h et 22 h	L'Université s'engage à demander l'accord de la personne salariée pour chaque prolongation des heures de travail du commis aux guichets, conformément à l'article 2-2.06. Nonobstant l'article 7-1.08, en cas de changement d'horaire, la personne salariée est avisée de son horaire au moins quatorze (14) jours à l'avance.	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM
	<p>À compter de la première semaine complète du mois de juin, les personnes salariées régulières Commis aux guichets (Centre culturel) bénéficient d'une banque d'heures de 1 690 heures ((32½) heures x 52 semaines).</p> <p>Le salaire régulier annualisé des Commis aux guichets (Centre culturel) s'établit donc à 1690 heures x taux horaire de salaire prévu à la convention collective.</p> <p>À chaque période de paie, la personne salariée reçoit l'équivalent salarial de trente-deux heures et demi (32½) de travail au taux horaire de salaire prévu à la convention.</p> <p>Au fur et à mesure des heures effectuées, chacune de celles-ci est débitée de la banque d'heures.</p> <p>Lorsque la banque d'heures est épuisée, la personne salariée, avec l'accord de la personne supérieure immédiate, peut effectuer des heures additionnelles rémunérées au taux du travail supplémentaire prévu à la convention collective.</p> <p>Lorsque la personne salariée est en absence autorisée tels que absences-maladie, jours fériés, vacances annuelles, congés sociaux et personnels, libérations pour affaires syndicales ou autres, la banque d'heures est alors diminuée du nombre d'heures auquel elle a droit.</p> <p>Les personnes salariées bénéficient de deux (2) jours de congé hebdomadaire, pas nécessairement consécutifs. Si la personne salariée accepte de travailler pendant ses congés hebdomadaires, les conditions de la convention collective afférentes à ces congés s'appliquent, et la banque d'heures est débitée en conséquence.</p> <p>Lorsque les personnes salariées travaillent lors d'un jour férié, les conditions de la convention collective afférentes à ce congé férié s'appliquent, la banque d'heures est alors débitée en conséquence.</p> <p>Toute heure faite en plus du trente-deux heures et demi (32½) par semaine ou en plus de sept heures et demi (7½) par jour est considérée comme du temps supplémentaire, le taux applicable est celui de la convention collective et la banque d'heures est alors débitée en conséquence. La banque d'heures est également débitée au prorata des primes à verser.</p>								
							IDEM		
							IDEM		
						...trente-deux heures et demi (32½)...			
							IDEM		
							IDEM		
							IDEM		
							IDEM		
						...des trente-deux heures et demi (32½)...			
						...sept heures et demi (7½)...			

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008					CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015				
<p>Les assurances collectives et le régime de retraite sont calculés sur une base hebdomadaire de trente-deux heures et demi (32½) à la personne salariée régulière à temps plein.</p> <p>La personne salariée hospitalisée lorsque la banque d'heures est épuisée ou victime d'une maladie ou d'un accident entraînant une invalidité durant cette période peut remettre le nombre de jours durant lesquels elle a été hospitalisée ou invalide pourvu que, selon le cas, elle fasse la preuve de son hospitalisation ou qu'elle présente un certificat médical attestant de son invalidité, de la date du début et de la durée probable de cette invalidité. Dans tous les cas, le nombre de jours ainsi considérés ne peut excéder le nombre de jours remboursés par l'assureur.</p> <p>Advenant l'épuisement de la banque de 1 690 heures à l'intérieur d'un an, les congés fériés sont comptabilisés et mis dans une banque sous forme d'heures à créditer sur la banque d'heures de l'année à venir.</p> <p>L'horaire de travail est établi en fonction des besoins de l'unité administrative et précise l'heure du début de la journée de travail de même que les heures de travail supplémentaire prévisible. Il est affiché à l'endroit habituel au moins sept (7) jours à l'avance et couvre une période d'une semaine.</p> <p>Mesdames Chantal Ladouceur et Marie-Josée Malenfant bénéficient d'un horaire de travail du lundi au vendredi.</p> <p>Ces conditions de travail peuvent s'appliquer, si elles le désirent, aux personnes salariées ayant été confirmé depuis plus d'une année dans la fonction des Commis aux guichets (Centre culturel).</p> <p>Les autres conditions de travail sont celles prévues dans la convention collective.</p>					<p>...trente-deux heures et demi (32½)...</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>				
Unité administrative	Titre	Dispositions particulières		Remarques	Unité administrative	Titre	Dispositions particulières		Remarques
		Durée h / an	Horaire				Durée h / sem.	Horaire	
CENTRE CULTUREL SUITE	Femme de scène principale, homme de scène principal	40	Sur 7 jours Horaire indéterminé maximum 10 h / jour		IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	
					<p>Un minimum de huit (8) heures de repos doit être respecté entre chaque journée de travail. Chaque heure travaillée à l'intérieur de la période repos est considérée comme du temps supplémentaire au taux applicable.</p>				

Unité administrative	Titre	Dispositions particulières		Remarques	Unité administrative	Titre	Dispositions particulières		Remarques		
		Durée h / an	Horaire				Durée h / sem.	Horaire			
CENTRE CULTUREL (suite)				Nombre d'heures convenues par période de paie	IDEM				IDEM		
	Femme de scène, homme de scène	1 040 ou 2 080	Sur 7 jours Horaire indéterminé maximum 10 h / jour	40 h 80 h		IDEM	IDEM	IDEM	IDEM		
	Préposé, préposé au Centre culturel	2 080	Sur 7 jours Horaire indéterminé maximum 10 h / jour	80 h		IDEM	IDEM	IDEM	IDEM		
	<p>Le salaire régulier annualisé des femmes de scène, hommes de scène et des préposées, préposés au Centre culturel s'établit en multipliant le nombre d'heures convenues par le taux horaire de salaire prévu à la convention collective.</p> <p>À chaque période de paie, la personne salariée reçoit l'équivalent salarial du nombre d'heures convenues par période de paie multiplié par le taux horaire de salaire prévu à la convention collective.</p> <p>Au fur et à mesure des heures effectuées, chacune de celles-ci est débitée de la banque d'heures.</p> <p>Lorsque la banque d'heures est épuisée, la personne salariée, avec l'accord du supérieur immédiat, peut effectuer des heures additionnelles. Les heures faites au-delà de deux mille quatre-vingts (2 080) sont rémunérées au taux du travail supplémentaire, celles faites entre mille quarante (1 040) et deux mille quatre-vingts (2 080) le sont à taux simple.</p> <p>Lorsque la personne salariée est en absence autorisée tels que : absences-maladie, jours fériés, vacances annuelles, congés sociaux et personnels, libérations pour affaires syndicales ou autres, la banque d'heures est alors diminuée du nombre d'heures auquel elle a droit.</p> <p>Les personnes salariées bénéficient de deux (2) jours de congé hebdomadaire, pas nécessairement consécutifs. Si la personne salariée accepte de travailler pendant ses congés hebdomadaires, les conditions de la convention collective afférentes à ces congés s'appliquent, et la banque d'heures est débitée en conséquence.</p> <p>Lorsque les personnes salariées travaillent lors d'un jour férié, les conditions de la convention collective afférentes à ce congé férié s'appliquent, la banque d'heures est alors débitée en conséquence.</p> <p>Toute heure faite en plus du quarante (40) heures/semaine ou en plus de dix (10) heures par jour est considérée comme du temps supplémentaire, le taux applicable est celui de la convention collective et la banque d'heures est alors débitée en conséquence.</p>					IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM
						Un minimum de huit (8) heures de repos doit être respecté entre chaque journée de travail. Chaque heure travaillé à l'intérieur de la période repos est considérée comme du temps supplémentaire au taux applicable.					

Unité administrative	Titre	Dispositions particulières		Remarques	Unité administrative	Titre	Dispositions particulières		Remarques
		Durée h / an	Horaire				Durée h / an	Horaire	
CENTRE CULTUREL (suite)				Nombre d'heures convenues par période de paie	IDEM				IDEM
	Femme de scène, homme de scène	1 040 ou 2 080	Sur 7 jours Horaire indéterminé maximum 10 h / jour	40 h 80 h suite		IDEM	IDEM	IDEM	IDEM
	Préposée, préposé au Centre culturel	2 080	Sur 7 jours Horaire indéterminé maximum 10 h / jour	80 h suite		IDEM	IDEM	IDEM	IDEM
<p>Les assurances collectives et le Régime de retraite sont calculés sur une base hebdomadaire selon le nombre d'heures convenues.</p> <p>Si la banque d'heures est épuisée et que la personne salariée est hospitalisée ou victime d'une maladie ou d'un accident entraînant une invalidité durant cette période, elle peut remettre le nombre de jours durant lesquels elle a été hospitalisée ou invalide pourvu que, selon le cas, elle fasse la preuve de son hospitalisation ou qu'elle présente un certificat médical attestant de son invalidité, de la date du début et de la durée probable de cette invalidité. Dans tous les cas, le nombre de jours ainsi considérés ne peut excéder le nombre de jours remboursés par l'assureur. Lors du départ définitif d'une personne salariée, le solde doit être égal à zéro (0).</p> <p>Advenant l'épuisement de la banque d'heures à l'intérieur d'un (1) an, les congés fériés sont comptabilisés et mis dans une banque sous forme d'heures à créditer sur la banque d'heures de l'année à venir. Lors du départ définitif d'une personne salariée, les heures comptabilisées seront payées.</p> <p>L'horaire de travail est établi en fonction des besoins de l'unité administrative et précise l'heure du début de la journée de travail de même que les heures de travail supplémentaire prévisible. Il est affiché à l'endroit habituel au moins sept (7) jours à l'avance et couvre une période d'une (1) semaine débutant un dimanche et se terminant un samedi.</p> <p>Lorsque l'horaire quotidien comporte une période d'arrêt, la période travail qui précède cet arrêt ne peut être d'une durée inférieure à trois (3) heures de travail indépendamment de la période de repas et celle qui suit cet arrêt ne peut être d'une durée inférieure à deux (2) heures.</p> <p>L'horaire de travail peut chevaucher deux (2) jours de calendrier, en conservant toutefois les attributs de la journée de calendrier où il a commencé.</p> <p>Les femmes de scènes, hommes de scène n'ont pas droit au minimum d'une fin de semaine par période de quatre (4) semaines, à moins d'entente à l'effet contraire entre l'Université et le Syndicat.</p>					<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>Lorsque l'horaire quotidien comporte une période d'arrêt, la période de travail qui précède cet arrêt ne peut être d'une durée inférieure à trois (3) heures de travail indépendamment de la période de repas et celle qui suit cet arrêt ne peut être d'une durée inférieure à deux (2) heures. La prime d'heure brisée s'applique selon l'article 8-7.04. <i>Accord</i></p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>				

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008

CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015

Unité administrative	Titre	Dispositions particulières		Remarques	Unité administrative	Titre	Dispositions particulières		Remarques
		Durée h / sem.	Horaire				Durée h / sem.	Horaire	
SERVICE DU SPORT ET DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE	Préposé e, préposé au Centre sportif	40	Du lundi au vendredi		IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	
	<p>1. a) Ces personnes salariées travaillent en rotation de quarts hebdomadaire selon l'horaire prévu dans le répertoire des horaires particuliers établi à chacun des trimestres et en fonction des tâches à effectuer.</p> <p>b) La rotation des quarts de travail s'interrompt quand les personnes salariées sont appelées à travailler sur le même quart ou quand le Centre est fermé.</p> <p>c) La personne salariée qui termine sur le dernier quart à la fin d'un trimestre commence sur le premier quart quand débute le trimestre suivant.</p> <p>d) Nonobstant le délai prévu à l'article 7-1.08, l'horaire de travail pour chacun des trimestres ainsi que toute modification, est affiché au moins quatorze (14) jours avant son entrée en vigueur.</p> <p>2. La personne salariée préposée travaillant du lundi au vendredi bénéficie de quarante-cinq (45) minutes non rémunérées pour prendre ses repas du midi ou du soir durant son quart de travail.</p> <p>3. Lors d'un changement d'horaire, les quarts de travail sont offerts par ordre d'ancienneté; si un nombre insuffisant de personnes salariées acceptent, celles ayant le moins d'ancienneté sont désignées.</p>					IDEM	IDEM	IDEM	
	Femme de service, homme de service (Centre sportif)	40	Du lundi au vendredi 8 h à 16 h 45	La femme de service ou l'homme de service travaillant du lundi au vendredi bénéficie de quarante-cinq (45) minutes non rémunérées pour prendre ses repas du midi ou du soir durant son quart de travail.		IDEM	IDEM	IDEM	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008

CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015

Unité administrative	Titre	Dispositions particulières		Remarques	Unité administrative	Titre	Dispositions particulières		Remarques
		Durée h / sem.	Horaire				Durée h / sem.	Horaire	
FACULTÉ DE MÉDECINE		35	Du lundi au vendredi 8 h 30 à 16 h 30	Les personnes salariées à trente-cinq (35) heures par semaine des groupes bureau, technique et métiers et services prennent une heure pour le repas.	IDEM		IDEM	IDEM	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008

CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015

Unité administrative	Titre	Dispositions particulières		Remarques	Unité administrative	Titre	Dispositions particulières		Remarques
		Durée h / sem.	Horaire				Durée h / sem.	Horaire	
SERVICES AUXILIAIRES	Agente, agent de sécurité et de prévention				SERVICES AUXILIAIRES SERVICE DES IMMEUBLES	IDEM			
SECTION SÉCURITÉ ET SERRURERIE	<p>Nonobstant l'article 7-1.03, la semaine régulière de travail des agentes, agents de sécurité est en moyenne de quarante (40) heures par semaine pour les personnes salariées à plein temps et de vingt-quatre (24) heures pour les personnes salariées à temps partiel.</p> <p>Nonobstant l'article 7-1.09, la répartition des jours de repos est prévue à l'horaire de travail type inclus. «Jour de repos» signifie une pleine période de vingt-quatre (24) heures.</p> <p>L'horaire de travail de chaque agente ou agent, ainsi que toute modification à celui-ci, est affiché aux endroits habituels au moins quatorze (14) jours à l'avance à moins d'impossibilité incontrôlable, mais jamais moins de sept (7) jours et couvre une période d'au moins quatre (4) semaines.</p> <p>La personne salariée a droit à une période de repas de trente (30) minutes payée à son taux horaire de salaire. Toutefois, la personne salariée doit rester en disponibilité durant cette période. Pour ce faire, la période de repas doit se prendre au lieu et place de la Section de la sécurité.</p> <p>Deux (2) personnes salariées peuvent convenir d'échanger de façon occasionnelle leur quart de travail respectif, après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.</p> <p>Sous réserve du droit d'ancienneté de la personne salariée appelée à combler le poste vacant, les agentes ou agents travaillant à plein temps peuvent exercer leur droit d'ancienneté pour choisir un autre quart de travail seulement au moment où il est nécessaire de combler un poste vacant à l'intérieur de la Section de la sécurité, ce choix étant cependant limité au seul quart de travail du poste vacant ou du poste libéré par une personne salariée ayant exercé ce choix.</p> <p>Le remplacement de toute agente ou agent en absence autorisée de cinq (5) jours et plus est offert équitablement entre les autres agentes ou agents. Toutefois, ce nombre de remplacements est limité à deux (2) mouvements de personnel pour chaque remplacement.</p> <p>Condition de travail pour les agents de sécurité et prévention ayant un horaire journalier supérieur à celui prévu à la clause 7-1.00.</p> <p>Les conditions de travail ci-dessous énumérées sont computées sur la base de leur horaire quotidien par rapport au nombre d'heures quotidien de la fonction d'agent de sécurité (8 heures par jour).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Libération pour affaires syndicales – clause 3-4.00 • Période d'essai et période de probation. • Vacances annuelles – clause 5-2.00. • Congé de paternité – article 5-4.20. Le nombre de jours ouvrables payés passe de cinq (5) jours à quatre (4) jours ouvrables, tel que prévu à l'horaire de travail. • Congé pour responsabilité parentale – article 5-4.35. • Congés sociaux et personnels – clause 5-7.00 à l'exception des articles 5-7.02 et 5-7.08. 				<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>L'horaire de travail de chaque agente ou agent, ainsi que toute modification à celui-ci, est affiché aux endroits habituels au moins sept (7) quatorze (14) jours à l'avance à moins d'impossibilité incontrôlable, mais jamais moins de sept (7) jours et couvre une période d'au moins quatre (4) semaines.</p> <p><i>Accord</i></p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>Sous réserve du droit d'ancienneté de la personne salariée appelée à combler le poste vacant ou libéré, les agentes ou agents réguliers travaillant à plein temps peuvent exercer leur droit d'ancienneté pour choisir un autre quart de travail seulement au moment où il est nécessaire de combler un poste vacant ou libéré à l'intérieur de la Section de la sécurité, ce choix étant cependant limité au seul quart de travail du poste vacant ou du poste équivalent libéré par une personne salariée ayant exercé ce choix. L'agente ou l'agent de sécurité régulier doit avoir signifié, par écrit, à la personne supérieure immédiate de son intention d'être considérée pour combler un autre poste à l'intérieur de la Section de la sécurité, et ce, avant la date de fin de l'affichage du poste.</p> <p><i>Accord</i></p> <p>IDEM</p> <p>Dernière ligne : ...;(8 heures...</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>				

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<ul style="list-style-type: none"> • Horaire d'été – article 7-1.05. Le maximum journalier est retiré étant entendu qu'une personne ne peut se voir attribuer plus de deux heures et demie (2½) par semaine. • Absence maladie – articles 5-1.02 et 5-1.03 sont modifiés de la façon suivante : <ul style="list-style-type: none"> 5-1.02 Toute absence maladie de deux (2) jours ouvrables et moins, prévue à l'horaire de la personne salariée, est payée par l'Université... 5-1.03 À compter du troisième (3^e) jour ouvrable prévu à l'horaire de la personne salariée et, s'il y a lieu, ... • Aux fins de l'application de l'article 5-3.02, la personne salariée bénéficie d'une remise de huit (8) heures. 	<p style="text-align: center;">IDEM</p>

SERVICES-AUXILIAIRES-SECTION-SECURITE		LEGENDE			IDEM																								
		A : ou-travail-de-23h30-a-7h30	X : conge hebdo	P : conge personnel																									
		B : ou-travail-de-7h30-a-15h30	F : conge fte	RT : remise de temps																									
		C : ou-travail-de-15h30-a-23h30	D : conge decs	V : vacances annuelles																									
		D : ou-travail-de-07h00-a-18h30	[]																										
		E : ou-travail-de-18h00-a-6h30																											
		G : ou-travail-de-07h00-a-18h00																											
		H : ou-travail-de-18h00-a-06h00																											
		R : ou-travail-de-20h00-a-4h00																											
		[]																											
HORAIRE DE TRAVAIL	MOIS																												
	JOURS	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
	DATE																												
Mois 1	40h																												
Mois 2	40h																												
Mois 3	40h																												
Mois 4	24h																												
Mois 5	24h																												
Mois 6	40h																												
Mois 7	40h																												
Mois 8	40h																												
Mois 9	40h																												
Mois 10	40h																												
Mois 11	40h																												
Mois 12	40h																												
Mois 13	40h																												
Mois 14	24h																												
Mois 15	24h																												
Mois 16	40h																												
Mois 17	40h																												
Mois 18	40h																												
Mois 19	40h																												

Unité administrative	Titre	Dispositions particulières		Remarques	Unité administrative	Titre	Dispositions particulières		Remarques
		Durée h / sem.	Horaire				Durée h / sem.	Horaire	
SERVICE DES IMMEUBLES	Préposée, préposé à l'entretien (terrain)	38 %	Du lundi au vendredi 7 h à 15 h 45 (15 novembre au 15 mars) 7 h 30 à 16 h 15 (le reste de l'année)		SERVICE DES IMMEUBLES	Préposée, préposé à l'entretien (terrain)	38 %	Du lundi au vendredi 7 h à 15 h 45 (15 novembre au 15 mars) 7 h 30 à 15 h 45 (le reste de l'année)	Pour la période prévue à l'article 7-1.05, la réduction de temps de travail se prend au début du quart de travail. <i>Accord</i>
					CENTRALE THERMIQUE	À la Centrale thermique, l'horaire de travail des personnes salariées en rotation de quarts est basé sur des quarts de travail d'une durée de douze (12) heures, les parties conviennent de ce qui suit :			
						1. Sauf dans les cas prévus à l'horaire ci-annexé et dans les cas d'absence de mécaniciennes et mécaniciens de machines fixes, l'horaire de travail des personnes salariées ne travaillant pas en rotation de quarts est entre 8 h et 12 h et entre 13 h et 17 h.			
						2. Les personnes salariées en rotation de quarts devront, au cours d'une période de deux (2) semaines, travailler en moyenne quarante (40) heures par semaine.			
						3. La semaine régulière de travail des personnes salariées en rotation de quarts débute le samedi soir à 20 h.			
						4. L'aménagement de quarts de travail d'une durée de douze (12) heures ne peut en aucun cas occasionner des avantages supérieurs ou inférieurs à ceux qui sont prévus dans la convention de travail. En cas d'arbitrage, ce principe tiendra lieu de mandat pour l'arbitre.			
						5. Les conditions de travail ci-dessous énumérées sont calculées sur la base de leur horaire quotidien par rapport au nombre d'heures quotidiennes de la fonction de mécanicienne ou mécanicien de machines fixes (8 heures par jour).			
						- Libération pour affaires syndicales - clause 3-4.00.			
						- Période d'essai et période de probation.			
						- Vacances annuelles – clause 5-2.00.			
						- Congé de paternité – article 5-4.20. Le nombre de jours ouvrables payés passe de cinq (5) jours à quatre (4) jours ouvrables, tel que prévu à l'horaire de travail.			
						- Congé pour responsabilité parentale – article 5-4.35.			
						- Congés sociaux et personnels – clause 5-7.00 à l'exception des articles 5-7.02 et 5-7.08.			
						- Horaire d'été – article 7-1.05. Le maximum journalier est retiré étant entendu qu'une personne ne peut se voir attribuer plus de deux heures et demie (2½) par semaine.			
						- Absence maladie – articles 5-1.02 et 5-1.03 sont modifiés de la façon suivante :			
						• Toute absence maladie de deux (2) jours ouvrables et moins, prévue à l'horaire de la personne salariée, est payée par l'Université... (5-1.02)			

- À compter du troisième (3^e) jour ouvrable prévu à l'horaire de la personne salariée et, s'il y a lieu, ... (5-1.03)
- Aux fins de l'application de l'article 5-3.02, la personne salariée bénéficie d'une remise de huit (8) heures.

La personne salariée qui travaille un samedi faisant partie de son horaire régulier de travail peut renoncer à la majoration de vingt-cinq pour cent (25 %) de son salaire régulier et l'équivalent en heures est crédité au fur et à mesure dans sa banque d'heures. Elle informe la personne supérieure immédiate de sa décision au début de chaque année.

6. Les taux du temps supplémentaire ne peuvent en aucun cas s'appliquer à l'intérieur du quart régulier de douze (12) heures de la personne salariée concernée.
7. Lorsqu'il est nécessaire de remplacer une mécanicienne ou un mécanicien de machines fixes absent par une autre personne salariée, l'horaire régulier de cette personne salariée est modifié pour les besoins de remplacement et les dispositions de la convention concernant le temps supplémentaire s'appliquent, le cas échéant. Toutefois, en ce qui concerne le temps travaillé entre la huitième (8e) heure et la fin du quart de douze (12) heures, il est remis à cette personne salariée en temps, au taux de salaire régulier.
8. Compte tenu de l'article 2 de la présente lettre d'entente, il est entendu que le jour férié débute à 20 h la veille de la date fixée pour ce jour férié et se termine à 20 h à la date fixée pour ce jour férié.
9. L'horaire de travail fait partie de la présente entente et peut être modifié selon les modalités prévues à la convention.

10. Lorsqu'une personne salariée doit subir un examen pour l'obtention d'un permis, en vertu de la *Loi des mécaniciens de machines fixes*, cette personne a droit au temps nécessaire pour subir cet examen, jusqu'à concurrence d'un (1) jour de congé sans perte de salaire régulier, et ce, pas plus de deux fois pour le même examen.

Accord

11. Lorsque l'Université demande à une personne salariée régulière d'assister à une activité de perfectionnement et que celle-ci coïncide avec une journée de congé, l'Université lui rembourse au taux du salaire régulier ou lui remet en temps l'équivalent de la durée de l'activité.

Accord

12. La personne qui détient un certificat en appareils frigorifiques (A-B) reçoit une prime si la nature des appareils qu'elle contrôle exige qu'elle possède un tel certificat. Cette prime est la suivante : 0,24 \$/heure. De plus, les augmentations prévues à la clause 8-2.00 s'appliquent.

Accord

~~La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.~~

~~En foi de quoi, les parties ont signé ce sixième (6e) jour du mois de juin 2005.~~

Accord

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008

CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015

1 re semaine

	D	L	M	M	J	V	S
Nom 1	$\frac{8}{20}$	$\frac{8}{20}$			$\frac{12}{20}$	$\frac{8}{20}$	
Nom 2	$\frac{8}{20}$	$\frac{12}{20}$			$\frac{8}{20}$	$\frac{8}{20}$	
Nom 3			$\frac{8}{20}$	$\frac{8}{20}$			$\frac{8}{20}$
Nom 4			$\frac{8}{20}$	$\frac{8}{20}$			$\frac{8}{20}$
Nom 5		$\frac{8}{12}$			$\frac{8}{12}$		
Nom 6							

2 e semaine

	D	L	M	M	J	V	S
Nom 1			$\frac{8}{20}$	$\frac{8}{20}$			$\frac{8}{20}$
Nom 2			$\frac{8}{20}$	$\frac{8}{20}$			$\frac{8}{20}$
Nom 3	$\frac{8}{20}$	$\frac{8}{20}$			$\frac{12}{20}$	$\frac{8}{20}$	
Nom 4	$\frac{8}{20}$	$\frac{12}{20}$			$\frac{8}{20}$	$\frac{8}{20}$	
Nom 5		$\frac{8}{12}$			$\frac{8}{12}$		
Nom 6							

3 e semaine

	D	L	M	M	J	V	S
Nom 1	$\frac{8}{20}$	$\frac{12}{20}$			$\frac{8}{20}$	$\frac{8}{20}$	
Nom 2	$\frac{8}{20}$	$\frac{8}{20}$			$\frac{12}{20}$	$\frac{8}{20}$	
Nom 3			$\frac{8}{20}$	$\frac{8}{20}$			$\frac{8}{20}$
Nom 4			$\frac{8}{20}$	$\frac{8}{20}$			$\frac{8}{20}$
Nom 5		$\frac{8}{12}$			$\frac{8}{12}$		
Nom 6							

4 e semaine

	D	L	M	M	J	V	S
Nom 1			$\frac{8}{20}$	$\frac{8}{20}$			$\frac{8}{20}$
Nom 2			$\frac{8}{20}$	$\frac{8}{20}$			$\frac{8}{20}$
Nom 3	$\frac{8}{20}$	$\frac{12}{20}$			$\frac{8}{20}$	$\frac{8}{20}$	
Nom 4	$\frac{8}{20}$	$\frac{8}{20}$			$\frac{12}{20}$	$\frac{8}{20}$	
Nom 5		$\frac{8}{12}$			$\frac{8}{12}$		
Nom 6							

Unité administrative	Titre	Dispositions particulières		Remarques
		Durée h / sem.	Horaire	
SERVICE DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	Opératrice, opérateur en informatique	40	Du lundi au vendredi 7 h 30 à 4 h 30 (mois de mars / avril) 7 h 30 à 2 h (le reste de l'année)	

Unité administrative	Titre	Dispositions particulières		Remarques
		Durée h / sem.	Horaire	
IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Poste d'opératrice, d'opérateur en informatique avec roulement de quart de sept (7) heures par jour sans période pour le repas sauf lorsque la personne salariée demande le regroupement à cette fin de ses deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par quart.</p> <p>Une personne salariée peut être en disponibilité les samedi et dimanche entre 9 h et 17 h selon les dispositions de la clause 8-9.00.</p> <p>L'horaire de travail d'opératrice, d'opérateur en informatique pour chacune des périodes de septembre à décembre, de janvier à mai et de juin à août est affiché au plus tard deux (2) semaines avant le début de chacune de ces périodes. Nonobstant l'article 7-1.08 l'avis de modification est affiché au plus tard le lundi de la semaine qui précède son entrée en vigueur. Ce délai peut être réduit avec l'accord des personnes salariées concernées.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>L'horaire de travail d'opératrice, d'opérateur en informatique pour chacune des périodes de septembre à décembre, de janvier à mai et de juin à août est affiché au plus tard deux (2) semaines avant le début de chacune de ces périodes. Nonobstant l'article 7-1.08 l'avis de modification est affiché au plus tard le lundi de la semaine qui précède son entrée en vigueur. Ce délai peut être réduit avec l'accord des personnes salariées concernées du Syndicat.</p> <p><i>Accord</i></p>

ANNEXE 3-A CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES OCCASIONNELLES DU CENTRE CULTUREL	ANNEXE 3-A CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES OCCASIONNELLES DU CENTRE CULTUREL
La présente annexe s'applique aux personnes salariées effectuant les emplois suivants au Centre culturel.	IDEM
<ul style="list-style-type: none"> - coordonnatrice, coordonnateur - habilleuse, habilleur - manœuvre - préposée, préposé à l'inscription - préposée, préposé à la vente téléphonique - préposée, préposé aux spectacles et aux réceptions - surveillante, surveillant de Galerie d'art 	IDEM
<p>Le sommaire de ces emplois apparaît à l'article 10 de la présente. Comme condition d'embauche l'étudiante ou l'étudiant doit avoir le statut d'étudiant à temps complet selon le Règlement des études ou pour un travail durant la session académique de l'été l'avoir eu au trimestre précédent. Après la signature de la convention collective, ces emplois sont accordés en priorité aux étudiantes et étudiants, en autant qu'ils satisfassent aux besoins exprimés par l'offre d'emploi. Cependant, les personnes salariées qui occupent déjà un de ces emplois au moment de la signature de la convention collective le conserve. De plus, les personnes qui seront engagées sans avoir le statut d'étudiant ne pourront perdre leur ancienneté conformément à l'article 5, 4e tiret de la présente annexe. Il en est de même si cette personne continue d'être engagée après avoir perdu son statut d'étudiant.</p>	: ...4e quatrième tiret
1. La personne salariée bénéficie uniquement des dispositions suivantes pour autant qu'elles lui soient applicables :	IDEM
<ul style="list-style-type: none"> - préambule; - définitions (chapitre 1); - dispositions préliminaires (clause 2-1.00, article 2-2.01, l'article 2-2.02 sauf pour le travail effectué occasionnellement par des bénévoles, clauses 2-4.00, 2-5.00 et 2-6.00); - prérogatives syndicales (chapitre 3); - sous-contrats (clause 4-10.00); - versement du salaire (clause 8-3.00); - grief et arbitrage, et mesures disciplinaires (chapitre 9) uniquement sur les dispositions de la présente annexe; - dispositions générales (clauses 10-2.00, 10-3.00, 10-5.00, 10-7.00 et 10-10.00); - Comité de bien-être (clause 10-8.00); - formulaire d'adhésion (annexe 9); - frais de déplacement (annexe 13). 	IDEM
2.1 PÉRIODE	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Pour les fins de la présente, l'année est divisée en trois (3) périodes établies comme suit :</p> <p>Période d'hiver : de janvier à avril inclusivement</p> <p>Période d'été : de mai à août inclusivement</p> <p>Période d'automne : de septembre à décembre inclusivement</p>	<p>IDEM</p> <p>Période d'hiver : du 15 janvier au 14 mai inclusivement</p> <p>Période d'été : du 15 mai au 14 septembre inclusivement</p> <p>Période d'automne : du 15 septembre au 14 janvier inclusivement</p> <p><i>Accord</i></p>
<p>2.2 ÉQUIPES</p> <p>Les personnes salariées sont réparties en équipes et le nombre des équipes et leurs compositions sont déterminés au début de chaque période lors de l'affichage, prenant en considération le nombre d'heures minimum de disponibilité demandé et des activités prévues.</p> <p>Les membres de l'équipe préposée, préposé à l'inscription et à la vente téléphonique font partie également de l'équipe spectacle et réception lorsqu'il n'y a pas de besoins de personnel occasionnel à la billetterie.</p> <p>spectacle et réceptions cinéma manoeuvre galerie d'art coordonnatrice, coordonnateur préposée, préposé à l'inscription et à la vente téléphonique</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>Les membres de l'équipe préposée, préposé à l'inscription et à la vente téléphonique font partie également de l'équipe spectacles et réception lorsqu'il n'y a pas de besoins de personnel occasionnel à la billetterie.</p> <p><i>Accord</i></p> <p>spectacles et réceptions cinéma manoeuvre galerie d'art coordonnatrice, coordonnateur préposée, préposé à l'inscription et à la vente téléphonique</p> <p><i>Accord</i></p>
<p>3.1 DISPONIBILITÉ ET CHOIX</p> <p>Au plus tard, le 1^{er} septembre, le 7 janvier et le 1^{er} mai, la personne salariée doit indiquer ses disponibilités ainsi que son choix d'équipe.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>3.2 COMPOSITION DES ÉQUIPES</p> <p>La composition des équipes est établie selon l'ancienneté, le choix et les disponibilités exprimés par les personnes salariées. La personne salariée dont le nom n'est pas retenu se voit offrir une autre équipe ou est inscrite sur la liste de disponibilité.</p> <p>La personne salariée doit avoir un minimum de dix (10) heures de disponibilité effective par semaine pour être retenue dans la composition de l'équipe.</p> <p>La personne salariée retenue est inscrite dans une seule équipe. Pour les emplois de coordonnatrices et coordonnateurs, l'Université procède à la formation de l'équipe sans avoir recours à l'affichage.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>3.3 HORAIRE DE TRAVAIL</p> <p>Il incombe à l'Université de déterminer les périodes d'ouverture, l'horaire des activités ainsi que les effectifs requis. Les heures de travail sont réparties entre les personnes salariées de l'équipe concernée le plus équitablement possible en tenant compte des disponibilités exprimées.</p> <p>Les quinze (15) premiers jours de chaque période, l'Université comble ses besoins en respectant la liste d'ancienneté de la période précédente ou en recourant si nécessaire à la liste de disponibilité.</p> <p>La personne salariée doit fournir à l'Université, au début de chaque période ses disponibilités qui seront maintenues si aucune modification n'est apportée en cours de période.</p> <p>La personne salariée qui veut modifier sa déclaration de disponibilité doit en informer l'Université par courriel, au plus tard le mardi précédant l'affichage de l'horaire.</p> <p>L'horaire hebdomadaire de chaque équipe est transmis par courriel aux personnes salariées le vendredi, et ce, sept (7) jours avant le début de la semaine. Sur réception de cet horaire, la personne salariée voit son assignation confirmée.</p> <p>Si, après avoir pris connaissance de l'horaire, une personne salariée ne peut se présenter au travail, elle doit en informer l'Université qui procèdera à son remplacement. Si cette situation se répète trois (3) fois, la personne salariée verra son nom retiré de l'équipe ou de la liste de disponibilité pour une période de quatre (4) mois.</p> <p>Cependant, la personne salariée qui ne peut se présenter au travail, après avoir confirmé sa disponibilité, et qui ne prévient pas l'Université, à moins de cas fortuits ou force majeure voit son nom retiré de son équipe ou de la liste de disponibilité pour une période de 4 mois sans perte d'ancienneté.</p> <p>Aux fins de la gestion de remplacement ou de modification à l'horaire, les modalités suivantes s'appliquent :</p> <p>L'Université communique avec la personne salariée par téléphone. Il incombe à cette personne salariée de transmettre le ou les numéros de téléphone où elle peut être rejointe (maximum de deux (2) numéros).</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>L'horaire hebdomadaire de chaque équipe est transmis par courriel via l'adresse USherbrooke aux personnes salariées le vendredi, et ce, sept (7) jours avant le début de la semaine. Sur réception de cet horaire, la personne salariée voit son assignation confirmée</p> <p><i>Accord</i></p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>L'Université communique avec la personne salariée par téléphone. Il incombe à cette personne salariée de transmettre le ou les numéros de téléphone où elle peut être rejointe (maximum de deux (2) numéros). La personne salariée peut signifier son désir que l'on communique avec elle par courriel via l'adresse USherbrooke.</p> <p><i>Accord</i></p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Si, après un appel téléphonique, la personne salariée n'a pu être rejointe, l'Université communique avec la personne salariée suivante.</p>	<p>Si, après un appel téléphonique, la personne salariée n'a pu être rejointe, l'Université communique avec la personne salariée suivante. Si la méthode courriel est privilégiée, le délai de réponse doit y être inscrit, le remplacement est offert le plus équitablement possible à l'un ou l'autre des répondants.</p>
<p>3.4 ÉCHANGE DES HEURES DE TRAVAIL</p>	<p>IDEM</p>
<p>Une personne salariée peut s'entendre avec une autre personne de son équipe pour échanger exceptionnellement ses heures de travail. Elle doit alors en informer l'Université le plus tôt possible.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4. LISTE DE DISPONIBILITÉ</p>	<p>IDEM</p>
<p>Une personne salariée ne faisant pas partie d'une équipe peut signifier sa disponibilité par écrit à l'Université pour répondre à des besoins ponctuels tels que remplacements, manque de personnels etc. La personne salariée indique les périodes et les heures où elle est disponible. L'Université l'inscrit sur la liste de disponibilité. Elle a recours à cette liste en fonction de ses besoins, pour offrir le travail disponible non déjà distribué en commençant par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Aux fins de la gestion de la liste de disponibilité, les modalités suivantes s'appliquent :</p>	<p>IDEM</p>
<p>Une liste des noms des personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité est établie au début de chaque période. Cette liste indique l'ancienneté de toutes les personnes salariées du Centre culturel. Une copie de cette liste est transmise au Syndicat. Cette liste comprend les renseignements suivants :</p>	<p>IDEM</p>
<ul style="list-style-type: none"> - matricule; - nom et prénom; - adresse; - numéro de téléphone (maximum de deux (2) numéros); - emplois; - ancienneté. 	<p>IDEM</p>
<p>L'Université communique avec la personne salariée par téléphone. Il incombe à cette personne salariée de transmettre le ou les numéros de téléphone où elle peut être rejointe (maximum de deux (2) numéros).</p>	<p>L'Université communique avec la personne salariée par téléphone. Il incombe à cette personne salariée de transmettre le ou les numéros de téléphone où elle peut être rejointe (maximum de deux (2) numéros). La personne salariée peut signifier son désir que l'on communique avec elle par courriel via l'adresse usherbrooke.</p>
	<p><i>Accord</i></p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Si, après un appel téléphonique, la personne salariée n'a pu être rejointe, l'Université communique, selon l'ordre d'ancienneté, avec la personne salariée suivante.</p>	<p>Si, après un appel téléphonique, la personne salariée n'a pu être rejointe, l'Université communique, selon l'ordre d'ancienneté, avec la personne salariée suivante. Si la méthode courriel est privilégiée, le délai de réponse doit y être inscrit, le remplacement est offert à la personne salariée détenant le plus d'ancienneté parmi les répondants.</p>
<p>5. ANCIENNETÉ</p>	<p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p>IDEM</p>
<p>L'ancienneté des personnes salariées est calculée en heures effectivement travaillées.</p>	<p>IDEM</p>
<p>L'ancienneté est reconnue lorsque la personne salariée a fait partie d'une équipe pendant au moins quatre (4) mois consécutifs de calendrier. Cette période est considérée comme une période de probation.</p>	<p>IDEM</p>
<p>La personne salariée qui n'a pas travaillé conserve son ancienneté pendant douze (12) mois. Cependant, la personne salariée perd l'ancienneté accumulée :</p>	<p>IDEM</p>
<ul style="list-style-type: none"> - lorsqu'elle démissionne; - lorsqu'elle n'a pas réussi avec succès sa période de probation. Aucun grief ne peut naître de l'application de cet alinéa; - lorsqu'elle est congédiée; - lorsqu'elle ne possède plus le statut d'étudiant sauf lorsque prévu autrement; - lorsque son nom est rayé de la liste conformément à la présente clause. 	<p>IDEM</p>
<p>Sous réserve des autres dispositions de la présente annexe, une personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :</p>	<p>IDEM</p>
<ul style="list-style-type: none"> - absence au travail pour maladie et accident, telle que définie à la <i>Loi sur les accidents du travail</i> et reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail jusqu'au moment où ladite Commission détermine l'état d'invalidité totale permanente médicale de la personne salariée; - congé de maternité. 	<p>IDEM</p>
<p>6. TENUE VESTIMENTAIRE ET ÉQUIPEMENT</p>	<p>IDEM</p>
<p>En compensation pour la lampe de poche et les vêtements dont l'Université exige le port, l'Université verse pour chaque heure effectivement travaillée un montant forfaitaire de vingt-cinq cents (0,25 \$) de l'heure.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Compte tenu que les manœuvres doivent comme condition d'emploi fournir les chaussures de protection conformément à la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i>, l'Université verse un montant de vingt-cinq (0,25 \$) pour chaque heure effectivement travaillée à titre de personne salariée occasionnelle – manœuvre et ce pour un maximum de cent dollars (100 \$) par année entre le 1^{er} septembre et le 31 août.</p>	<p>IDEM</p>
<p>L'Université applique à la personne salariée les dispositions de l'article 7-3.01 de la convention collective sauf en ce qui concerne les lampes de poche. L'Université applique également aux personnes salariées l'article 7-3.02, deuxième paragraphe.</p>	<p>IDEM</p>
<p>7. VACANCES</p>	<p>IDEM</p>
<p>La personne salariée reçoit en compensation, lors de chaque période de paie, une indemnité de vacances égale à celle prévue à la <i>Loi sur les normes du travail</i>.</p>	<p>IDEM</p>
<p>8. JOURS FÉRIÉS</p>	<p>IDEM</p>
<p>Le paiement des jours fériés sera appliqué conformément à la <i>Loi sur les normes du travail</i>.</p>	<p>IDEM</p>
<p>9. AUTRES DISPOSITIONS</p>	<p>IDEM</p>
<p>L'engagement de personnes salariées occasionnelles ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une diminution du nombre de postes existants au moment de la signature de la présente convention.</p>	<p>IDEM</p>
<p>La personne salariée peut être appelée à exécuter les tâches d'un emploi connexe ou inférieur régi par la présente annexe.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Pour chaque présence au travail, la personne salariée est rémunérée pour au moins trois (3) heures à son taux horaire à moins qu'elle ne quitte volontairement. S'il y a lieu, lors de rencontre de groupe ou séance de formation la personne salariée est rémunérée pour la durée de cette rencontre.</p>	<p>IDEM</p>
<p>10. SOMMAIRE DES EMPLOIS</p>	<p>IDEM</p>
<p>Coordonnatrice, coordonnateur Coordonne, dirige et supervise les personnes salariées d'une équipe.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Habilleuse, habilleur Veille à l'entretien et à la réparation des costumes de la troupe ou de l'artiste en spectacle et à l'occasion aide les artistes à s'habiller.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Manoeuvre Fait l'entretien ménager des locaux sous la juridiction du Centre. Lors des activités, aide les femmes de scène, les hommes de scène au transport du matériel, au déchargement et chargement des camions et à l'installation.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Préposée, préposé à l'inscription Lors d'opérations ponctuelles, aide à la vente d'abonnements pour des activités culturelles et collabore à l'envoi massif de publicité.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Préposée, préposé à la vente téléphonique Effectue la vente téléphonique de billets et d'abonnements et assiste les commis aux guichets (Centre culturel) pour la vente de billets de stationnement, de cinéma et de passeport jeunesse.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Préposée, préposé aux spectacles et aux réceptions Accueille, renseigne, assiste et vérifie s'il y a lieu l'admissibilité de la clientèle. Vend ou sert des aliments, consommations ou autres articles, s'occupe d'un vestiaire, perçoit le montant des ventes et balance la caisse, s'il y a lieu.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Surveillante, surveillant de la Galerie d'art et d'exposition Renseigne les visiteurs et accomplit un travail de surveillance lors d'exposition.</p>	<p>IDEM</p>

11. SALAIRES (MAJORÉS DE L'OFFRE SALARIALE DE L'UNIVERSITÉ)

11. SALAIRES (MAJORÉS DE L'OFFRE SALARIALE DE L'UNIVERSITÉ)

11.1 Taux

11.1 Taux

EMPLOI	TAUX HORAIRE	
	ACTUEL	1 ^{ER} JUIN 2004
Préposée, préposé à l'inscription	8,46	8,93
Préposée, préposé aux spectacles et aux réceptions	8,46	8,93
Surveillante, surveillant de la Galerie d'art et d'exposition	8,46	8,93
Habilleuse, habilleur, manœuvre	10,19	10,75
Préposée, préposé à la vente téléphonique	9,58	10,11
Coordonnatrice, coordonnateur	12,07	12,73

2,5%

EMPLOI	TAUX HORAIRE
	1 ^{ER} AVRIL 2010
Coordonnatrice, coordonnateur*	14,45 \$*
Habilleuse, habilleur, manœuvre	11,93 \$
Préposée, préposé à la vente téléphonique	11,22 \$
Préposée, préposé à l'inscription	9,91 \$
Préposée, préposé aux spectacles et aux réceptions*	13,60 \$*
Surveillante, surveillant de la Galerie d'art et d'exposition	9,91 \$

11.2 Augmentations

11.2 Augmentations

Les taux horaires de salaire seront majorés conformément à la clause 8-2.00 de la convention collective.

IDEM

* Taux conforme aux résultats de la Loi sur l'équité salariale.

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008

CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015

11.1 Taux

EMPLOI	TAUX HORAIRE	
	ACTUEL	1 ^{ER} JUIN 2004
Préposée, préposé à l'inscription	8,46	8,93
Préposée, préposé aux spectacles et aux réceptions	8,46	8,93
Surveillante, surveillant de la Galerie d'art et d'exposition	8,46	8,93
Habilleuse, habilleur, manœuvre	10,19	10,75
Préposée, préposé à la vente téléphonique	9,58	10,11
Coordonnatrice, coordonnateur	12,07	12,73

11.1 Taux

2,0%

EMPLOI	TAUX HORAIRE
	1 ^{ER} AVRIL 2011
Coordonnatrice, coordonnateur*	14,74 \$*
Habilleuse, habilleur, manœuvre	12,17 \$
Préposée, préposé à la vente téléphonique	11,44 \$
Préposée, préposé à l'inscription	10,11 \$
Préposée, préposé aux spectacles et aux réceptions*	13,87 \$*
Surveillante, surveillant de la Galerie d'art et d'exposition	10,11 \$

*** Taux conforme aux résultats de la Loi sur l'équité salariale.**

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

11.1 Taux

EMPLOI	TAUX HORAIRE	
	ACTUEL	1 ^{ER} JUIN 2004
Préposée, préposé à l'inscription	8,46	8,93
Préposée, préposé aux spectacles et aux réceptions	8,46	8,93
Surveillante, surveillant de la Galerie d'art et d'exposition	8,46	8,93
Habilleuse, habilleur, manœuvre	10,19	10,75
Préposée, préposé à la vente téléphonique	9,58	10,11
Coordonnatrice, coordonnateur	12,07	12,73

11.1 Taux

1,0%

EMPLOI	TAUX HORAIRE
	SIGNATURE
Coordonnatrice, coordonnateur*	14,89 \$*
Habilleuse, habilleur, manœuvre	12,29 \$
Préposée, préposé à la vente téléphonique	11,56 \$
Préposée, préposé à l'inscription	10,21 \$
Préposée, préposé aux spectacles et aux réceptions*	14,01 \$*
Surveillante, surveillant de la Galerie d'art et d'exposition	10,21 \$

*** Taux conforme aux résultats de la Loi sur l'équité salariale.**

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008

CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015

11.1 Taux

EMPLOI	TAUX HORAIRE	
	ACTUEL	1 ^{ER} JUIN 2004
Préposée, préposé à l'inscription	8,46	8,93
Préposée, préposé aux spectacles et aux réceptions	8,46	8,93
Surveillante, surveillant de la Galerie d'art et d'exposition	8,46	8,93
Habilleuse, habilleur, manœuvre	10,19	10,75
Préposée, préposé à la vente téléphonique	9,58	10,11
Coordonnatrice, coordonnateur	12,07	12,73

11.1 Taux

1,50%

EMPLOI	TAUX HORAIRE
	1 ^{ER} AVRIL 2012
Coordonnatrice, coordonnateur*	15,11 \$*
Habilleuse, habilleur, manœuvre	12,47 \$
Préposée, préposé à la vente téléphonique	11,73 \$
Préposée, préposé à l'inscription	10,36 \$
Préposée, préposé aux spectacles et aux réceptions*	14,22 \$*
Surveillante, surveillant de la Galerie d'art et d'exposition	10,36 \$

*** Taux conforme aux résultats de la Loi sur l'équité salariale.**

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

11.1 Taux

EMPLOI	TAUX HORAIRE	
	ACTUEL	1 ^{ER} JUIN 2004
Préposée, préposé à l'inscription	8,46	8,93
Préposée, préposé aux spectacles et aux réceptions	8,46	8,93
Surveillante, surveillant de la Galerie d'art et d'exposition	8,46	8,93
Habilleuse, habilleur, manœuvre	10,19	10,75
Préposée, préposé à la vente téléphonique	9,58	10,11
Coordonnatrice, coordonnateur	12,07	12,73

11.1 Taux

2,0%

EMPLOI	TAUX HORAIRE
	1 ^{ER} AVRIL 2013
Coordonnatrice, coordonnateur*	15,41 \$*
Habilleuse, habilleur, manœuvre	12,72 \$
Préposée, préposé à la vente téléphonique	11,96 \$
Préposée, préposé à l'inscription	10,57 \$
Préposée, préposé aux spectacles et aux réceptions*	14,50 \$*
Surveillante, surveillant de la Galerie d'art et d'exposition	10,57 \$

*** Taux conforme aux résultats de la Loi sur l'équité salariale.**

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008

CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015

11.1 Taux

EMPLOI	TAUX HORAIRE	
	ACTUEL	1 ^{ER} JUIN 2004
Préposée, préposé à l'inscription	8,46	8,93
Préposée, préposé aux spectacles et aux réceptions	8,46	8,93
Surveillante, surveillant de la Galerie d'art et d'exposition	8,46	8,93
Habilleuse, habilleur, manœuvre	10,19	10,75
Préposée, préposé à la vente téléphonique	9,58	10,11
Coordonnatrice, coordonnateur	12,07	12,73

11.1 Taux

2,0%

EMPLOI	TAUX HORAIRE
	1 ^{ER} AVRIL 2014
Coordonnatrice, coordonnateur*	15,72 \$*
Habilleuse, habilleur, manœuvre	12,98 \$
Préposée, préposé à la vente téléphonique	12,20 \$
Préposée, préposé à l'inscription	10,78 \$
Préposée, préposé aux spectacles et aux réceptions*	14,79 \$*
Surveillante, surveillant de la Galerie d'art et d'exposition	10,78 \$

*** Taux conforme aux résultats de la Loi sur l'équité salariale.**

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

11.1 Taux

EMPLOI	TAUX HORAIRE	
	ACTUEL	1 ^{ER} JUIN 2004
Préposée, préposé à l'inscription	8,46	8,93
Préposée, préposé aux spectacles et aux réceptions	8,46	8,93
Surveillante, surveillant de la Galerie d'art et d'exposition	8,46	8,93
Habilleuse, habilleur, manœuvre	10,19	10,75
Préposée, préposé à la vente téléphonique	9,58	10,11
Coordonnatrice, coordonnateur	12,07	12,73

11.1 Taux

2,0%

EMPLOI	TAUX HORAIRE
	31 MARS 2015
Coordonnatrice, coordonnateur*	16,03 \$*
Habilleuse, habilleur, manœuvre	12,98 \$
Préposée, préposé à la vente téléphonique	12,20 \$
Préposée, préposé à l'inscription	10,78 \$
Préposée, préposé aux spectacles et aux réceptions*	15,09 \$*
Surveillante, surveillant de la Galerie d'art et d'exposition	10,78 \$

*** Taux conforme aux résultats de la Loi sur l'équité salariale.**

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

ANNEXE 3-B

CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES
OCCASIONNELLES DU SERVICE DU SPORT ET DE L'ACTIVITÉ
PHYSIQUE

La présente annexe s'applique aux personnes salariées effectuant les emplois suivants au Service du sport et de l'activité physique.

- animatrice, animateur d'activité aquatique
- animatrice, animateur de projets spéciaux
- arbitre
- assistante-entraîneuse, assistant-entraîneur
- entraîneuse, entraîneur
- gardienne, gardien d'enfants
- marqueuse, marqueur
- monitrice, moniteur d'activité d'initiation
- monitrice, moniteur d'activité aquatique
- monitrice, moniteur de conditionnement physique
- préposée, préposé aux ressources matérielles
- responsable d'activité
- responsable de ligue
- surveillante-animatrice, surveillant-animateur
- surveillante-sauveteuse, surveillant-sauveteur

Le sommaire de ces emplois apparaît à l'article 14 de la présente. Comme condition d'embauche l'étudiante ou l'étudiant doit avoir le statut d'étudiant à temps complet selon le Règlement des études ou pour les athlètes du Vert et Or avoir le statut d'étudiant à temps complet conformément à l'organisme Sport universitaire Canadien ou pour un travail durant la session académique de l'été l'avoir eu au trimestre précédent. Après la signature de la convention collective, ces emplois sont accordés en priorité aux étudiantes et étudiants, en autant qu'ils satisfassent aux besoins exprimés par l'offre d'emploi. Cependant, les personnes salariées qui occupent déjà un de ces emplois au moment de la signature de la convention collective le conserve. De plus, les personnes qui seront engagées sans avoir le statut d'étudiant ne pourront perdre leur ancienneté conformément à l'article 7, 4^e tiret de la présente annexe. Il en est de même si cette personne continue d'être engagée après avoir perdu son statut d'étudiant.

1. La personne salariée bénéficie uniquement des dispositions suivantes de la convention collective pour autant qu'elles lui soient applicables :

- préambule;
- définitions (chapitre 1);
- dispositions préliminaires (clause 2-1.00, article 2-2.01, l'article 2-2.02 sauf pour le travail effectué occasionnellement par des bénévoles, clauses 2-4.00, 2-5.00 et 2-6.00);

ANNEXE 3-B

CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES
OCCASIONNELLES DU SERVICE DU SPORT ET DE L'ACTIVITÉ
PHYSIQUE

IDEM

- animatrice, animateur d'activité aquatique
- animatrice, animateur de projets spéciaux
- arbitre
- assistante-entraîneuse, assistant-entraîneur
- entraîneuse, entraîneur
- gardienne, gardien d'enfants
- marqueuse, marqueur
- monitrice, moniteur d'activité d'initiation
- monitrice, moniteur d'activité aquatique
- monitrice, moniteur de conditionnement physique
- préposée, préposé aux ressources matérielles
- responsable d'activité
- responsable de ligue
- surveillante-animatrice, surveillant-animateur
- surveillante-sauveteuse, surveillant-sauveteur

Accord

Le sommaire de ces emplois apparaît à l'article 14 de la présente. Comme condition d'embauche l'étudiante ou l'étudiant doit avoir le statut d'étudiant à temps complet selon le Règlement des études ou pour les athlètes du Vert et Or avoir le statut d'étudiant à temps complet conformément à l'organisme Sport universitaire Canadien ou pour un travail durant la session académique de l'été l'avoir eu au trimestre précédent. ~~Après la signature de la convention collective, ces~~ Ces emplois sont accordés en priorité aux étudiantes et étudiants, en autant qu'ils satisfassent aux besoins exprimés par l'offre d'emploi. Cependant, les personnes salariées qui occupent déjà un de ces emplois au moment de la signature de la convention collective le conserve. De plus, les personnes qui seront engagées sans avoir le statut d'étudiant ne pourront perdre leur ancienneté conformément à l'article 7, 4^e ~~quatrième~~ tiret de la présente annexe. Il en est de même si cette personne continue d'être engagée après avoir perdu son statut d'étudiant.

Accord

IDEM

IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<ul style="list-style-type: none"> - prérogatives syndicales (chapitre 3); - sous-contrats (clause 4-10.00); - versement du salaire (clause 8-3.00); - grief et arbitrage, et mesures disciplinaires (chapitre 9) uniquement sur les dispositions de la présente annexe; - dispositions générales (clauses 10-2.00, 10-3.00, 10-5.00, 10-7.00 et 10-10.00); - Comité de bien-être (clause 10-8.00); - formulaire d'adhésion (annexe 9); - frais de déplacement (annexe 13). 	
<p>2. TRIMESTRE</p> <p>Pour les fins de la présente, l'année est divisée en trois (3) trimestres établis comme suit :</p> <p>Trimestre d'hiver : de janvier à avril inclusivement</p> <p>Trimestre d'été : de mai à août inclusivement</p> <p>Trimestre d'automne : de septembre à décembre inclusivement</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>3. ATTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL POUR LES ACTIVITÉS RÉGULIÈRES TRIMESTRIELLES</p> <p>Il incombe à l'Université de déterminer les périodes d'ouverture, l'horaire des activités ainsi que les effectifs requis. Les heures de travail pour les activités régulières trimestrielles sont offertes selon les modalités suivantes :</p> <p>3.1 Préposée, préposé aux ressources matérielles</p> <p>Monitrice, moniteur d'activité aquatique</p> <p>Surveillante-animatrice, surveillant-animateur</p> <p>Surveillante-sauveteure, surveillant-sauveteur</p> <p>Au moins deux (2) semaines avant le début du trimestre, l'Université procède à un affichage des prévisions d'emplois.</p> <p>L'affichage comprend les renseignements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les emplois et, s'il y a lieu, les activités; - les périodes de travail; - les effectifs requis; - la date limite pour signifier la disponibilité. 	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>3.1 Préposée, préposé aux ressources matérielles</p> <p>Monitrice, moniteur d'activité aquatique</p> <p>Surveillante-animatrice, surveillant-animateur</p> <p>Surveillante-sauveteuse, surveillant-sauveteur</p> <p><i>Accord</i></p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Il incombe à la personne salariée de signifier sa disponibilité au plus tard le quatrième (4^e) jour suivant le début des activités académiques de la majorité des facultés pour le trimestre en cause. La personne salariée fait connaître son choix en spécifiant l'emploi et, s'il y a lieu, l'activité désirée, et la ou les périodes de travail où elle est disponible.</p> <p>La personne salariée ayant le plus d'ancienneté, au premier (1^{er}) jour de l'affichage, dans l'emploi et qui possède les qualifications requises a la priorité du choix des périodes de travail. Cependant, pour la monitrice ou le moniteur d'activité aquatique, la priorité s'acquiert de la même façon que la monitrice ou le moniteur prévu à l'article 3.3. Au moment de l'affichage le trimestre en cours est comptabilisé lorsque travaillé pour la monitrice ou le moniteur d'activité aquatique.</p> <p>Pour ce qui est de la surveillante-sauveteure, du surveillant-sauveteur, la personne salariée fait connaître son choix en indiquant par ordre de priorité un minimum de cinq (5) périodes par semaine où elle est disponible. Elle doit être disposée à travailler un minimum de six (6) heures par semaine. L'attribution des heures se fait en allouant deux (2) périodes de travail par personne salariée en respectant, selon l'ancienneté dans l'emploi, l'ordre de priorité des disponibilités. S'il reste des heures non allouées, elles le sont une (1) période à la fois en respectant la même procédure. Une personne ne peut excéder cinq (5) heures consécutives de surveillance.</p> <p>3.2 Animatrice, animateur projets spéciaux* Arbitre Assistante-entraîneuse, assistant-entraîneur* Entraîneuse, entraîneur Marqueuse, marqueur Responsable de ligue</p> <p>Lors de la parution du Guide de programmation, l'Université insère une note invitant les personnes intéressées par l'un ou l'autre de ces emplois à donner leur nom et leur disponibilité à la personne coordonnatrice du programme. L'Université ne reconnaît aucune ancienneté pour l'attribution de ces emplois, sauf aux personnes salariées qui exécutaient les tâches des emplois marquées d'un astérisque avant la signature de la présente annexe.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>...Surveillante-sauveteuse^{re}</p> <p>3.2 Animatrice, animateur projets spéciaux* Idem Assistante- entraîneuse^{re}, assistant-entraîneur* Entraîneuse^{re}, entraîneur Idem Idem</p> <p>Lors de la parution du Guide de programmation, l'Université insère une note invitant les personnes intéressées par l'un ou l'autre de ces emplois à donner leur nom et leur disponibilité à la personne coordonnatrice du programme. L'Université ne reconnaît aucune ancienneté pour l'attribution de ces emplois. sauf aux personnes salariées qui exécutaient les tâches des emplois marquées d'un astérisque avant la signature de la présente annexe.</p> <p><i>Accord</i></p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>3.3 Animatrice, animateur d'activité aquatique Gardiennne, gardien d'enfants Monitrice, moniteur d'activité d'initiation Monitrice, moniteur de conditionnement physique Responsable d'activité</p> <p>Pour ces emplois, l'Université procède au recrutement et à l'engagement des personnes salariées sans avoir recours à l'affichage. Les emplois et activités en cause sont offerts à la personne salariée par ordre de priorité. La personne salariée acquiert cette priorité par l'accumulation des trimestres travaillés à cette activité. Cette priorité n'est reconnue que lorsque la personne salariée a terminé sa période de probation et que l'Université renouvelle ou prolonge son engagement. Pour les fins de cette priorité, l'Université reconnaît un trimestre travaillé si la personne salariée a dispensé, dans ce trimestre, un minimum d'une (1) session de cours dans l'activité dans le cas des monitrices, moniteurs ou travaillé un minimum de trente (30) heures dans les autres cas. L'Université respecte la priorité des personnes salariées sauf lorsque la situation ne le permet pas.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>3.4 Horaires définitifs, changement d'horaire, annulation de cours</p> <p>Les horaires de travail définitifs qui résultent de l'application de l'article 3.1, et ceux préparés pour les emplois mentionnés à l'article 3.3 sont affichés au plus tard le vingt et unième (21^e) jour suivant le début du trimestre.</p> <p>L'Université ne peut être tenue responsable de l'annulation d'une activité ou d'un changement d'horaire et des conséquences qui en résultent. Un avis est donné à la personne salariée affectée par une annulation ou un changement d'horaire le plus rapidement possible.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>4. ATTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL POUR LES ACTIVITÉS NON TRIMESTRIELLES OU NON RÉGULIÈRES</p> <p>Pour les surveillantes-sauveteuses, surveillants-sauveteurs, les animatrices, animateurs d'activité aquatique, l'Université, dans la mesure du possible, affiche dans des délais raisonnables, les emplois pour des activités non trimestrielles ou non régulières qui s'échelonnent sur une période d'au moins deux (2) semaines.</p>	<p>IDEM</p> <p>.....Surveillante-sauveteuse</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>La personne salariée ayant le plus d'ancienneté, au premier (1^{er}) jour de l'affichage, dans l'emploi et qui possède les qualifications requises a la priorité du choix des périodes de travail. Cependant, pour les monitrices et moniteurs d'activité d'initiation, les monitrices et moniteurs d'activité aquatique et les monitrices et moniteurs de conditionnement physique, cette priorité s'exerce selon l'ancienneté dans l'activité.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Dans tous les autres cas, l'Université procède en ayant recours aux listes d'ancienneté tel que décrit à l'article 7.</p>	<p>IDEM</p>
<p>5. ÉCHANGE DES HEURES DE TRAVAIL</p>	<p>IDEM</p>
<p>Une personne salariée peut s'entendre avec une autre effectuant le même emploi pour échanger exceptionnellement ses heures de travail. Ces échanges sont cependant limités à une (1) fois par trimestre pour les monitrices, moniteurs sauf pour les cas d'absence en raison de maladie ou d'accident.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Si une personne salariée ne peut se présenter au travail, elle doit :</p>	<p>IDEM</p>
<p>- échanger ses heures de travail avec une autre personne salariée effectuant le même emploi et en informer l'Université</p>	<p>IDEM</p>
<p>ou</p>	<p>IDEM</p>
<p>- dans une situation imprévue et incontrôlable (maladie, accident...) aviser l'Université dès que possible. L'Université procède alors elle-même à son remplacement en ayant recours à la liste de disponibilité.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Si, après avoir confirmé sa disponibilité, la personne salariée ne prévient pas l'Université qu'elle ne peut se présenter à son travail et n'a pas échangé ses heures, elle peut voir, à moins de cas fortuits ou de force majeure, son nom retiré de la période correspondante pour le reste du trimestre. Elle est alors inscrite sur la liste de disponibilité sans perte d'ancienneté.</p>	<p>IDEM</p>
<p>6. DÉSISTEMENT</p>	<p>IDEM</p>
<p>Si après avoir accepté une période de travail, la personne salariée, sans motif valable, se déclare non disponible pour l'assumer en tout ou en partie ou se désiste, elle perd, pour le trimestre suivant, la priorité que lui confère son ancienneté sur cet emploi. La personne salariée qui veut modifier sa déclaration de disponibilité doit en informer l'Université le plus rapidement possible et avant l'affichage de l'horaire.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>7. LISTES D'ANCIENNETÉ ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</p> <p>Suite à l'affichage des horaires prévus à l'article 3.4, la personne salariée dont le nom n'est pas retenu est inscrite sur la liste de disponibilité pour l'emploi et l'activité désirés. De même la personne salariée retenue pour une ou des périodes offertes peut demander d'être inscrite sur ces mêmes listes.</p> <p>Il est également loisible à toute personne salariée de signifier son intérêt par écrit à l'Université, en indiquant l'emploi et l'activité recherchés et en indiquant les périodes et les heures où elle est disponible.</p> <p>L'Université a recours à ces listes pour offrir le travail disponible aux personnes salariées en commençant par celle ayant le plus d'ancienneté dans l'activité ou l'emploi requis.</p> <p>Aux fins de la gestion des listes d'ancienneté, les modalités suivantes s'appliquent :</p> <p>Une liste de noms de personnes salariées inscrites sur chacune des listes d'ancienneté suivantes est établie au début de chaque trimestre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - animatrice, animateur d'activité aquatique - gardienne, gardien d'enfants - monitrice, moniteur d'activité aquatique - monitrice, moniteur d'activité d'initiation - monitrice, moniteur de conditionnement physique - préposée, préposé aux ressources matérielles - responsable d'activité - surveillante-animatrice, surveillant-animateur - surveillante-sauveteur, surveillant-sauveteur <p>Une copie de ces listes est transmise au Syndicat. Ces listes comprennent les renseignements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - matricule; - nom et prénom; - adresse; - numéro de téléphone (maximum de deux (2) numéros); - emplois et ancienneté correspondante. <p>Sauf pour les personnes salariées dont l'emploi est prévu au paragraphe 3.2, l'ancienneté des personnes salariées est calculée en nombre d'heures effectivement travaillées dans l'emploi et, s'il y a lieu, le nombre de trimestre dans l'activité spécifique.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <ul style="list-style-type: none"> - animatrice, animateur d'activité aquatique - gardienne, gardien d'enfants - monitrice, moniteur d'activité aquatique - monitrice, moniteur d'activité d'initiation - monitrice, moniteur de conditionnement physique - préposée, préposé aux ressources matérielles - responsable d'activité - surveillante-animatrice, surveillant-animateur - surveillante-sauveteuse^{se}, surveillant-sauveteur <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Cette ancienneté est reconnue lorsque la personne salariée a :</p>	<p>IDEM</p>
<ul style="list-style-type: none"> - déjà dispensé deux (2) trimestres de la même activité dans le cas de monitrice, moniteur 	<p>IDEM</p>
<p>ou</p>	<p>IDEM</p>
<ul style="list-style-type: none"> - dans les autres cas, déjà accumulé soixante (60) heures effectivement travaillées dans l'emploi et, s'il y a lieu, l'activité spécifique, 	<p>IDEM</p>
<p>et que l'Université renouvelle ou prolonge son engagement.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Cette période est considérée comme une période de probation.</p>	<p>IDEM</p>
<p>La personne salariée qui n'a pas travaillé conserve son ancienneté pendant douze (12) mois. Cependant, la personne salariée perd l'ancienneté :</p>	<p>IDEM</p>
<ul style="list-style-type: none"> - lorsqu'elle démissionne; - lorsqu'elle n'a pas réussi avec succès sa période de probation. Aucun grief ne peut naître de l'application de cet alinéa; - lorsqu'elle est congédiée; - lorsqu'elle ne possède plus le statut d'étudiant, sauf lorsque prévu autrement; - lorsque son nom est rayé de la liste conformément à la présente clause. 	<p>IDEM</p>
<p>Aucune personne salariée ne peut, en raison de son ancienneté, exiger de se voir attribuer plus de vingt-cinq (25) heures par semaine. L'application de cette règle ne doit pas avoir pour conséquence d'accorder à une personne salariée ayant moins d'ancienneté un privilège par rapport à une autre personne salariée ayant les mêmes disponibilités.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Dans tous les cas de sélection de personne salariée pour un emploi ou une activité dans le cas des monitrices ou des moniteurs, s'il advient qu'aucune personne ayant de l'ancienneté dans ledit emploi n'est disponible, l'Université sélectionne en priorité la personne salariée ayant accumulé le plus d'ancienneté au Service du sport et de l'activité physique qui possède les qualifications requises et qui a manifesté sa disponibilité.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Sous réserve des autres dispositions de la présente annexe, une personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<ul style="list-style-type: none"> - absence au travail pour maladie et accident, telle que définie à la <i>Loi sur les accidents du travail</i> et reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail jusqu'au moment où ladite Commission détermine l'état d'invalidité totale permanente médicale de la personne salariée; 	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<ul style="list-style-type: none"> - congé de maternité. 	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>8. DISPONIBILITÉ À L'INTÉRIEUR D'UN TRIMESTRE</p> <p>Aux fins du présent article, l'Université communique avec la personne salariée par téléphone. Il incombe à cette personne salariée de transmettre le ou les numéros de téléphone où elle peut être rejointe (maximum de deux (2) numéros).</p> <p>Si, après un appel téléphonique, la personne salariée n'a pu être rejointe, l'Université communique, selon l'ordre d'ancienneté, avec la personne salariée suivante.</p> <p>Dans un cas où la personne salariée refuse pour une troisième (3^e) fois la période proposée alors qu'elle y avait indiqué sa disponibilité et qu'elle n'a pas avisé l'Université d'un changement, elle se voit retirer, pour le trimestre en cours, les privilèges de rappel que lui confère son ancienneté.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p>Aux fins du présent article, l'Université communique avec la personne salariée par téléphone. Il incombe à cette personne salariée de transmettre le ou les numéros de téléphone où elle peut être rejointe (maximum de deux (2) numéros). La personne salariée peut signifier son désir que l'on communique avec elle par courriel via l'adresse USherbrooke.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p>Si, après un appel téléphonique, la personne salariée n'a pu être rejointe, l'Université communique, selon l'ordre d'ancienneté, avec la personne salariée suivante. Si la méthode courriel est privilégiée, le délai de réponse doit y être inscrit, l'activité ou l'emploi est offert à la personne salariée détenant le plus d'ancienneté parmi les répondants.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>9. UNIFORME</p> <p>L'Université fournit les vêtements dont elle exige le port.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>10. VACANCES</p> <p>La personne salariée reçoit en compensation, lors de chaque période de paie, une indemnité de vacances égale à celle prévue à la <i>Loi sur les normes du travail</i>.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>11. JOURS FÉRIÉS</p> <p>Le paiement des jours fériés est appliqué conformément à la <i>Loi sur les normes du travail</i>.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>12. RENCONTRE DU PERSONNEL</p> <p>S'il y a lieu, lors de rencontre de groupe ou séance de formation la personne salariée est rémunérée pour la durée de cette rencontre.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>13. ENGAGEMENT</p> <p>L'engagement de personnes salariées occasionnelles ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une diminution du nombre de postes existants au Service du sport et de l'activité physique au moment de la signature de la présente convention.</p> <p>La personne salariée peut être appelée à exécuter les tâches d'un emploi</p> <p>L'engagement de plus d'une personne stagiaire par trimestre ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une diminution du nombre d'emplois existants au Service du sport et de l'activité physique et couverts par la présente annexe. L'Université informe le Syndicat de ces engagements.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>
<p>14. SOMMAIRE DES EMPLOIS</p> <p>Animatrice, animateur d'activité aquatique et animatrice, animateur de projets spéciaux Accomplit un travail d'animation auprès d'un groupe d'usagers ou voit à la mise en oeuvre d'une activité, participe aux rencontres d'information et de formation.</p> <p>Arbitre Dirige une rencontre sportive dans le respect des règlements.</p> <p>Assistante-entraîneuse, assistant-entraîneur Seconde l'entraîneuse, l'entraîneur, la coordonnatrice, le coordonnateur d'activités responsable d'une équipe de sport d'excellence dans les tâches relatives à la réalisation des plans d'entraînement d'une équipe.</p> <p>Entraîneuse, entraîneur Prépare, dirige et supervise les membres de son équipe, tout en assurant le recrutement des nouveaux membres et en participant aux activités de financement de l'équipe.</p> <p>Gardiennne, gardien d'enfants Assure la garde des enfants des usagers durant certaines activités.</p> <p>Marqueuse, marqueur Compte et inscrit les points lors d'une rencontre sportive.</p> <p>Monitrice, moniteur d'initiation, monitrice, moniteur d'activité aquatique et monitrice, moniteur de conditionnement physique Prépare et dispense des leçons théoriques et pratiques sur l'exercice de différentes activités physiques et sportives à la clientèle inscrite spécifiquement à ces leçons, contrôle les présences, en fait rapport et en évalue les résultats obtenus.</p>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>Assistante-entraîneuse,... Seconde l'entraîneuse,...</p> <p>Entraîneuse,...</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Préposée, préposé aux ressources matérielles Exécute des tâches reliées à l'accueil et à l'inscription. Prend part au montage, au démontage et au fonctionnement des installations nécessaires aux activités sportives, à la remise en état des lieux et au prêt d'équipement.</p> <p>Responsable d'activité Assiste la coordonnatrice, le coordonnateur d'activités dans la réalisation des mandats qui lui sont confiés.</p> <p>Responsable de ligue Voit au fonctionnement de la ligue, prépare le calendrier des joutes avec les capitaines d'équipes, voit à l'application des règlements, assigne et supervise les arbitres.</p> <p>Surveillante-animatrice, surveillant-animateur Accomplit un travail d'animation ou de surveillance auprès des usagers de la salle de musculation.</p> <p>Surveillante-sauveteure, surveillant-sauveteur Accomplit à la piscine un travail de surveillance pour assurer la sécurité des usagers.</p>	<p>Préposée, préposé aux ressources matérielles Exécute des tâches reliées à l'accueil. et à l'inscription. Prend part au montage, au démontage et au fonctionnement des installations nécessaires aux activités sportives, à la remise en état des lieux et au prêt d'équipement.</p> <p><i>Accord</i></p> <p>Préposée, préposé à l'inscription Exécute des tâches reliées à l'accueil et à l'inscription.</p> <p><i>Accord</i></p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>Surveillante-sauveteuse,...</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008

CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015

15. SALAIRES (MAJORÉS DE L'OFFRE SALARIALE DE L'UNIVERSITÉ)

15. SALAIRES (MAJORÉS DE L'OFFRE SALARIALE DE L'UNIVERSITÉ)

EMPLOI	ACTUEL	1 ^{ER} JUIN 2004
TAUX HORAIRE		
Surveillante-animatrice, Surveillant-animateur	1 12,07	12,73
	2 13,19	13,92
	3 14,38	15,17
	4 15,71	16,57
	5 17,17	18,11
	6 18,75	19,78
Monitrice, moniteur d'initiation ¹	12,07	12,73
Monitrice, moniteur d'activité aquatique ¹	à 30,16	à 31,82
Monitrice, moniteur de conditionnement physique ¹		
Responsable d'activité	13,27	14,00
Animatrice, animateur d'activité aquatique	12,07	12,73
Animatrice, animateur de projets spéciaux	12,07	12,73
Surveillante-sauveteure, surveillant-sauveteur	10,19	10,75
Responsable de ligue :		
à l'aréna	12,07	12,73
hors aréna	8,91	9,40
Préposée, préposé aux ressources matérielles	9,58	10,11
Gardiennne, gardien d'enfants	8,91	9,40

EMPLOI	TAUX HORAIRE 1 ^{ER} AVRIL 2010
Animatrice, animateur d'activité aquatique*	14,75 \$*
Animatrice, animateur projets spéciaux	14,11 \$
Gardiennne, gardien d'enfants*	13,60 \$*
Monitrice, moniteur d'initiation ¹	14,11 \$
Monitrice, moniteur d'activité aquatique ¹	à
Monitrice, moniteur de conditionnement physique ¹	35,31 \$
Préposée, préposé aux ressources matérielles Préposée, préposé à l'inscription <i>Accord</i>	11,22 \$
Responsable d'activité	15,54 \$
Responsable de ligue :	
à l'aréna	14,11 \$
hors aréna	10,43 \$
Surveillante-animatrice, Surveillant-animateur	1 14,11 \$ 2 15,45 \$ 3 16,83 \$ 4 18,38 \$ 5 20,09 \$ 6 21,95 \$
Surveillante-sauveteuse, surveillant-sauveteur*	15,06 \$*

¹ Selon la nature de l'activité et l'expérience

* Taux conforme aux résultats de la Loi sur l'équité salariale.

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008				CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015		
EMPLOI		ACTUEL	1 ^{ER} JUIN 2004	EMPLOI	TAUX HORAIRE 1 ^{ER} AVRIL 2010	
TAUX PAR MATCH						
Arbitre :	à l'aréna	12,07	12,73	Arbitre :	à l'aréna	Taux par match
	hors aréna	9,58	10,11		hors aréna	14,11 \$
Arbitre unique	hors aréna	13,60	14,35	Arbitre unique	hors aréna	15,92 \$
Marqueuse, marqueur		8,46	8,93			
TAUX PAR TRIMESTRE						
Entraîneure, entraîneur ¹		1 088	1 148	Assistante-entraîneuse ¹ , assistant-entraîneur ¹		Taux par trimestre
		à	à			639 \$ à
		4 828	5 094	Entraîneuse ¹ , entraîneur ¹		2 825 \$
Assistante-entraîneure, assistant-entraîneur ¹		545	575			Taux par trimestre
		à	à	Marqueuse, marqueur*		1 273 \$ à
		2 413	2 546			5 652 \$
						13,60 \$*
¹ Selon la nature de l'activité et l'expérience 16. AUGMENTATIONS Les taux horaires de salaire seront majorés conformément à la clause 8-2.00 de la convention collective.				¹ Selon la nature de l'activité et l'expérience 16. AUGMENTATIONS IDEM		

* Taux conforme aux résultats de la Loi sur l'équité salariale.

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

15. SALAIRES (MAJORÉS DE L'OFFRE SALARIALE DE L'UNIVERSITÉ)

EMPLOI		TAUX HORAIRE 1 ^{ER} AVRIL 2011
Animatrice, animateur d'activité aquatique*		15,05 \$*
Animatrice, animateur projets spéciaux		14,40 \$
Gardiennne, gardien d'enfants*		13,87 \$*
Monitrice, moniteur d'initiation ¹		14,40 \$ à 36,01 \$
Monitrice, moniteur d'activité aquatique ¹		
Monitrice, moniteur de conditionnement physique ¹		
Préposée, préposé aux ressources matérielles Préposée, préposé à l'inscription <i>Accord</i>		11,44 \$
Responsable d'activité		15,85 \$
Responsable de ligue :		14,40 \$ 10,64 \$
à l'aréna hors aréna		
Surveillante-animatrice, Surveillant-animateur	1 2 3 4 5 6 ÉCHELONS	14,40 \$ 15,75 \$ 17,17 \$ 18,75 \$ 20,50 \$ 22,38 \$
Surveillante-sauveteuse ^{re} , surveillant-sauveteur*		15,36 \$*

EMPLOI		TAUX HORAIRE 1 ^{ER} AVRIL 2011
Arbitre :	à l'aréna hors aréna	Taux par match 14,40 \$ 11,44 \$
Arbitre unique	hors aréna	16,24 \$
Assistante-entraîneuse ^{re} , assistant-entraîneur ¹		Taux par trimestre 652 \$ à 2 881 \$
Entraîneuse ^{re} , entraîneur ¹		Taux par trimestre 1 299 \$ à 5 765 \$
Marqueuse, marqueur*		13,87 \$*

¹ Selon la nature de l'activité et l'expérience

* Taux conforme aux résultats de la Loi sur l'équité salariale.

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

15. SALAIRES (MAJORÉS DE L'OFFRE SALARIALE DE L'UNIVERSITÉ)

EMPLOI	TAUX HORAIRE SIGNATURE
Animatrice, animateur d'activité aquatique*	15,20 \$*
Animatrice, animateur projets spéciaux	14,54 \$
Gardiennne, gardien d'enfants*	14,01 \$*
Monitrice, moniteur d'initiation ¹	14,54 \$ à 36,37 \$
Monitrice, moniteur d'activité aquatique ¹	
Monitrice, moniteur de conditionnement physique ¹	
Préposée, préposé aux ressources matérielles Préposée, préposé à l'inscription <i>Accord</i>	11,56 \$
Responsable d'activité	16,01 \$
Responsable de ligue : à l'aréna hors aréna	14,54 \$ 10,75 \$
Surveillante-animatrice, Surveillant-animateur	14,54 \$
	15,91 \$
	17,34 \$
	18,93 \$
	20,70 \$
	22,61 \$
Surveillante-sauveteuse ^{re} , surveillant-sauveteur*	15,51 \$*

EMPLOI	TAUX HORAIRE SIGNATURE
Arbitre : à l'aréna hors aréna	Taux par match 14,54 \$ 11,56 \$
Arbitre unique hors aréna	16,40 \$
Assistante-entraîneuse ^{re} , assistant-entraîneur ¹	Taux par trimestre 658 \$ à 2 910 \$
Entraîneuse ^{re} , entraîneur ¹	Taux par trimestre 1 312 \$ à 5 823 \$
Marqueuse, marqueur*	14,01 \$*

¹ Selon la nature de l'activité et l'expérience

* Taux conforme aux résultats de la Loi sur l'équité salariale.

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

15. SALAIRES (MAJORÉS DE L'OFFRE SALARIALE DE L'UNIVERSITÉ)

EMPLOI		TAUX HORAIRE 1 ^{ER} AVRIL 2012
Animatrice, animateur d'activité aquatique*		15,43 \$*
Animatrice, animateur projets spéciaux		14,76 \$
Gardiennne, gardien d'enfants*		14,22 \$*
Monitrice, moniteur d'initiation ¹		14,76 \$ à 36,92 \$
Monitrice, moniteur d'activité aquatique ¹		
Monitrice, moniteur de conditionnement physique ¹		
Préposée, préposé aux ressources matérielles Préposée, préposé à l'inscription <i>Accord</i>		11,73 \$
Responsable d'activité		16,25 \$
Responsable de ligue : à l'aréna hors aréna		14,76 \$ 10,91 \$
Surveillante-animatrice, Surveillant-animateur	1 2 3 4 5 6 ÉCHELONS	14,76 \$ 16,15 \$ 17,60 \$ 19,22 \$ 21,01 \$ 22,95 \$
Surveillante-sauveteuse ^{re} , surveillant-sauveteur*		15,74 \$*

EMPLOI		TAUX HORAIRE 1 ^{ER} AVRIL 2012
Arbitre : à l'aréna hors aréna		Taux par match 14,76 \$ 11,73 \$
Arbitre unique hors aréna		16,65 \$
Assistante-entraîneuse ^{re} , assistant-entraîneur ¹		Taux par trimestre 668 \$ à 2 954 \$
Entraîneuse ^{re} , entraîneur ¹		Taux par trimestre 1 332 \$ à 5 910 \$
Marqueuse, marqueur*		14,22 \$*

¹ Selon la nature de l'activité et l'expérience

* Taux conforme aux résultats de la Loi sur l'équité salariale.

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

15. SALAIRES (MAJORÉS DE L'OFFRE SALARIALE DE L'UNIVERSITÉ)

EMPLOI	TAUX HORAIRE 1 ^{ER} AVRIL 2013
Animatrice, animateur d'activité aquatique*	15,74 \$*
Animatrice, animateur projets spéciaux	15,05 \$
Gardiennne, gardien d'enfants*	14,50 \$*
Monitrice, moniteur d'initiation ¹	15,05 \$ à 37,66 \$
Monitrice, moniteur d'activité aquatique ¹	
Monitrice, moniteur de conditionnement physique ¹	
Préposée, préposé aux ressources matérielles Préposée, préposé à l'inscription <i>Accord</i>	11,96 \$
Responsable d'activité	16,57 \$
Responsable de ligue : à l'aréna hors aréna	15,05 \$ 11,13 \$
Surveillante-animatrice, Surveillant-animateur	1 15,05 \$ 2 16,47 \$ 3 17,95 \$ 4 19,60 \$ 5 21,43 \$ 6 23,41 \$
Surveillante-sauveteuse ^{re} , surveillant-sauveteur*	16,05 \$*

EMPLOI	TAUX HORAIRE 1 ^{ER} AVRIL 2013
Arbitre : à l'aréna hors aréna	Taux par match 15,05 \$ 11,96 \$
Arbitre unique hors aréna	16,98 \$
Assistante-entraîneuse ^{re} , assistant-entraîneur ¹	Taux par trimestre 681 \$ à 3 013 \$
Entraîneuse ^{re} , entraîneur ¹	Taux par trimestre 1 358 \$ à 6 028 \$
Marqueuse, marqueur*	14,50 \$*

¹ Selon la nature de l'activité et l'expérience

* Taux conforme aux résultats de la Loi sur l'équité salariale.

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

15. SALAIRES (MAJORÉS DE L'OFFRE SALARIALE DE L'UNIVERSITÉ)

EMPLOI	TAUX HORAIRE 1 ^{ER} AVRIL 2014
Animatrice, animateur d'activité aquatique*	16,05 \$*
Animatrice, animateur projets spéciaux	15,35 \$
Gardiennne, gardien d'enfants*	14,79 \$*
Monitrice, moniteur d'initiation ¹	15,35 \$ à 38,41 \$
Monitrice, moniteur d'activité aquatique ¹	
Monitrice, moniteur de conditionnement physique ¹	
Préposée, préposé aux ressources matérielles Préposée, préposé à l'inscription <i>Accord</i>	12,20 \$
Responsable d'activité	16,90 \$
Responsable de ligue : à l'aréna hors aréna	15,35 \$ 11,35 \$
Surveillante-animatrice, Surveillant-animateur	1 15,35 \$ 2 16,80 \$ 3 18,31 \$ 4 20,00 \$ 5 21,86 \$ 6 23,87 \$
Surveillante-sauveteuse ^{re} , surveillant-sauveteur*	16,37 \$*

EMPLOI	TAUX HORAIRE 1 ^{ER} AVRIL 2014
Arbitre : à l'aréna hors aréna	Taux par match 15,35 \$ 12,20 \$
Arbitre unique hors aréna	17,32 \$
Assistante-entraîneuse ^{re} , assistant-entraîneur ¹	Taux par trimestre 695 \$ à 3 073 \$
Entraîneuse ^{re} , entraîneur ¹	Taux par trimestre 1 385 \$ à 6 149 \$
Marqueuse, marqueur*	14,79 \$*

¹ Selon la nature de l'activité et l'expérience

* Taux conforme aux résultats de la Loi sur l'équité salariale.

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

15. SALAIRES (MAJORÉS DE L'OFFRE SALARIALE DE L'UNIVERSITÉ)

EMPLOI		TAUX HORAIRE 31 MARS 2015
Animatrice, animateur d'activité aquatique*		16,37 \$*
Animatrice, animateur projets spéciaux		15,66 \$
Gardiennne, gardien d'enfants*		15,09 \$*
Monitrice, moniteur d'initiation ¹		15,66 \$ à 39,18 \$
Monitrice, moniteur d'activité aquatique ¹		
Monitrice, moniteur de conditionnement physique ¹		
Préposée, préposé aux ressources matérielles Préposée, préposé à l'inscription <i>Accord</i>		12,45 \$
Responsable d'activité		17,24 \$
Responsable de ligue : à l'aréna hors aréna		15,66 \$ 11,58 \$
Surveillante-animatrice, Surveillant-animateur	1 2 3 4 5 6 ÉCHELONS	15,66 \$ 17,14 \$ 18,68 \$ 20,40 \$ 22,30 \$ 24,35 \$
Surveillante-sauveteuse ^{re} , surveillant-sauveteur*		16,70 \$*

EMPLOI		TAUX HORAIRE 3 MARS 2015
Arbitre : à l'aréna hors aréna		Taux par match 15,66 \$ 12,45 \$
Arbitre unique hors aréna		17,67 \$
Assistante-entraîneuse ^{re} , assistant-entraîneur ¹		Taux par trimestre 709 \$ à 3 135 \$
Entraîneuse ^{re} , entraîneur ¹		Taux par trimestre 1 413 \$ à 6 \$
Marqueuse, marqueur*		15,09 \$*

¹ Selon la nature de l'activité et l'expérience

* Taux conforme aux résultats de la Loi sur l'équité salariale.

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

ANNEXE 4-A

ÉCHELLES DE CLASSIFICATION AU 1^{ER} JUIN 2004

ANNEXE 4-A

ÉCHELLES DE CLASSIFICATION AU 1^{ER} AVRIL 2010

2,50%

Classes	Échelons											Classes	Classes	Échelons											Classes
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1												1	1											1	
2	15,01	15,41	16,03									2	2	16,66	17,10	17,78								2	
3	15,41	16,03	16,64	17,26								3	3	17,10	17,78	18,46	19,16							3	
4	16,03	16,64	17,26	17,87	18,49							4	4	17,78	18,46	19,16	19,82	20,51						4	
5	16,64	17,26	17,87	18,49	19,10	19,72						5	5	18,46	19,16	19,82	20,51	21,20	21,87					5	
6	17,26	17,87	18,49	19,10	19,72	20,34	20,95					6	6	19,16	19,82	20,51	21,20	21,87	22,57	23,25				6	
7	17,87	18,49	19,10	19,72	20,34	20,95	21,57	22,18				7	7	19,82	20,51	21,20	21,87	22,57	23,25	23,93	24,60			7	
8	18,46	18,98	19,50	20,02	20,54	21,07	21,59	22,11	22,63	23,15	23,67	8	8	20,48	21,06	21,64	22,22	22,80	23,38	23,95	24,53	25,10	25,68	26,25	8
9	19,07	19,56	20,06	20,55	21,04	21,54	22,03	22,52	23,01	23,51	24,00	9	9	21,16	21,71	22,26	22,81	23,35	23,90	24,45	24,99	25,53	26,09	26,63	9
10	19,70	20,27	20,84	21,42	21,99	22,56	23,13	23,70	24,28	24,85	25,42	10	10	21,85	22,49	23,12	23,77	24,41	25,03	25,66	26,28	26,96	27,58	28,21	10
11	20,35	20,98	21,61	22,25	22,88	23,51	24,14	24,77	25,41	26,04	26,67	11	11	22,58	23,29	23,97	24,68	25,40	26,09	26,77	27,50	28,20	28,88	29,58	11

Classes	TECHNICIEN NIVEAU 1			Classes	Classes	TECHNICIEN NIVEAU 1			Classes
	Échelons					Échelons			
	1	2	3			1	2	3	
8	24,62	25,50	26,43	8	8	27,31	28,29	29,33	8
9	24,81	25,73	26,68	9	9	27,54	28,55	29,60	9
10	26,11	27,07	28,01	10	10	28,96	30,02	31,07	10
11	27,37	28,38	29,36	11	11	30,37	31,49	32,57	11

ANNEXE 4-A2
ÉCHELLE DE CLASSIFICATION EN LIEN AVEC L'ÉQUITÉ SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2010

2,50%

Fonctions	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Agente, agent d'administration	20,43	21,14	21,82	22,53	23,25	23,94	24,65	25,35			
Agente, agent d'administration (acc. & info.)	20,66	21,38	22,09	22,80	23,52	24,23	24,95	25,65			
Agente, agent d'administration (adm. & inscr.)	20,66	21,38	22,09	22,80	23,52	24,23	24,95	25,65			
Agente, agent d'administration (ress. fin.)	20,43	21,14	21,82	22,53	23,25	23,94	24,65	25,35			
Agente, agent d'administration académique	20,43	21,14	21,82	22,53	23,25	23,94	24,65	25,35			
Commis (recouvrement)	18,87	19,58	20,26	20,97	21,66	22,36					
Commis aux admissions (médecine)	20,00	20,68	21,36	22,06	22,76	23,44	24,13	24,81			
Commis aux affaires académiques	19,59	20,28	20,98	21,68	22,38	23,08	23,78				
Commis I (comptabilité)	18,99	19,71	20,41	21,12	21,80	22,51					
Commis II (accueil & information)	18,07	18,75	19,45	20,14	20,84						
Commis postdoctoral	19,91	20,59	21,27	21,96	22,65	23,33	24,02	24,69			
Infirmière, infirmier	22,51	23,18	23,82	24,49	25,13	25,79	26,43	27,09	27,76	28,41	29,06
Secrétaire	18,47	19,17	19,90	20,59	21,31						
Secrétaire (Service de santé)	18,47	19,17	19,90	20,59	21,31						
Secrétaire de direction	19,83	20,54	21,25	21,95	22,66	23,38	24,08				
Technicienne, technicien administration	20,63	21,22	21,79	22,38	22,96	23,54	24,13	24,71	25,29	25,87	26,46
Technicienne, technicien de la documentation	20,66	21,24	21,82	22,41	22,99	23,58	24,16	24,74	25,33	25,90	26,49
Technicienne, technicien édition	20,50	21,08	21,66	22,23	22,82	23,40	23,97	24,56	25,13	25,71	26,28
Technicienne, technicien éditique	20,74	21,32	21,90	22,49	23,07	23,67	24,25	24,84	25,42	26,00	26,59
Technicienne-animalière, technicien-animalier	23,13	23,73	24,33	24,93	25,52	26,13	26,72	27,32	27,91	28,53	29,12
Technicienne-archiviste, technicien-archiviste	20,66	21,24	21,82	22,41	22,99	23,58	24,16	24,74	25,33	25,90	26,49

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

**ANNEXES 4-AR
1ER AVRIL 2010**

Échelon/ Catégorie	Aide à la	Commis à la	Secrétaire à la	Agente, agent	Technicienne, technicien	Technicienne, technicien-
	recherche	recherche	recherche	d'administration	administration	en génie civil - en génie mécanique - en informatique - de laboratoire - en sc. appliquées
1	13,31 \$	15,65 \$	16,63 \$	16,71 \$	17,04 \$	17,98 \$
2	13,96 \$	15,87 \$	16,83 \$	16,99 \$	17,40 \$	18,33 \$
3	14,63 \$	16,08 \$	17,04 \$	17,31 \$	17,79 \$	18,68 \$
4	15,35 \$	16,28 \$	17,25 \$	17,64 \$	18,16 \$	19,04 \$
5	16,09 \$	16,50 \$	17,46 \$	17,96 \$	18,54 \$	19,40 \$
6		16,72 \$	17,69 \$	18,29 \$	18,95 \$	19,78 \$
7		16,95 \$	17,91 \$	18,62 \$	19,37 \$	20,16 \$
8		17,17 \$	18,13 \$	18,96 \$	19,77 \$	20,55 \$
9		17,39 \$	18,36 \$	19,31 \$	20,20 \$	20,95 \$
10		17,63 \$	18,59 \$	19,66 \$	20,64 \$	21,34 \$
11		17,86 \$	18,82 \$	20,02 \$	21,08 \$	21,76 \$
12		18,10 \$	19,05 \$	20,38 \$	21,54 \$	22,17 \$
13			19,29 \$	20,74 \$	21,99 \$	22,60 \$
14			19,54 \$	21,13 \$	22,47 \$	23,03 \$
15			19,78 \$	21,51 \$	22,94 \$	23,47 \$
16			20,03 \$	21,89 \$	23,44 \$	23,92 \$
17			20,27 \$	22,30 \$	23,94 \$	24,40 \$
18			20,53 \$	22,71 \$	24,46 \$	24,87 \$
19			20,77 \$	23,12 \$	24,99 \$	25,34 \$
20			21,04 \$	23,54 \$	25,52 \$	25,81 \$

Échelons de classification au 1^{er} avril 2011

2,00%

Classes	Échelons											Classes
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1												1
2	16,99	17,44	18,14									2
3	17,44	18,14	18,83	19,54								3
4	18,14	18,83	19,54	20,22	20,92							4
5	18,83	19,54	20,22	20,92	21,62	22,31						5
6	19,54	20,22	20,92	21,62	22,31	23,02	23,72					6
7	20,22	20,92	21,62	22,31	23,02	23,72	24,41	25,09				7
8	20,89	21,48	22,07	22,66	23,26	23,85	24,43	25,02	25,60	26,19	26,78	8
9	21,58	22,14	22,71	23,27	23,82	24,38	24,94	25,49	26,04	26,61	27,16	9
10	22,29	22,94	23,58	24,25	24,90	25,53	26,17	26,81	27,50	28,13	28,77	10
11	23,03	23,76	24,45	25,17	25,91	26,61	27,31	28,05	28,76	29,46	30,17	11

Classes	TECHNICIEN NIVEAU 1			Classes
	Échelons			
	1	2	3	
8	27,86	28,86	29,92	8
9	28,09	29,12	30,19	9
10	29,54	30,62	31,69	10
11	30,98	32,12	33,22	11

ANNEXE 4-A2
ÉCHELLE DE CLASSIFICATION EN LIEN AVEC L'ÉQUITÉ SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2011

2,00%

Fonctions	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Agente, agent d'administration	20,84	21,56	22,26	22,98	23,72	24,42	25,14	25,86			
Agente, agent d'administration (acc. & info.)	21,07	21,81	22,53	23,26	23,99	24,71	25,45	26,16			
Agente, agent d'administration (adm. & inscr.)	21,07	21,81	22,53	23,26	23,99	24,71	25,45	26,16			
Agente, agent d'administration (ress. fin.)	20,84	21,56	22,26	22,98	23,72	24,42	25,14	25,86			
Agente, agent d'administration académique	20,84	21,56	22,26	22,98	23,72	24,42	25,14	25,86			
Commis (recouvrement)	19,25	19,97	20,67	21,39	22,09	22,81					
Commis aux admissions (médecine)	20,40	21,09	21,79	22,50	23,22	23,91	24,61	25,31			
Commis aux affaires académiques	19,98	20,69	21,40	22,11	22,83	23,54	24,26				
Commis I (comptabilité)	19,37	20,10	20,82	21,54	22,24	22,96					
Commis II (accueil & information)	18,43	19,13	19,84	20,54	21,26						
Commis postdoctoral	20,31	21,00	21,70	22,40	23,10	23,80	24,50	25,18			
Infirmière, infirmier	22,96	23,64	24,30	24,98	25,63	26,31	26,96	27,63	28,32	28,98	29,64
Secrétaire	18,84	19,55	20,30	21,00	21,74						
Secrétaire (Service de santé)	18,84	19,55	20,30	21,00	21,74						
Secrétaire de direction	20,23	20,95	21,68	22,39	23,11	23,85	24,56				
Technicienne, technicien administration	21,04	21,64	22,23	22,83	23,42	24,01	24,61	25,20	25,80	26,39	26,99
Technicienne, technicien de la documentation	21,07	21,66	22,26	22,86	23,45	24,05	24,64	25,23	25,84	26,42	27,02
Technicienne, technicien édition	20,91	21,50	22,09	22,67	23,28	23,87	24,45	25,05	25,63	26,22	26,81
Technicienne, technicien éditique	21,15	21,75	22,34	22,94	23,53	24,14	24,74	25,34	25,93	26,52	27,12
Technicienne-animalière, technicien-animalier	23,59	24,20	24,82	25,43	26,03	26,65	27,25	27,87	28,47	29,10	29,70
Technicienne-archiviste, technicien-archiviste	21,07	21,66	22,26	22,86	23,45	24,05	24,64	25,23	25,84	26,42	27,02

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

ANNEXES 4-AR

1ER AVRIL 2011

Échelon/ Catégorie	Aide à la	Commis à la	Secrétaire à la	Agente, agent	Technicienne, technicien	Technicienne, technicien-
	recherche	recherche	recherche	d'administration	administration	en génie civil - en génie mécanique - en informatique - de laboratoire - en sc. appliquées
1	13,58 \$	15,96 \$	16,96 \$	17,04 \$	17,38 \$	18,34 \$
2	14,24 \$	16,19 \$	17,17 \$	17,33 \$	17,75 \$	18,70 \$
3	14,92 \$	16,40 \$	17,38 \$	17,66 \$	18,15 \$	19,05 \$
4	15,66 \$	16,61 \$	17,60 \$	17,99 \$	18,52 \$	19,42 \$
5	16,41 \$	16,83 \$	17,81 \$	18,32 \$	18,91 \$	19,79 \$
6		17,05 \$	18,04 \$	18,66 \$	19,33 \$	20,18 \$
7		17,29 \$	18,27 \$	18,99 \$	19,76 \$	20,56 \$
8		17,51 \$	18,49 \$	19,34 \$	20,17 \$	20,96 \$
9		17,74 \$	18,73 \$	19,70 \$	20,60 \$	21,37 \$
10		17,98 \$	18,96 \$	20,05 \$	21,05 \$	21,77 \$
11		18,22 \$	19,20 \$	20,42 \$	21,50 \$	22,20 \$
12		18,46 \$	19,43 \$	20,79 \$	21,97 \$	22,61 \$
13			19,68 \$	21,15 \$	22,43 \$	23,05 \$
14			19,93 \$	21,55 \$	22,92 \$	23,49 \$
15			20,18 \$	21,94 \$	23,40 \$	23,94 \$
16			20,43 \$	22,33 \$	23,91 \$	24,40 \$
17			20,68 \$	22,75 \$	24,42 \$	24,89 \$
18			20,94 \$	23,16 \$	24,95 \$	25,37 \$
19			21,19 \$	23,58 \$	25,49 \$	25,85 \$
20			21,46 \$	24,01 \$	26,03 \$	26,33 \$

ÉCHELLE DE CLASSIFICATION À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1,00%

Classes	Échelons											Classes
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1												1
2	17,16	17,61	18,32									2
3	17,61	18,32	19,02	19,74								3
4	18,32	19,02	19,74	20,42	21,13							4
5	19,02	19,74	20,42	21,13	21,84	22,53						5
6	19,74	20,42	21,13	21,84	22,53	23,25	23,96					6
7	20,42	21,13	21,84	22,53	23,25	23,96	24,65	25,34				7
8	21,10	21,69	22,29	22,89	23,49	24,09	24,67	25,27	25,86	26,45	27,05	8
9	21,80	22,36	22,94	23,50	24,06	24,62	25,19	25,74	26,30	26,88	27,43	9
10	22,51	23,17	23,82	24,49	25,15	25,79	26,43	27,08	27,78	28,41	29,06	10
11	23,26	24,00	24,69	25,42	26,17	26,88	27,58	28,33	29,05	29,75	30,47	11

Classes	TECHNICIEN NIVEAU 1			Classes
	Échelons			
	1	2	3	
8	28,14	29,15	30,22	8
9	28,37	29,41	30,49	9
10	29,84	30,93	32,01	10
11	31,29	32,44	33,55	11

ANNEXE 4-A2
ÉCHELLE DE CLASSIFICATION EN LIEN AVEC L'ÉQUITÉ SALARIALE
À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1,00 %

Fonctions	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Agente, agent d'administration	21,05	21,78	22,48	23,21	23,96	24,66	25,39	26,12			
Agente, agent d'administration (acc. & info.)	21,28	22,03	22,76	23,49	24,23	24,96	25,70	26,42			
Agente, agent d'administration (adm. & inscr.)	21,28	22,03	22,76	23,49	24,23	24,96	25,70	26,42			
Agente, agent d'administration (ress. fin.)	21,05	21,78	22,48	23,21	23,96	24,66	25,39	26,12			
Agente, agent d'administration académique	21,05	21,78	22,48	23,21	23,96	24,66	25,39	26,12			
Commis (recouvrement)	19,44	20,17	20,88	21,60	22,31	23,04					
Commis aux admissions (médecine)	20,60	21,30	22,01	22,73	23,45	24,15	24,86	25,56			
Commis aux affaires académiques	20,18	20,90	21,61	22,33	23,06	23,78	24,50				
Commis I (comptabilité)	19,56	20,30	21,03	21,76	22,46	23,19					
Commis II (accueil & information)	18,61	19,32	20,04	20,75	21,47						
Commis postdoctoral	20,51	21,21	21,92	22,62	23,33	24,04	24,75	25,43			
Infirmière, infirmier	23,19	23,88	24,54	25,23	25,89	26,57	27,23	27,91	28,60	29,27	29,94
Secrétaire	19,03	19,75	20,50	21,21	21,96						
Secrétaire (Service de santé)	19,03	19,75	20,50	21,21	21,96						
Secrétaire de direction	20,43	21,16	21,90	22,61	23,34	24,09	24,81				
Technicienne, technicien administration	21,25	21,86	22,45	23,06	23,65	24,25	24,86	25,45	26,06	26,65	27,26
Technicienne, technicien de la documentation	21,28	21,88	22,48	23,09	23,68	24,29	24,89	25,48	26,10	26,68	27,29
Technicienne, technicien édition	21,12	21,72	22,31	22,90	23,51	24,11	24,69	25,30	25,89	26,48	27,08
Technicienne, technicien éditique	21,36	21,97	22,56	23,17	23,77	24,38	24,99	25,59	26,19	26,79	27,39
Technicienne-animalière, technicien-animalier	23,83	24,44	25,07	25,68	26,29	26,92	27,52	28,15	28,75	29,39	30,00
Technicienne-archiviste, technicien-archiviste	21,28	21,88	22,48	23,09	23,68	24,29	24,89	25,48	26,10	26,68	27,29

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

**ANNEXES 4-AR
SIGNATURE (1%)**

Échelon/ Catégorie	Aide à la	Commis à la	Secrétaire à la	Agente, agent	Technicienne, technicien	Technicienne, technicien-
	recherche	recherche	recherche	d'administration	administration	en génie civil - en génie mécanique - en informatique - de laboratoire - en sc. appliquées
1	13,72 \$	16,12 \$	17,13 \$	17,21 \$	17,55 \$	18,52 \$
2	14,38 \$	16,35 \$	17,34 \$	17,50 \$	17,93 \$	18,89 \$
3	15,07 \$	16,56 \$	17,55 \$	17,84 \$	18,33 \$	19,24 \$
4	15,82 \$	16,78 \$	17,78 \$	18,17 \$	18,71 \$	19,61 \$
5	16,57 \$	17,00 \$	17,99 \$	18,50 \$	19,10 \$	19,99 \$
6		17,22 \$	18,22 \$	18,85 \$	19,52 \$	20,38 \$
7		17,46 \$	18,45 \$	19,18 \$	19,96 \$	20,77 \$
8		17,69 \$	18,67 \$	19,53 \$	20,37 \$	21,17 \$
9		17,92 \$	18,92 \$	19,90 \$	20,81 \$	21,58 \$
10		18,16 \$	19,15 \$	20,25 \$	21,26 \$	21,99 \$
11		18,40 \$	19,39 \$	20,62 \$	21,72 \$	22,42 \$
12		18,64 \$	19,62 \$	21,00 \$	22,19 \$	22,84 \$
13			19,88 \$	21,36 \$	22,65 \$	23,28 \$
14			20,13 \$	21,77 \$	23,15 \$	23,72 \$
15			20,38 \$	22,16 \$	23,63 \$	24,18 \$
16			20,63 \$	22,55 \$	24,15 \$	24,64 \$
17			20,89 \$	22,98 \$	24,66 \$	25,14 \$
18			21,15 \$	23,39 \$	25,20 \$	25,62 \$
19			21,40 \$	23,82 \$	25,74 \$	26,11 \$
20			21,67 \$	24,25 \$	26,29 \$	26,59 \$

ÉCHELLE DE CLASSIFICATION AU 1^{ER} AVRIL 2012

1,50%

Classes	Échelons											Classes
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1												1
2	17,42	17,87	18,59									2
3	17,87	18,59	19,31	20,04								3
4	18,59	19,31	20,04	20,73	21,45							4
5	19,31	20,04	20,73	21,45	22,17	22,87						5
6	20,04	20,73	21,45	22,17	22,87	23,60	24,32					6
7	20,73	21,45	22,17	22,87	23,60	24,32	25,02	25,72				7
8	21,42	22,02	22,62	23,23	23,84	24,45	25,04	25,65	26,25	26,85	27,46	8
9	22,13	22,70	23,28	23,85	24,42	24,99	25,57	26,13	26,69	27,28	27,84	9
10	22,85	23,52	24,18	24,86	25,53	26,18	26,83	27,49	28,20	28,84	29,50	10
11	23,61	24,36	25,06	25,80	26,56	27,28	27,99	28,75	29,49	30,20	30,93	11

Classes	TECHNICIEN NIVEAU 1			Classes
	Échelons			
	1	2	3	
8	28,56	29,59	30,67	8
9	28,80	29,85	30,95	9
10	30,29	31,39	32,49	10
11	31,76	32,93	34,05	11

ANNEXE 4-A2
ÉCHELLE DE CLASSIFICATION EN LIEN AVEC L'ÉQUITÉ SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2012

1,50%

Fonctions	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Agente, agent d'administration	21,37	22,11	22,82	23,56	24,32	25,03	25,77	26,51			
Agente, agent d'administration (acc. & info.)	21,60	22,36	23,10	23,84	24,59	25,33	26,09	26,82			
Agente, agent d'administration (adm. & inscr.)	21,60	22,36	23,10	23,84	24,59	25,33	26,09	26,82			
Agente, agent d'administration (ress. fin.)	21,37	22,11	22,82	23,56	24,32	25,03	25,77	26,51			
Agente, agent d'administration académique	21,37	22,11	22,82	23,56	24,32	25,03	25,77	26,51			
Commis (recouvrement)	19,73	20,47	21,19	21,92	22,64	23,39					
Commis aux admissions (médecine)	20,91	21,62	22,34	23,07	23,80	24,51	25,23	25,94			
Commis aux affaires académiques	20,48	21,21	21,93	22,66	23,41	24,14	24,87				
Commis I (comptabilité)	19,85	20,60	21,35	22,09	22,80	23,54					
Commis II (accueil & information)	18,89	19,61	20,34	21,06	21,79						
Commis postdoctoral	20,82	21,53	22,25	22,96	23,68	24,40	25,12	25,81			
Infirmière, infirmier	23,54	24,24	24,91	25,61	26,28	26,97	27,64	28,33	29,03	29,71	30,39
Secrétaire	19,32	20,05	20,81	21,53	22,29						
Secrétaire (Service de santé)	19,32	20,05	20,81	21,53	22,29						
Secrétaire de direction	20,74	21,48	22,23	22,95	23,69	24,45	25,18				
Technicienne, technicien administration	21,57	22,19	22,79	23,41	24,00	24,61	25,23	25,83	26,45	27,05	27,67
Technicienne, technicien de la documentation	21,60	22,21	22,82	23,44	24,04	24,65	25,26	25,86	26,49	27,08	27,70
Technicienne, technicien édition	21,44	22,05	22,64	23,24	23,86	24,47	25,06	25,68	26,28	26,88	27,49
Technicienne, technicien éditique	21,68	22,30	22,90	23,52	24,13	24,75	25,36	25,97	26,58	27,19	27,80
Technicienne-animalière, technicien-animalier	24,19	24,81	25,45	26,07	26,68	27,32	27,93	28,57	29,18	29,83	30,45
Technicienne-archiviste, technicien-archiviste	21,60	22,21	22,82	23,44	24,04	24,65	25,26	25,86	26,49	27,08	27,70

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

ANNEXES 4-AR

1ER AVRIL 2012

Échelon/ Catégorie	Aide à la	Commis à la	Secrétaire à la	Agente, agent	Technicienne, technicien	Technicienne, technicien-
	recherche	recherche	recherche	d'administration	administration	en génie civil - en génie mécanique - en informatique - de laboratoire - en sc. appliquées
1	13,93 \$	16,36 \$	17,39 \$	17,47 \$	17,81 \$	18,80 \$
2	14,60 \$	16,60 \$	17,60 \$	17,76 \$	18,20 \$	19,17 \$
3	15,30 \$	16,81 \$	17,81 \$	18,11 \$	18,60 \$	19,53 \$
4	16,06 \$	17,03 \$	18,05 \$	18,44 \$	18,99 \$	19,90 \$
5	16,82 \$	17,26 \$	18,26 \$	18,78 \$	19,39 \$	20,29 \$
6		17,48 \$	18,49 \$	19,13 \$	19,81 \$	20,69 \$
7		17,72 \$	18,73 \$	19,47 \$	20,26 \$	21,08 \$
8		17,96 \$	18,95 \$	19,82 \$	20,68 \$	21,49 \$
9		18,19 \$	19,20 \$	20,20 \$	21,12 \$	21,90 \$
10		18,43 \$	19,44 \$	20,55 \$	21,58 \$	22,32 \$
11		18,68 \$	19,68 \$	20,93 \$	22,05 \$	22,76 \$
12		18,92 \$	19,91 \$	21,32 \$	22,52 \$	23,18 \$
13			20,18 \$	21,68 \$	22,99 \$	23,63 \$
14			20,43 \$	22,10 \$	23,50 \$	24,08 \$
15			20,69 \$	22,49 \$	23,98 \$	24,54 \$
16			20,94 \$	22,89 \$	24,51 \$	25,01 \$
17			21,20 \$	23,32 \$	25,03 \$	25,52 \$
18			21,47 \$	23,74 \$	25,58 \$	26,00 \$
19			21,72 \$	24,18 \$	26,13 \$	26,50 \$
20			22,00 \$	24,61 \$	26,68 \$	26,99 \$

ÉCHELLE DE CLASSIFICATION AU 1^{ER} AVRIL 2013

2,00%

Classes	Échelons											Classes
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1												1
2	17,77	18,23	18,96									2
3	18,23	18,96	19,70	20,44								3
4	18,96	19,70	20,44	21,14	21,88							4
5	19,70	20,44	21,14	21,88	22,61	23,33						5
6	20,44	21,14	21,88	22,61	23,33	24,07	24,81					6
7	21,14	21,88	22,61	23,33	24,07	24,81	25,52	26,23				7
8	21,85	22,46	23,07	23,69	24,32	24,94	25,54	26,16	26,78	27,39	28,01	8
9	22,57	23,15	23,75	24,33	24,91	25,49	26,08	26,65	27,22	27,83	28,40	9
10	23,31	23,99	24,66	25,36	26,04	26,70	27,37	28,04	28,76	29,42	30,09	10
11	24,08	24,85	25,56	26,32	27,09	27,83	28,55	29,33	30,08	30,80	31,55	11

Classes	TECHNICIEN NIVEAU 1			Classes
	Échelons			
	1	2	3	
8	29,13	30,18	31,28	8
9	29,38	30,45	31,57	9
10	30,90	32,02	33,14	10
11	32,40	33,59	34,73	11

ANNEXE 4-A2
ÉCHELLE DE CLASSIFICATION EN LIEN AVEC L'ÉQUITÉ SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2013

2,00%

Fonctions	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Agente, agent d'administration	21,80	22,55	23,28	24,03	24,81	25,53	26,29	27,04			
Agente, agent d'administration (acc. & info.)	22,03	22,81	23,56	24,32	25,08	25,84	26,61	27,36			
Agente, agent d'administration (adm. & inscr.)	22,03	22,81	23,56	24,32	25,08	25,84	26,61	27,36			
Agente, agent d'administration (ress. fin.)	21,80	22,55	23,28	24,03	24,81	25,53	26,29	27,04			
Agente, agent d'administration académique	21,80	22,55	23,28	24,03	24,81	25,53	26,29	27,04			
Commis (recouvrement)	20,12	20,88	21,61	22,36	23,09	23,86					
Commis aux admissions (médecine)	21,33	22,05	22,79	23,53	24,28	25,00	25,73	26,46			
Commis aux affaires académiques	20,89	21,63	22,37	23,11	23,88	24,62	25,37	0,00			
Commis I (comptabilité)	20,25	21,01	21,78	22,53	23,26	24,01					
Commis II (accueil & information)	19,27	20,00	20,75	21,48	22,23						
Commis postdoctoral	21,24	21,96	22,70	23,42	24,15	24,89	25,62	26,33			
Infirmière, infirmier	24,01	24,72	25,41	26,12	26,81	27,51	28,19	28,90	29,61	30,30	31,00
Secrétaire	19,71	20,45	21,23	21,96	22,74						
Secrétaire (Service de santé)	19,71	20,45	21,23	21,96	22,74						
Secrétaire de direction	21,15	21,91	22,67	23,41	24,16	24,94	25,68				
Technicienne, technicien administration	22,00	22,63	23,25	23,88	24,48	25,10	25,73	26,35	26,98	27,59	28,22
Technicienne, technicien de la documentation	22,03	22,65	23,28	23,91	24,52	25,14	25,77	26,38	27,02	27,62	28,25
Technicienne, technicien édition	21,87	22,49	23,09	23,70	24,34	24,96	25,56	26,19	26,81	27,42	28,04
Technicienne, technicien éditique	22,11	22,75	23,36	23,99	24,61	25,25	25,87	26,49	27,11	27,73	28,36
Technicienne-animalière, technicien-animalier	24,67	25,31	25,96	26,59	27,21	27,87	28,49	29,14	29,76	30,43	31,06
Technicienne-archiviste, technicien-archiviste	22,03	22,65	23,28	23,91	24,52	25,14	25,77	26,38	27,02	27,62	28,25

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

ÉCHELLE DE CLASSIFICATION AU 1^{ER} AVRIL 2014

2,00%

Classes	Échelons											Classes
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1												1
2	18,13	18,59	19,34									2
3	18,59	19,34	20,09	20,85								3
4	19,34	20,09	20,85	21,56	22,32							4
5	20,09	20,85	21,56	22,32	23,06	23,80						5
6	20,85	21,56	22,32	23,06	23,80	24,55	25,31					6
7	21,56	22,32	23,06	23,80	24,55	25,31	26,03	26,75				7
8	22,29	22,91	23,53	24,16	24,81	25,44	26,05	26,68	27,32	27,94	28,57	8
9	23,02	23,61	24,23	24,82	25,41	26,00	26,60	27,18	27,76	28,39	28,97	9
10	23,78	24,47	25,15	25,87	26,56	27,23	27,92	28,60	29,34	30,01	30,69	10
11	24,56	25,35	26,07	26,85	27,63	28,39	29,12	29,92	30,68	31,42	32,18	11

Classes	TECHNICIEN NIVEAU 1			Classes
	Échelons			
	1	2	3	
8	29,71	30,78	31,91	8
9	29,97	31,06	32,20	9
10	31,52	32,66	33,80	10
11	33,05	34,26	35,42	11

ANNEXE 4-A2
ÉCHELLE DE CLASSIFICATION EN LIEN AVEC L'ÉQUITÉ SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2014

2%

Fonctions	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Agente, agent d'administration	22,24	23,00	23,75	24,51	25,31	26,04	26,82	27,58			
Agente, agent d'administration (acc. & info.)	22,47	23,27	24,03	24,81	25,58	26,36	27,14	27,91			
Agente, agent d'administration (adm. & inscr.)	22,47	23,27	24,03	24,81	25,58	26,36	27,14	27,91			
Agente, agent d'administration (ress. fin.)	22,24	23,00	23,75	24,51	25,31	26,04	26,82	27,58			
Agente, agent d'administration académique	22,24	23,00	23,75	24,51	25,31	26,04	26,82	27,58			
Commis (recouvrement)	20,52	21,30	22,04	22,81	23,55	24,34					
Commis aux admissions (médecine)	21,76	22,49	23,25	24,00	24,77	25,50	26,24	26,99			
Commis aux affaires académiques	21,31	22,06	22,82	23,57	24,36	25,11	25,88				
Commis I (comptabilité)	20,66	21,43	22,22	22,98	23,73	24,49					
Commis II (accueil & information)	19,66	20,40	21,17	21,91	22,67						
Commis postdoctoral	21,66	22,40	23,15	23,89	24,63	25,39	26,13	26,86			
Infirmière, infirmier	24,49	25,21	25,92	26,64	27,35	28,06	28,75	29,48	30,20	30,91	31,62
Secrétaire	20,10	20,86	21,65	22,40	23,19						
Secrétaire (Service de santé)	20,10	20,86	21,65	22,40	23,19						
Secrétaire de direction	21,57	22,35	23,12	23,88	24,64	25,44	26,19				
Technicienne, technicien administration	22,44	23,08	23,72	24,36	24,97	25,60	26,24	26,88	27,52	28,14	28,78
Technicienne, technicien de la documentation	22,47	23,10	23,75	24,39	25,01	25,64	26,29	26,91	27,56	28,17	28,82
Technicienne, technicien édition	22,31	22,94	23,55	24,17	24,83	25,46	26,07	26,71	27,35	27,97	28,60
Technicienne, technicien éditique	22,55	23,21	23,83	24,47	25,10	25,76	26,39	27,02	27,65	28,28	28,93
Technicienne-animalière, technicien-animalier	25,16	25,82	26,48	27,12	27,75	28,43	29,06	29,72	30,36	31,04	31,68
Technicienne-archiviste, technicien-archiviste	22,47	23,10	23,75	24,39	25,01	25,64	26,29	26,91	27,56	28,17	28,82

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

ÉCHELLE DE CLASSIFICATION AU 30 MARS 2015

2,00%

Classes	Échelons											Classes
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1												1
2	18,49	18,96	19,73									2
3	18,96	19,73	20,49	21,27								3
4	19,73	20,49	21,27	21,99	22,77							4
5	20,49	21,27	21,99	22,77	23,52	24,28						5
6	21,27	21,99	22,77	23,52	24,28	25,04	25,82					6
7	21,99	22,77	23,52	24,28	25,04	25,82	26,55	27,29				7
8	22,74	23,37	24,00	24,64	25,31	25,95	26,57	27,21	27,87	28,50	29,14	8
9	23,48	24,08	24,71	25,32	25,92	26,52	27,13	27,72	28,32	28,96	29,55	9
10	24,26	24,96	25,65	26,39	27,09	27,77	28,48	29,17	29,93	30,61	31,30	10
11	25,05	25,86	26,59	27,39	28,18	28,96	29,70	30,52	31,29	32,05	32,82	11

Classes	TECHNICIEN NIVEAU 1			Classes
	Échelons			
	1	2	3	
8	30,30	31,40	32,55	8
9	30,57	31,68	32,84	9
10	32,15	33,31	34,48	10
11	33,71	34,95	36,13	11

ANNEXE 4-A2
ÉCHELLE DE CLASSIFICATION EN LIEN AVEC L'ÉQUITÉ SALARIALE AU 30 MARS 2015

2%

Fonctions	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Agente, agent d'administration	22,68	23,46	24,23	25,00	25,82	26,56	27,36	28,13			
Agente, agent d'administration (acc. & info.)	22,92	23,74	24,51	25,31	26,09	26,89	27,68	28,47			
Agente, agent d'administration (adm. & inscr.)	22,92	23,74	24,51	25,31	26,09	26,89	27,68	28,47			
Agente, agent d'administration (ress. fin.)	22,68	23,46	24,23	25,00	25,82	26,56	27,36	28,13			
Agente, agent d'administration académique	22,68	23,46	24,23	25,00	25,82	26,56	27,36	28,13			
Commis (recouvrement)	20,93	21,73	22,48	23,27	24,02	24,83					
Commis aux admissions (médecine)	22,20	22,94	23,72	24,48	25,27	26,01	26,76	27,53			
Commis aux affaires académiques	21,74	22,50	23,28	24,04	24,85	25,61	26,40				
Commis I (comptabilité)	21,07	21,86	22,66	23,44	24,20	24,98					
Commis II (accueil & information)	20,05	20,81	21,59	22,35	23,12						
Commis postdoctoral	22,09	22,85	23,61	24,37	25,12	25,90	26,65	27,40			
Infirmière, infirmier	24,98	25,71	26,44	27,17	27,90	28,62	29,33	30,07	30,80	31,53	32,25
Secrétaire	20,50	21,28	22,08	22,85	23,65						
Secrétaire (Service de santé)	20,50	21,28	22,08	22,85	23,65						
Secrétaire de direction	22,00	22,80	23,58	24,36	25,13	25,95	26,71				
Technicienne, technicien administration	22,89	23,54	24,19	24,85	25,47	26,11	26,76	27,42	28,07	28,70	29,36
Technicienne, technicien de la documentation	22,92	23,56	24,23	24,88	25,51	26,15	26,82	27,45	28,11	28,73	29,40
Technicienne, technicien édition	22,76	23,40	24,02	24,65	25,33	25,97	26,59	27,24	27,90	28,53	29,17
Technicienne, technicien éditique	23,00	23,67	24,31	24,96	25,60	26,28	26,92	27,56	28,20	28,85	29,51
Technicienne-animalière, technicien-animalier	25,66	26,34	27,01	27,66	28,31	29,00	29,64	30,31	30,97	31,66	32,31
Technicienne-archiviste, technicien-archiviste	22,92	23,56	24,23	24,88	25,51	26,15	26,82	27,45	28,11	28,73	29,40

Les taux équités de la présente annexe sont ceux résultant des travaux du comité paritaire Université-SEESUS terminés en février 2011. Toutefois, la présente annexe pourrait être révisée suite au résultat du différend déposé par la partie syndicale à la Commission d'équité salariale.

Implantation d'une nouvelle structure salariale au 31 mars 2015

Classes	Échelons										Classes
	<p>Nouvelle structure salariale établie conjointement et implantée au 31 mars 2015</p> <p>2,56 % de la masse salariale totale identifiée à l'alinéa 6 de la Lettre d'Entente no. 13 sera injectée dans cette structure</p>										

Classes	TECHNICIEN NIVEAU 1			Classes
	Échelons			
	<p>Nouvelle structure salariale établie conjointement et implantée au 31 mars 2015</p> <p>2,56 % de la masse salariale totale identifiée à l'alinéa 6 de la Lettre d'Entente no. 13 sera injectée dans cette structure</p>			

ÉCHELLE DE CLASSIFICATION AU 1^{er} SEPTEMBRE 2015

Classes	Échelons										Classes
	<p>Majoration de 1 % de l'échelle salariale qui entrera en vigueur le 31 mars 2015</p>										

Classes	TECHNICIEN NIVEAU 1			Classes
	Échelons			
	<p>Majoration de 1 % de l'échelle salariale qui entrera en vigueur le 31 mars 2015</p>			

ANNEXE 4-B PRIMES SPÉCIALES			ANNEXE 4-B PRIMES SPÉCIALES		
À compter du 1 ^{er} juin 2004	PÉRIODE	PRIME	À compter du 1 ^{er} avril 2010 juin 2004	PÉRIODE	PRIME
DISPONIBILITÉ		12,97 \$	DISPONIBILITÉ		14,40 \$
PRIME DE SOIR ET PRIME DE NUIT	Soir	0,61 \$	PRIME DE SOIR ET PRIME DE NUIT	Soir	0,67 \$
				Nuit	2,21 \$
PRIME DU CHEF D'ÉQUIPE (TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES)	Nuit	2,00 \$	PRIME DU CHEF D'ÉQUIPE (TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES)		0,89 \$
PRIME D'HEURES BRISÉES		0,79 \$	PRIME D'HEURES BRISÉES	2 heures	1,78 \$
	2 heures	1,62 \$		2,5 heures	3,60 \$
	2,5 heures	3,24 \$		3,5 heures	6,18 \$
	3,5 heures	5,57 \$		4,5 heures	7,31 \$

ANNEXE 4-B PRIMES SPÉCIALES			ANNEXE 4-B PRIMES SPÉCIALES		
À compter du 1 ^{er} juin 2004	PÉRIODE	PRIME	À compter du 1 ^{er} avril 2011 juin 2004	PÉRIODE	PRIME
DISPONIBILITÉ		12,97 \$	DISPONIBILITÉ		14,68 \$
PRIME DE SOIR ET PRIME DE NUIT	Soir	0,61 \$	PRIME DE SOIR ET PRIME DE NUIT	Soir	0,68 \$
				Nuit	2,26 \$
PRIME DU CHEF D'ÉQUIPE (TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES)	Nuit	2,00 \$	PRIME DU CHEF D'ÉQUIPE (TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES)		0,91 \$
PRIME D'HEURES BRISÉES		0,79 \$	PRIME D'HEURES BRISÉES	2 heures	
	2 heures	1,62 \$		2,5 heures	1,82 \$
	2,5 heures	3,24 \$		3,5 heures	3,67 \$
	3,5 heures	5,57 \$		4,5 heures	6,30 \$

ANNEXE 4-B PRIMES SPÉCIALES			ANNEXE 4-B PRIMES SPÉCIALES		
À compter du 1 ^{er} juin 2004	PÉRIODE	PRIME	À compter de signature juin 2004	PÉRIODE	PRIME
DISPONIBILITÉ		12,97 \$	DISPONIBILITÉ		14,83 \$
PRIME DE SOIR ET PRIME DE NUIT	Soir	0,61 \$	PRIME DE SOIR ET PRIME DE NUIT	Soir	0,69 \$
				Nuit	2,28 \$
PRIME DU CHEF D'ÉQUIPE (TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES)	Nuit	2,00 \$	PRIME DU CHEF D'ÉQUIPE (TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES)		0,92 \$
PRIME D'HEURES BRISÉES		0,79 \$	PRIME D'HEURES BRISÉES	2 heures	
	2 heures	1,62 \$		2,5 heures	1,84 \$
	2,5 heures	3,24 \$		3,5 heures	3,71 \$
	3,5 heures	5,57 \$		4,5 heures	6,37 \$

ANNEXE 4-B PRIMES SPÉCIALES			ANNEXE 4-B PRIMES SPÉCIALES		
À compter du 1 ^{er} juin 2004	PÉRIODE	PRIME	À compter du 1 ^{er} avril 2012 juin 2004	PÉRIODE	PRIME
DISPONIBILITÉ		12,97 \$	DISPONIBILITÉ		15,05 \$
PRIME DE SOIR ET PRIME DE NUIT	Soir	0,61 \$	PRIME DE SOIR ET PRIME DE NUIT	Soir	0,70 \$
				Nuit	2,32 \$
PRIME DU CHEF D'ÉQUIPE (TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES)	Nuit	2,00 \$	PRIME DU CHEF D'ÉQUIPE (TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES)		0,93 \$
PRIME D'HEURES BRISÉES		0,79 \$	PRIME D'HEURES BRISÉES	2 heures	
	2 heures	1,62 \$		2,5 heures	1,87 \$
	2,5 heures	3,24 \$		3,5 heures	3,76 \$
	3,5 heures	5,57 \$		4,5 heures	6,46 \$

ANNEXE 4-B PRIMES SPÉCIALES			ANNEXE 4-B PRIMES SPÉCIALES		
À compter du 1 ^{er} juin 2004	PÉRIODE	PRIME	À compter du 1 ^{er} avril 2013 juin 2004	PÉRIODE	PRIME
DISPONIBILITÉ		12,97 \$	DISPONIBILITÉ		15,35 \$
PRIME DE SOIR ET PRIME DE NUIT	Soir	0,61 \$	PRIME DE SOIR ET PRIME DE NUIT	Soir	0,71 \$
				Nuit	2,36 \$
PRIME DU CHEF D'ÉQUIPE (TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES)	Nuit	2,00 \$	PRIME DU CHEF D'ÉQUIPE (TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES)		0,95 \$
PRIME D'HEURES BRISÉES		0,79 \$	PRIME D'HEURES BRISÉES	2 heures	
	2 heures	1,62 \$		2,5 heures	1,91 \$
	2,5 heures	3,24 \$		3,5 heures	3,84 \$
	3,5 heures	5,57 \$		4,5 heures	6,59 \$

ANNEXE 4-B PRIMES SPÉCIALES			ANNEXE 4-B PRIMES SPÉCIALES		
À compter du 1 ^{er} juin 2004	PÉRIODE	PRIME	À compter du 1 ^{er} avril 2014 juin 2004	PÉRIODE	PRIME
DISPONIBILITÉ		12,97 \$	DISPONIBILITÉ		15,66 \$
PRIME DE SOIR ET PRIME DE NUIT	Soir	0,61 \$	PRIME DE SOIR ET PRIME DE NUIT	Soir	0,73 \$
				Nuit	2,41 \$
PRIME DU CHEF D'ÉQUIPE (TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES)	Nuit	2,00 \$	PRIME DU CHEF D'ÉQUIPE (TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES)		0,97 \$
PRIME D'HEURES BRISÉES		0,79 \$	PRIME D'HEURES BRISÉES	2 heures	
	2 heures	1,62 \$		2,5 heures	1,94 \$
	2,5 heures	3,24 \$		3,5 heures	3,91 \$
	3,5 heures	5,57 \$		4,5 heures	6,72 \$

ANNEXE 4-B PRIMES SPÉCIALES			ANNEXE 4-B PRIMES SPÉCIALES		
À compter du 1 ^{er} juin 2004	PÉRIODE	PRIME	À compter du 30 mars 2015 juin 2004	PÉRIODE	PRIME
DISPONIBILITÉ		12,97 \$	DISPONIBILITÉ		15,98 \$
PRIME DE SOIR ET PRIME DE NUIT	Soir	0,61 \$	PRIME DE SOIR ET PRIME DE NUIT	Soir	0,74 \$
				Nuit	2,46 \$
PRIME DU CHEF D'ÉQUIPE (TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES)	Nuit	2,00 \$	PRIME DU CHEF D'ÉQUIPE (TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES)		0,99 \$
PRIME D'HEURES BRISÉES		0,79 \$	PRIME D'HEURES BRISÉES	2 heures	
	2 heures	1,62 \$		2,5 heures	1,98 \$
	2,5 heures	3,24 \$		3,5 heures	3,99 \$
	3,5 heures	5,57 \$		4,5 heures	6,86 \$

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>CONDITIONS DE TRAVAIL : « Les conditions dans lesquelles la personne salariée exécute ses fonctions comprennent le bruit, la chaleur, le froid, l'isolement, le danger physique, les risques pour la santé, le stress et toutes les autres conditions liées à l'environnement physique et au climat psychologique; elles ne comprennent pas, cependant l'obligation de faire des heures supplémentaires ou du travail par poste, lorsque la personne salariée reçoit une prime à cet égard. »</p>	<p>IDEM</p>
<p>LES SOUS-FACTEURS DU PLAN D'ÉVALUATION SONT LES SUIVANTS :</p>	<p>IDEM</p>
<p>SECTION I : QUALIFICATIONS</p> <p>Sous-facteur 1 : Formation professionnelle</p> <p>Sous-facteur 2 : Expérience préalable</p> <p>Sous-facteur 3 : Durée d'initiation ou période d'adaptation</p> <p>Sous-facteur 4 : Coordination musculaire et dextérité</p>	<p>IDEM</p>
<p>SECTION II : EFFORT</p> <p>Sous-facteur 5 : Autonomie</p> <p>Sous-facteur 6 : Raisonnement</p> <p>Sous-facteur 7 : Jugement</p> <p>Sous-facteur 8 : Effort mental dû à la concentration et à l'attention sensorielle</p> <p>Sous-facteur 9 : Effort physique</p>	<p>IDEM</p>
<p>SECTION III : RESPONSABILITÉS</p> <p>Sous-facteur 10 : Responsabilités à l'égard des résultats</p> <p>Sous-facteur 11 : Responsabilités à l'égard de la santé, de la sécurité et du bien-être d'autrui</p> <p>Sous-facteur 12 : Responsabilité de surveillance</p> <p>Sous-facteur 13 : Communications</p>	<p>IDEM</p>
<p>SECTION IV : CONDITIONS DE TRAVAIL</p> <p>Sous-facteur 14 : Milieu de travail</p> <p>Sous-facteur 15 : Risques inhérents</p> <p>Sous-facteur 16 : Rythme de travail</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>SECTION I : QUALIFICATIONS</p> <p>Sous-facteur 1 : Formation professionnelle</p> <p>Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau des connaissances générales ou spécialisées nécessaires pour exercer les fonctions de l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises soit par l'instruction scolaire, soit par tout autre mode d'acquisition des connaissances.</p> <p>Niveau :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Savoir lire, écrire et compter 2. Secondaire IV ou l'équivalent 3. Secondaire V ou l'équivalent 4. Secondaire V auquel s'ajoute un programme de formation d'une durée d'au moins un an ou l'équivalent 5. Cours collégial général (durée normale de 2 ans) ou l'équivalent 6. Cours collégial professionnel (durée normale de 3 ans) ou l'équivalent 7. Cours collégial professionnel auquel s'ajoute une formation post-scolaire de niveau universitaire de 30 crédits (1 certificat) ou l'équivalent 8. Cours universitaire de premier cycle (durée normale de 3 ans) 9. Cours universitaire de premier cycle (durée normale de 4 ans) 10. Cours universitaire de 2^e cycle 11. Cours universitaire de 3^e cycle <p>Sous-facteur 2 : Expérience préalable</p> <p>Ce sous-facteur sert à évaluer la durée minimale de l'expérience pratique préalablement requise pour exercer les fonctions de l'emploi. Cette expérience est acquise dans tout travail connexe ou dans un travail à des emplois moins importants ou dans tout autre travail ou expérience de vie pertinents (le travail au foyer ou l'éducation des enfants par exemple).</p> <p>Niveau :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Moins de 1 mois 2. 1 mois à moins de 3 mois 3. 3 mois à moins de 6 mois 4. 6 mois à moins de 1 an 5. 1 an à moins de 2 ans 6. 2 ans à moins de 3 ans 7. 3 ans à moins de 5 ans 8. 5 ans à moins de 8 ans 9. 8 ans et plus 	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p> <p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Sous-facteur 3 : Durée d'initiation ou période d'adaptation</p> <p>Ce sous-facteur sert à évaluer le temps minimum d'initiation ou d'adaptation requis pour acquérir certaines connaissances spécifiques afin que la personne salariée puisse exercer les fonctions de l'emploi de façon normale. Il peut s'agir d'une formation complémentaire demandée ou dispensée par l'Université, d'une formation ou initiation pratique pour la connaissance d'un appareillage, d'un outillage, d'un milieu de travail (les intervenantes et intervenants, les politiques, les orientations, etc.) ou de normes et procédures spécifiques.</p> <p>Niveau :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Moins d'une semaine 2. Une semaine à moins de 1 mois 3. 1 mois à moins de 3 mois 4. 3 mois à moins de 6 mois 5. 6 mois à moins de 9 mois 6. 9 mois à moins de 1 an 7. 1 an et plus <p>Sous-facteur 4 : Coordination musculaire et dextérité</p> <p>Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau de coordination gestuelle ou musculaire (simultanéité, concordance et opposition des mouvements) et de dextérité nécessaire à la réalisation des tâches compte tenu de la vitesse et de la précision requises. Il peut s'agir de motricité fine comme un doigté rapide aussi bien que d'une maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps.</p> <p>Niveau :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les tâches comportent l'utilisation d'appareils, outils, machines ou instruments qui ne requièrent pas un niveau de dextérité ou de coordination supérieur à la moyenne (tels que les outils à long manche, polisseuse à plancher, tondeuse à gazon, chariot chaud, etc.). 2. Les tâches comportent habituellement l'utilisation d'appareils, outils, machines ou instruments (tels que les outils à manche court, truelle, sonde, scie électrique, etc.) qui exigent de la précision et de la coordination et où l'importance de la vitesse d'exécution est faible. 3. Il s'agit du libellé du niveau 4 avec une fréquence occasionnelle. 4. Les tâches comportent habituellement l'utilisation d'une variété d'appareils, outils, machines ou instruments qui exigent de la précision et de la coordination (tels que l'utilisation d'un clavier de machine à écrire ou d'ordinateur) et où l'importance de la vitesse d'exécution est forte. 5. Il s'agit du libellé du niveau 6 avec une fréquence occasionnelle. 	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
6. Les tâches comportent habituellement l'utilisation d'une variété d'appareils, outils, machines ou instruments de précision (tels que les outils pour la gravure ou l'horlogerie, fraises de dentiste, etc.) pour effectuer des opérations très exactes ou très précises et où l'importance de la vitesse d'exécution est faible.	IDEM
7. Les tâches comportent l'utilisation d'une variété d'appareils, outils, machines ou instruments de précision (comme des instruments de chirurgie) qui exigent une maîtrise musculaire exceptionnelle et où l'importance de la vitesse d'exécution est forte.	IDEM
<p>Définitions :</p> <p>Occasionnellement : une fois de temps à autre la plupart des semaines</p> <p>Habituellement : plusieurs fois par semaine la plupart des semaines</p>	IDEM
N.B. La dextérité et la coordination musculaire requises pour les tâches manuelles exécutées sans l'utilisation d'appareils, outils, machines ou instruments doivent également être évaluées. Il s'agit alors de déterminer le niveau requis en le comparant à ceux indiqués. Ces tâches peuvent être d'assembler à la main des pièces détachées, de donner des massages, de placer des personnes dans la position voulue, etc.	IDEM
<p>SECTION II : EFFORT</p> <p>Sous-facteur 5 : Autonomie</p> <p>Sous-facteur 6 : Raisonement</p> <p>Sous-facteur 7 : Jugement</p>	IDEM
Ces trois (3) sous-facteurs servent à évaluer le niveau d'autonomie, de créativité et de jugement exigé habituellement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions. L'effort intellectuel augmente au fur et à mesure que diminue la précision des instructions et lignes de conduite que la personne salariée reçoit ou dont elle dispose pour exercer ses fonctions.	IDEM
<p>Sous-facteur 5 : Autonomie</p> <p>Niveau :</p>	IDEM
1. Les tâches de l'emploi imposent un ordre précis des travaux. La personne salariée n'a pas la possibilité de planifier ou d'organiser ses activités, elles lui sont pratiquement fixées d'avance. Le travail est habituellement étroitement contrôlé.	IDEM
2. Les tâches de l'emploi requièrent habituellement que la personne salariée décide de l'ordre d'exécution et du déroulement quotidien des activités. Le travail est contrôlé occasionnellement pendant la réalisation et régulièrement vérifié.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>3. Les tâches de l'emploi requièrent habituellement que la personne salariée définisse, avec la personne supérieure immédiate, les modalités de réalisation du travail, les étapes et les échéanciers précis. Le travail est contrôlé en ce qui a trait à sa progression et vérifié aux étapes prévues.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4. Les tâches de l'emploi requièrent habituellement que la personne salariée, de concert avec la personne supérieure immédiate, définisse l'objet, les orientations, les étapes et l'échéancier du travail. Le travail est contrôlé à la fin des principales étapes et d'après les résultats importants.</p>	<p>IDEM</p>
<p>5. Les tâches de l'emploi requièrent habituellement que la personne salariée décide elle-même des méthodes de travail à utiliser, du processus à suivre et des étapes requises afin d'atteindre les résultats et de respecter les échéanciers définis de concert avec la personne supérieure immédiate. Le travail est contrôlé uniquement sur sa qualité et sa conformité aux objectifs fixés.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Sous-facteur 6 : Raisonnement</p>	<p>IDEM</p>
<p>Niveau :</p>	
<p>1. Les tâches à accomplir sont simples. Il est nécessaire de considérer un nombre minime d'informations connues pour agir.</p>	
<p>2. Les tâches à accomplir sont légèrement complexes. Les situations à traiter sont semblables ou coutumières et exigent de considérer un nombre limité d'informations pratiques pour faire les choix.</p>	<p>IDEM</p>
<p>3. Les tâches à accomplir sont modérément complexes. Les situations à traiter sont quelquefois nouvelles et demandent une recherche et de la réflexion pour prendre en considération une quantité modérée d'informations aux relations difficiles à cerner. Les solutions pouvant être envisagées s'inspirent de règles ou de directives déjà établies.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4. Les tâches à accomplir sont complexes. Les situations à traiter sont souvent nouvelles et nécessitent une analyse et de la créativité pour la recherche et l'évaluation d'une grande quantité d'informations aux interrelations complexes. Les solutions pouvant être envisagées sont nouvelles et s'appliquent généralement à un ensemble de cas.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>5. Les tâches à accomplir sont très complexes. Les situations à traiter sont généralement nouvelles et nécessitent une analyse critique et une démarche intellectuelle novatrice pour la recherche et l'évaluation d'une grande quantité d'informations et de variables aux interrelations très complexes. Les solutions pouvant être envisagées sont originales et s'appliquent généralement dans le cadre d'un programme ou d'une activité majeure.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Sous-facteur 7 : Jugement</p>	<p>IDEM</p>
<p>Niveau :</p>	
<p>1. Le travail est encadré habituellement par des instructions orales ou écrites détaillées excluant pratiquement toute interprétation, décision ou choix. La personne salariée soumet tous les cas nouveaux ou les problèmes à une supérieure, un supérieur ou à une personne ressource.</p>	
<p>2. Le travail est encadré habituellement par des instructions orales ou écrites, par des directives ou des méthodes de travail bien définies requérant un certain jugement pour des interprétations simples ou des choix parmi des solutions facilement identifiables. La personne salariée soumet à une supérieure, un supérieur ou à une personne ressource les cas nouveaux nécessitant une interprétation étendue.</p>	<p>IDEM</p>
<p>3. Le travail est encadré habituellement par des pratiques, des méthodes de travail ou des directives générales requérant un bon jugement pour des interprétations et des adaptations significatives. La personne salariée soumet à une supérieure, un supérieur ou à une personne ressource facilement disponible les cas inhabituels qui requièrent une interprétation ou une dérogation importante.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4. Le travail est encadré habituellement par des normes, pratiques et précédents diversifiés et complexes, couvrant la plupart des situations, mais requérant un très bon jugement pour des interprétations et des adaptations considérables. La personne salariée réfère à une supérieure, un supérieur ou à une personne ressource seulement pour les cas très inhabituels ou majeurs qu'elle ne peut résoudre elle-même, mais suggère alors une ou des hypothèses de solutions.</p>	<p>IDEM</p>
<p>5. Le travail est encadré habituellement par des politiques et des précédents généraux. La réalisation des objectifs et le traitement des problèmes requièrent des interprétations et des adaptations majeures ou l'élaboration de nouvelles normes ou pratiques solutionnant un ensemble de cas. La personne salariée réfère à une supérieure, un supérieur pour les cas qui ont une incidence sur les programmes ou objectifs du service ou de la direction.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Sous-facteur 8 : Effort mental dû à la concentration et à l'attention sensorielle</p>	<p>IDEM</p>
<p>Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau d'attention sensorielle et de concentration que nécessite l'emploi en intensité. L'effort mental peut se traduire par la nécessité de passer d'une activité à une autre, de subir des interruptions connexes et des distractions ou par l'obligation de manifester une attention sensorielle intense.</p>	
<p>Niveau :</p>	<p>IDEM</p>
<p>1. Le travail nécessite une attention minimale. Les interruptions involontaires sont peu fréquentes. Il n'est pas requis d'utiliser l'un ou l'autre de ses sens de façon intense.</p>	
<p>2. Le travail nécessite habituellement une attention moyenne, par exemple pour lire, écrire ou remplir des formulaires, faire des calculs, conduire des véhicules, pour la surveillance d'instruments de contrôle, l'opération ou l'utilisation de machines, d'appareils ou d'outils nécessitant des réglages fréquents.</p> <p>Les interruptions involontaires et les distractions sont assez fréquentes.</p>	<p>IDEM</p>
<p>3. Le travail nécessite habituellement une attention et une concentration soutenues, par exemple pour préparer des rapports statistiques, exécuter des dessins à l'échelle, opérer des appareils motorisés dans des endroits exigus tel un chariot élévateur en entrepôt, pour analyser des radiographies.</p> <p>Le travail est exécuté dans les conditions d'interruptions fréquentes qui entraînent la plupart du temps des changements d'activités.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4. Le travail exige habituellement une attention et une concentration importantes par exemple pour exécuter des dessins complexes de pièces mécaniques, pour l'opération ou la surveillance d'appareils de grande précision exigeant d'être attentif à plusieurs détails à la fois.</p> <p>Le travail est exécuté dans des conditions d'interruptions et de distractions considérables qui exigent de très importants efforts de concentration pour reprendre le travail.</p>	<p>IDEM</p>
<p>5. Le travail exige un très haut degré d'attention et de concentration, par exemple dans le cadre de recherches en laboratoire qui exigent une approche rigoureuse et d'être simultanément attentif à d'infimes détails.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Définitions:</p> <p>Occasionnellement : une fois de temps à autre la plupart des semaines</p> <p>Habituellement : plusieurs fois par semaine la plupart des semaines</p> <p>N.B. Le libellé du niveau supérieur est inclus dans le niveau inférieur lorsqu'il est rencontré occasionnellement.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Sous-facteur 9 : Effort physique</p> <p>Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau d'activités physiques inhérent à l'exécution des tâches d'une journée normale de travail.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Niveau :</p>	<p>IDEM</p>
<p>1. Travailler assis, marcher.</p>	<p>IDEM</p>
<p>2. Travailler debout; habituellement lever, pousser, tirer ou tenir des poids légers (moins de 10 kg - 22 livres) ou déployer un effort équivalent.*</p>	<p>IDEM</p>
<p>3. Habituellement monter ou travailler dans des échelles, des échafaudages et grimper; habituellement lever, pousser, tirer ou tenir des poids moyens (de 10 à 20 kg - 22 à 44 livres) ou déployer un effort équivalent.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4. Habituellement s'agenouiller, se pencher, ramper ou adopter d'autres postures du même genre; habituellement lever, pousser, tirer ou tenir des poids lourds (de 21 à 40 kg - 45 à 88 livres) ou déployer un effort équivalent.</p>	<p>IDEM</p>
<p>5. Habituellement lever, pousser, tirer ou tenir des poids très lourds (plus de 40 kg - 88 livres) ou déployer un effort équivalent.</p>	<p>IDEM</p>
<p>Définitions :</p> <p>Occasionnellement : une fois de temps à autre la plupart des semaines</p> <p>Habituellement : plusieurs fois par semaine la plupart des semaines</p> <p>N.B.: Le libellé du niveau supérieur est inclus dans le niveau inférieur lorsqu'il est rencontré occasionnellement.</p>	<p>IDEM</p>
<p>SECTION III : RESPONSABILITÉS</p>	<p>IDEM</p>
<p>Sous-facteur 10 : Responsabilités à l'égard des résultats</p> <p>Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau des responsabilités attachées au poste vis-à-vis:</p>	<p>IDEM</p>

* Est considéré comme étant un effort équivalent, le travail qui requiert un effort musculaire statique dû à une posture continuellement contraignante et stationnaire.

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
a) de la gestion ou du contrôle d'un budget ou d'actifs (immeubles, inventaires, équipement, etc.); ou	IDEM
b) de l'attention ou du soin à apporter dans l'utilisation de matériel, d'outillage ou autres équipements; ou	IDEM
c) du succès d'un programme, d'un objectif ou d'une activité (sur le plan administratif, thérapeutique, éducatif ou autre);	IDEM
et ce, en tenant compte de la gravité des conséquences éventuelles, pour l'organisation, son personnel et ses clientèles, qui pourraient résulter des actes ou des gestes posés par la personne salariée.	IDEM
Niveau :	IDEM
1. Les erreurs sont facilement corrigibles et de peu de conséquences financières, matérielles ou administratives.	
2. Les erreurs ont des conséquences appréciables mais temporaires en termes de perte de temps, d'argent ou de matériel ou sur le travail des autres personnes salariées.	IDEM
3. Les erreurs ont des conséquences importantes pouvant correspondre à de longs délais pour leur correction, à de l'inefficacité prolongée dans un service rendu à la clientèle, à des déboursés ou pertes de revenus substantiels, à des dommages coûteux au matériel ou à des inexactitudes dans des rapports préparés pour des prises de décisions importantes.	IDEM
4. Les erreurs ont des conséquences graves en affectant sérieusement et pendant de longues périodes, la qualité et la quantité de services rendus ou la planification et le déroulement de programmes. Certaines erreurs peuvent avoir un effet marqué et prolongé sur la renommée de l'organisation.	IDEM
5. Les erreurs peuvent entraîner d'importants préjudices à l'organisation dans son ensemble et aux services rendus à ses clientèles. Il est très difficile de corriger ces erreurs une fois commises, sauf d'une façon très onéreuse et qui demande beaucoup de temps.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Sous-facteur 11 : Responsabilité à l'égard de la santé, de la sécurité et du bien-être d'autrui</p>	<p>IDEM</p>
<p>Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau de précautions et de soins requis dans l'exercice des fonctions de l'emploi afin d'éviter de porter atteinte à l'intégrité physique et mentale d'autrui (collègues, visiteuses et visiteurs, usagères et usagers, clientes et clients, etc.).</p>	
<p>Niveau :</p>	<p>IDEM</p>
<p>1. Les tâches à accomplir impliquent un minimum de responsabilité en ce qui a trait à la santé et à la sécurité des autres. Par exemple, la personne salariée utilise de petits outils à main ou se sert de machines sans danger pour les autres, etc.</p>	<p>IDEM</p>
<p>2. Les tâches à accomplir requièrent de la prudence afin d'éviter de porter atteinte à l'intégrité mentale et physique d'autrui ou de nuire à son bien-être. Par exemple, si la personne salariée actionne des machines-outils avec d'autres personnes à proximité, transporte du matériel volumineux dans des endroits achalandés, etc.</p>	<p>IDEM</p>
<p>3. Les tâches à accomplir requièrent de la prudence et une attention particulière afin de porter atteinte à l'intégrité mentale et physique d'autrui. Par exemple, si la personne salariée conduit un véhicule, transporte ou déplace des personnes blessées.</p>	<p>IDEM</p>
<p>4. Les tâches à accomplir requièrent de la prudence et une attention élevée afin d'éviter de porter atteinte à l'intégrité mentale et physique d'autrui. Par exemple, si la personne salariée manipule des produits chimiques dangereux ou explosifs.</p>	<p>IDEM</p>
<p>5. Les tâches à accomplir impliquent que l'intégrité mentale ou physique d'autrui dépend presque entièrement de la justesse des actes ou des gestes requis par ces fonctions. Par exemple, la personne salariée administre ou participe directement à des traitements susceptibles en cas d'erreur d'entraîner des conséquences graves pour autrui.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008		CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015	
Sous-facteur 12 : Responsabilité de surveillance		IDEM	
Ce sous-facteur sert à évaluer l'ampleur de la responsabilité de l'emploi à l'égard des activités et du travail d'autres personnes, qu'elles aient ou non un statut de personnes salariées.			
Points	Nature :	IDEM	
1	1. Aider occasionnellement d'autres personnes à se familiariser à certains aspects du travail ou n'avoir aucune responsabilité envers une ou plusieurs personnes.		
10	2. Entraîner ou former une ou plusieurs personnes.		
20	3. Organiser les activités, effectuer la répartition et la vérification du travail d'un groupe de personnes dont le travail ou l'activité est pratiquement identique.		
30	4. Organiser les activités, effectuer la répartition et la vérification du travail d'un groupe de personnes dont le travail ou l'activité est différent.		
Points	Nombre de personnes	IDEM	
4	1-3		
8	4-6		
12	7-12		
16	13-20		
20	21 et plus		
Échelle de transposition	Niveau	IDEM	
Σ points (nature, nombre de personnes)			
1 à 10 points	=	1	
11 à 23 points	=	2	
24 à 33 points	=	3	
34 à 43 points	=	4	
44 et plus	=	5	
Sous-facteur 13 : Communications		IDEM	
Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau des communications verbales et écrites que la personne salariée entretient dans le cadre de son travail avec d'autres personnes du même organisme ou d'ailleurs.			
Nature :		IDEM	
1.	Transmettre et recevoir : donner ou recevoir des renseignements factuels relatifs au travail et de nature courante. C'est le cas, par exemple, des vendeuses, vendeurs de billets, des personnes préposées au stationnement.		

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008		CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015	
2.	Température élevée (la personne salariée connaît un pénible inconfort et une fatigue importante dus à la chaleur, par exemple, dans la salle des chaudières, autour des fournaies, dans les buanderies ou les cuisines, etc.; normalement ce désagrément physique se présente dans une atmosphère sèche aux alentours de 32 degrés C - 90 degrés F ou dans une atmosphère humide vers 29 degrés C - 85 degrés F).	1	2
3.	Basse température (la personne salariée est exposée à des basses températures incontestablement pénibles même avec le port de vêtements appropriés; c'est le cas, par exemple, dans les chambres froides, etc.).	1	2
4.	Poussières, vapeurs, fumée, odeurs désagréables, etc. représentant un aspect incontestablement irritant du travail et nécessitant l'utilisation ou l'installation d'appareils protecteurs.	1	2
5.	Vibrations (vibration de tout le corps ou des membres, par exemple, quand on conduit un tracteur, lorsqu'on actionne un marteau pneumatique, etc.).	1	2
6.	Éclairage difficile (éclairage de faible niveau, forte réverbération, etc.).	1	2
7.	Saletés (la personne salariée ou ses vêtements se salissent facilement, etc., c'est le cas, par exemple, des conditions qu'on retrouve souvent dans les garages de réparations mécaniques, le nettoyage des chaudières ou le ramonage des cheminées).	1	2
8.	Espace de travail inconfortable ou restreint (situations où il est incontestable que la personne salariée se sente physiquement à l'étroit).	1	2

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008		CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015	
9.	Bruits élevés (situations où il est incontestable que la personne salariée est exposée à un niveau sonore irritant ou élevé, par exemple, plus de 85 dB comme dans un grand magasin ou une cafétéria aux heures d'affluence).	1	2
10.	Contacts personnels incontestablement tendus, pénibles ou conflictuels avec clientes et clients, usagères et usagers, public (exemple: climat de violence verbale ou physique).	1	2
Fréquence :		IDEM	
1.	Occasionnelle : une fois de temps à autre la plupart des semaines		
2.	Habituelle : plusieurs fois par semaine la plupart des semaines	IDEM	
Échelle de transposition		IDEM	
Niveau			
Σ Fréquences			
0 à 1	=	1	
2 à 3	=	2	
4 à 5	=	3	
6 à 7	=	4	
8 et plus	=	5	
Sous-facteur 15 : Risques inhérents		IDEM	
Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau de précautions et de soins requis pour la protection de l'intégrité mentale et physique de la personne salariée dans l'exercice normal de son travail.			
Niveau :		IDEM	
1.	Travail non dangereux requérant parfois la mise en pratique de certaines règles élémentaires de prudence. Par exemple, la personne salariée doit, à l'occasion, ramasser au sol un objet léger ou utiliser de petits outils ou des machines sans véritable danger.	IDEM	
2.	Travail habituellement quelque peu dangereux requérant de la prudence et d'être attentif à ce que l'on fait. Par exemple, la personne salariée manipule ou déplace des matériaux volumineux ou lourds ou utilise des outils à risque, tel qu'un marteau ou des ciseaux à bois.	IDEM	
3.	Il s'agit du libellé du niveau 4 avec une fréquence occasionnelle.	IDEM	
4.	Travail habituellement modérément dangereux requérant d'être particulièrement prudent et attentif. Par exemple, la personne salariée manipule ou déplace des matériaux très lourds, exécute une technique de mobilisation ou utilise des outils à main tranchants.	IDEM	

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
5. Il s'agit du libellé du niveau 6 avec une fréquence occasionnelle.	IDEM
6. Travail habituellement dangereux nécessitant d'être très prudent et très attentif. Par exemple, la personne salariée manipule des produits chimiques dangereux, travaille en hauteur dans des échelles ou des échafaudages élevés.	IDEM
7. Travail très dangereux requérant une grande justesse dans les gestes ou les actes à poser. Par exemple, la personne salariée manipule ou est en contact direct avec des produits contaminés ou des tissus contagieux.	IDEM
Définitions : Occasionnellement : une fois de temps à autre la plupart des semaines	IDEM
Habituellement : plusieurs fois par semaine la plupart des semaines	IDEM
Sous-facteur 16 : Rythme de travail	IDEM
Ce sous-facteur sert à évaluer le rythme de travail en considérant le niveau des contraintes de temps (délais restreints, périodes de pointe, échéanciers à respecter) inhérentes aux tâches à accomplir; ce sous-facteur ne vise pas à mesurer la charge de travail qu'assume une personne salariée en particulier. Il s'agit plutôt d'évaluer le rythme de travail imposé par l'accomplissement des tâches en situation normale.	
Niveau :	IDEM
1. Le travail s'effectue à un rythme régulier à l'intérieur de contraintes normales de temps. Les périodes de pointe sont occasionnelles et de durée limitée.	
2. Le travail s'effectue à un rythme régulier mais à plusieurs occasions des délais contraignants doivent être respectés. Par exemple, la personne salariée fait partie d'une équipe et doit coordonner ses efforts avec les autres pour maintenir la continuité des opérations.	IDEM
3. Le travail à effectuer comporte de façon régulière des contraintes de temps, par exemple aux heures d'affluence dans une cafétéria. En général, le travail se caractérise par de fréquentes périodes de pointe pendant lesquelles plusieurs demandes doivent être satisfaites presque simultanément.	IDEM
4. Le travail s'effectue presque toujours à l'intérieur de contraintes de temps. La plupart du temps les délais fixés sont impératifs.	IDEM
5. Le travail s'effectue continuellement à l'intérieur de contraintes de temps. La plupart du temps les délais fixés sont de rigueur et les travaux urgents sont nombreux.	IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008

CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015

PONDÉRATION

IDEM

NIVEAU	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
FACTEUR											
1. Formation professionnelle	14	32	49	67	84	102	120	141	162	172	235
2. Expérience préalable	9	14	20	27	35	44	54	70	91		
3. Initiation	6	11	16	21	25	30	35				
4. Coordination musculaire	7	14	21	29	36	43	50				
5. Autonomie	8	21	34	60	86						
6. Raisonnement	8	21	34	60	86						
7. Jugement	8	21	34	60	86						
8. Effort mental	6	15	23	32	40						
9. Effort physique	6	15	23	32	40						
10. Resp. résultats	9	27	45	80	115						
11. Resp. santé, sécurité	7	18	29	39	50						
12. Resp. surveillance	7	18	29	39	50						
13. Communications	9	20	31	42	52	74	96	118			
14. Milieu de travail	6	15	23	32	40						
15. Risques inhérents	6	12	17	23	29	34	40				
16. Rythme de travail	6	15	23	32	40						

TABLE DE CONVERSION

Lors de l'évaluation d'une fonction, l'évaluation totale est déterminée en additionnant les points obtenus à chacun des sous-facteurs. De plus, la classe de salaire est établie selon la table de conversion suivante :

IDEM

CLASSES	POINTS
1	0 - 173
2	174 - 225
3	226 - 290
4	291 - 330
5	331 - 370
6	371 - 410
7	411 - 450
8	451 - 490
9	491 - 530
10	531 - 553
11	554 et +

ANNEXE 5-B NOMENCLATURE DES FONCTIONS		ANNEXE 5-B NOMENCLATURE DES FONCTIONS	
CLASSE 2	Groupe	CLASSE 2	Groupe
81014 Aide de laboratoire	Métiers et services	81014 Aide de laboratoire	Métiers et services
81047 Aide général à la régie des salles (médecine)	Métiers et services	81047 Aide général à la régie des salles (médecine)	Métiers et services
71141 Commis à la mise à jour des données	Bureau	71141 Commis à la mise à jour des données	Bureau
81012 Gardienne, gardien	Métiers et services	81012 Gardienne, gardien	Métiers et services
81045 Journalière, journalier (immeubles)	Métiers et services	81049 Journalière, journalier (général)	Métiers et services
81044 Journalière, journalier (terrains)	Métiers et services	81044 Journalière, journalier (terrains)	Métiers et services
81013 Préposée, préposé au stationnement	Métiers et services	81013 Préposée, préposé au stationnement	Métiers et services
CLASSE 3	Groupe	CLASSE 3	Groupe
81041 Aide générale, aide général aux résidences	Métiers et services	81041 Aide générale, aide général aux résidences	Métiers et services
61040 Aide technique (audiovisuel)	Technique	61040 Aide technique (audiovisuel)	Technique
71126 Commis à la réception et à l'expédition	Bureau	71126 Commis à la réception et à l'expédition	Bureau
71096 Commis de bureau	Bureau	71096 Commis de bureau	Bureau
71114 Commis surveillante, commis surveillant des laboratoires d'informatique	Bureau	71114 Commis surveillante, commis surveillant des laboratoires d'informatique	Bureau
71162 Commis II aux guichets (Centre culturel)	Bureau	71162 Commis II aux guichets (Centre culturel)	Bureau
71099 Commis II (résidences)	Bureau	71099 Commis II (résidences)	Bureau
81010 Journalière-chauffeuse, journalier-chauffeur	Métiers et services	81010 Journalière-chauffeuse, journalier-chauffeur	Métiers et services
71003 Téléphoniste réceptionniste	Bureau	71003 Téléphoniste réceptionniste	Bureau
CLASSE 4	Groupe	CLASSE 4	Groupe
81015 Animalière, animalier	Métiers et services	81015 Animalière, animalier	Métiers et services
71010 Commis à la reprographie	Bureau	71010 Commis à la reprographie	Bureau
71154 Commis à la saisie des données	Bureau	71154 Commis à la saisie des données	Bureau
71158 Commis II aux affaires académiques	Bureau	71030 Commis aux guichets (Centre culturel)**	Bureau
71030 Commis aux guichets (Centre culturel)	Bureau	71073 Commis aux postes	Bureau
71073 Commis aux postes	Bureau	71123 Commis magasinière/livreuse, commis magasinier/livreur	Bureau
71123 Commis magasinière/livreuse, commis magasinier/livreur	Bureau	71158 Commis II aux affaires académiques	Bureau
71133 Commis II (accueil et information)	Bureau	71133 Commis II (accueil et information)*	Bureau
71136 Commis II (admission et inscription)	Bureau	71136 Commis II (admission et inscription)	Bureau
71021 Commis II (comptabilité)	Bureau	71152 Commis II (bibliothèque)	Bureau
71152 Commis II (bibliothèque)	Bureau	71021 Commis II (comptabilité)	Bureau
71148 Commis II (stages coopératifs et placement)	Bureau	71148 Commis II (stages coopératifs et placement)	Bureau
81032 Préposée, préposé à l'entretien (terrains)	Métiers et services	81052 Horticultrice, horticulteur (non officielle)	Métiers et services
81048 Préposée, préposé à l'entretien général	Bureau	81032 Préposée, préposé à l'entretien (terrains)	Métiers et services
81021 Préposée, préposé au Centre culturel	Métiers et services	81048 Préposée, préposé à l'entretien général	Métiers et services
81033 Préposée, préposé au Service du sport et de l'activité physique	Métiers et services	81053 Préposée à la gestion des locaux et des laboratoires (non officielle)	Métiers et services
71023 Secrétaire	Bureau	81021 Préposée, préposé au Centre culturel	Métiers et services
71026 Secrétaire (Service de santé)	Bureau	81033 Préposée, préposé au Service du sport et de l'activité physique	Métiers et services
CLASSE 5	Groupe	CLASSE 5	Groupe
81011 Agente, agent de sécurité et de prévention	Métiers et services	81011 Agente, agent de sécurité et de prévention	Métiers et services
		71023 Secrétaire*	Bureau
		71026 Secrétaire (Service de santé)*	Bureau

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008			CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015		
71156	Commis (comptes à payer)	Bureau	71156	Commis (comptes à payer)	Bureau
71076	Commis (droit)	Bureau	71076	Commis (droit)	Bureau
71068	Commis (paie)	Bureau	71120	Commis (gestion des locaux et des laboratoires)	Bureau
71047	Commis (recouvrement)	Bureau	71068	Commis (paie)	Bureau
71120	Commis (gestion des locaux et des laboratoires)	Bureau	71047	Commis (recouvrement)*	Bureau
71155	Commis (Service du sport et de l'activité physique)	Bureau	71155	Commis (Service du sport et de l'activité physique)	Bureau
71093	Commis à l'approvisionnement	Bureau	71093	Commis à l'approvisionnement	Bureau
71029	Commis au service à la clientèle	Bureau	71200	Commis à la réception de marchandises et à la gestion des matières résiduelles (non officielle)	Bureau
71046	Commis aux acquisitions	Bureau	71029	Commis au service à la clientèle	Bureau
71045	Commis I (bibliothèque)	Bureau	71046	Commis aux acquisitions	Bureau
71035	Commis I (comptabilité)	Bureau	71165	Commis aux activités de formation	Bureau
81043	Femme de service, homme de service (Service du sport et de l'activité physique)	Métiers et services	71045	Commis I (bibliothèque)	Bureau
71044	Magasinière, magasinier	Bureau	71035	Commis I (comptabilité)*	Bureau
81007	Peintre	Métiers et services	81043	Femme de service, homme de service (SSAP)	Métiers et services
81031	Serrurière, serrurier	Métiers et services	71044	Magasinière, magasinier	Bureau
			81007	Peintre	Métiers et services
			81031	Serrurière, serrurier	Métiers et services
CLASSE 6	Groupe		CLASSE 6	Groupe	
71065	Commis (animation et aide financière)	Bureau	71065	Commis (animation et aide financière)	Bureau
71117	Commis (fonds avec restrictions)	Bureau	71117	Commis (fonds avec restrictions)	Bureau
71153	Commis (gestion de l'information)	Bureau	71153	Commis (gestion de l'information)	Bureau
71069	Commis (rémunération)	Bureau	71069	Commis (rémunération)	Bureau
71067	Commis (soutien à l'enseignement)	Bureau	71067	Commis (soutien à l'enseignement)	Bureau
71081	Commis à la relance	Bureau	71166	Commis à la gestion des locaux	Bureau
71161	Commis aux activités pédagogiques	Bureau	71081	Commis à la relance	Bureau
71036	Commis aux affaires académiques	Bureau	71161	Commis aux activités pédagogiques	Bureau
			71036	Commis aux affaires académiques*	Bureau
			71163	Commis aux avantages sociaux	Bureau
			71028	Commis aux stages	Bureau
71028	Commis aux stages	Bureau	71054	Commis principale, commis principal aux postes	Bureau
71054	Commis principale, commis principal aux postes	Bureau	71132	Commis I (accueil et information)	Bureau
71132	Commis I (accueil et information)	Bureau	71134	Commis I (admission et inscription)	Bureau
71134	Commis I (admission et inscription)	Bureau	71121	Commis I (résidences)	Bureau
71121	Commis I (résidences)	Bureau	71149	Commis I (stages coopératifs et placement)	Bureau
71149	Commis I (stages coopératifs et placement)	Bureau	81024	Ébéniste	Métiers et services
81024	Ébéniste	Métiers et services	81023	Femme de scène, homme de scène	Métiers et services
81023	Femme de scène, homme de scène	Métiers et services	71058	Magasinière principale, magasinier principal	Bureau
81029	Frigoriste	Métiers et services	81034	Mécanicienne, mécanicien (véhicules moteurs)	Métiers et services
71058	Magasinière principale, magasinier principal	Bureau	81005	Menuisière, menuisier	Métiers et services
81034	Mécanicienne, mécanicien (véhicules moteurs)	Métiers et services	71150	Opératrice, opérateur en informatique	Bureau
81005	Menuisière, menuisier	Métiers et services	81054	Outilleuse-ajusteuse, ouilleur-ajusteur(non officielle)	Métiers et services
71150	Opératrice, opérateur en informatique	Bureau	71006	Secrétaire de direction*	Bureau
71006	Secrétaire de direction	Bureau			
CLASSE 7	Groupe		CLASSE 7	Groupe	
71124	Agente, agent d'administration	Bureau	71124	Agente, agent d'administration*	Bureau
71138	Agente, agent d'administration (accueil et information)	Bureau	71138	Agente, agent d'administration (accueil et information)*	Bureau
71139	Agente, agent d'administration (admission et inscription)	Bureau	71139	Agente, agent d'administration (admission et inscription)*	Bureau
71094	Agente, agent d'administration (Centre culturel)	Bureau	71094	Agente, agent d'administration (Centre culturel)	Bureau
71113	Agente, agent d'administration	Bureau	71113	Agente, agent d'administration (Régie des salles)	Bureau

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008			CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015		
	(Régie des salles)	Bureau	71059	Agente, agent d'administration (ressources financières)*	Bureau
71059	Agente, agent d'administration (ressources financières)	Bureau	71043	Agente, agent d'administration académique*	Bureau
71043	Agente, agent d'administration académique	Bureau	71101	Commis (Dép.de microbiologie)	Bureau
71101	Commis (Département de microbiologie)	Bureau	71157	Commis au Centre de ressources pédagogiques	Bureau
71157	Commis au Centre de ressources pédagogiques	Bureau	71098	Commis aux admissions (médecine)*	Bureau
71098	Commis aux admissions (médecine)	Bureau	71040	Commis aux télécommunications	Bureau
71040	Commis aux télécommunications	Bureau	71107	Commis postdoctoral*	Bureau
71107	Commis postdoctoral	Bureau	81001	Électricienne, électricien	Métiers et services
81001	Électricienne, électricien	Métiers et services	81022	Femme de scène principale, homme de scène principal	Métiers et services
81022	Femme de scène principale, homme de scène principal	Métiers et services	81029	Frigoriste	Métiers et services
80003	Mécanicienne, mécanicien de machines fixes	Métiers et services	80003	Mécanicienne, mécanicien de machines fixes	Métiers et services
81017	Mécanicienne, mécanicien (entretien)	Métiers et services	81017	Mécanicienne, mécanicien (entretien)	Métiers et services
81006	Mécanicienne, mécanicien en tuyauterie	Métiers et services	81006	Mécanicienne, mécanicien en tuyauterie	Métiers et services
CLASSE 8		Groupe	CLASSE 8		Groupe
61051	Technicienne, technicien de la documentation	Technique	61101	Technicienne, technicien aux activités de formation clinique	Technique
61059	Technicienne, technicien en activités physiques et sportives	Technique	61051	Technicienne, technicien de la documentation*	Technique
61021	Technicienne, technicien en administration	Technique	61059	Technicienne, technicien en activités physiques et sportives	Technique
61016	Technicienne, technicien en aménagement des bâtiments et terrains	Technicien	61021	Technicienne, technicien en administration*	Technique
			61016	Technicienne, technicien en aménagement des bâtiments et terrains	Technicien
61007	Technicienne, technicien en audiovisuel	Technique	61100	Technicienne, technicien en approvisionnement douane et trafic	Technique
61045	Technicienne, technicien en cartographie et arts appliqués	Technique	61007	Technicienne, technicien en audiovisuel	Technique
61070	Technicienne, technicien en douane et trafic	Technique	61045	Technicienne, technicien en cartographie et arts appliqués	Technique
61050	Technicienne, technicien en édition	Technique	61070	Technicienne, technicien en douane et trafic	Technique
61032	Technicienne, technicien en éditique	Technique	61050	Technicienne, technicien en édition*	Technique
61074	Technicienne, technicien en entretien ménager	Technique	61032	Technicienne, technicien en éditique*	Technique
			61074	Technicienne, technicien en entretien ménager	Technique
61058	Technicienne, technicien en information et rédaction	Technique	61008	Technicienne, technicien en environnement et en développement durable	Technique
61077	Technicienne, technicien en prévention	Technique	69978	Technicienne, technicien en graphisme (non officielle)	Technique
61073	Technicienne, technicien juridique	Technique	61058	Technicienne, technicien en information et rédaction	Technique
61072	Technicienne-archiviste, technicien-archiviste	Technique	61080	Technicienne, technicien en musique	Technique
61006	Technicienne-photographe, technicien-photographe	Technique	61077	Technicienne, technicien en prévention	Technique
			61073	Technicienne, technicien juridique	Technique
CLASSE 9		Groupe	61072	Technicienne-archiviste, technicien-archiviste*	Technique
61009	Technicienne, technicien en électrotechnique	Technique	61006	Technicienne-photographe, technicien-photographe	Technique
61052	Technicienne, technicien en génie civil	Technique			
61049	Technicienne, technicien en génie mécanique	Technique	CLASSE 9		Groupe
			61009	Technicienne, technicien en électrotechnique	Technique
61078	Technicienne, technicien en géomatique	Technique	61052	Technicienne, technicien en génie civil	Technique
61014	Technicienne, technicien en		61049	Technicienne, technicien en génie mécanique	Technique
			61078	Technicienne, technicien en géomatique	Technique
			61104	Technicienne, technicien en gestion	

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008			CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015		
	informatique	Technique		de projets immobiliers	Technique
61048	Technicienne, technicien en mécanique du bâtiment	Technique	61014	Technicienne, technicien en informatique	Technique
61033	Technicienne, technicien en multimédia	Technique	61048	Technicienne, technicien en mécanique du bâtiment	Technique
61020	Technicienne, technicien en ophtalmologie	Technique	61033	Technicienne, technicien en multimédia	Technique
61022	Technicienne, technicien en sécurité informatique	Technique	61020	Technicienne, technicien en ophtalmologie	Technique
61076	Technicienne, technicien en systèmes mécatroniques	Technique	61022	Technicienne, technicien en sécurité informatique	Technique
61015	Technicienne, technicien en systèmes ordinés	Technique	61076	Technicienne, technicien en systèmes mécatroniques	Technique
61057	Technicienne, technicien en télécommunication	Technique	61015	Technicienne, technicien en systèmes ordinés	Technique
61061	Technicienne, technicien en télématique	Technique	61057	Technicienne, technicien en télécommunication	Technique
61017	Technicienne souffleuse de verre, technicien souffleur de verre	Technique	61061	Technicienne, technicien en télématique	Technique
61065	Technicienne-animalière, technicien-animalier	Technique	61017	Technicienne souffleuse de verre, technicien souffleur de verre	Technique
61001	Technicienne-réalisatrice, technicien-réalisateur	Technique	61065	Technicienne-animalière, technicien-animalier*	Technique
	CLASSE 10	Groupe		CLASSE 10	Groupe
61005	Infirmière, infirmier	Technique	61005	Infirmière, infirmier*	Technique
61011	Technicienne, technicien de laboratoire	Technique	61011	Technicienne, technicien de laboratoire	Technique
61013	Technicienne, technicien en électricité et en instrumentation	Technique	61013	Technicienne, technicien en électricité et en instrumentation	Technique
61030	Technicienne, technicien en environnement et en gestion de substances dangereuses	Technique	61030	Technicienne, technicien en environnement et en gestion de substances dangereuses	Technique
61041	Technicienne, technicien en génie chimique	Technique	61041	Technicienne, technicien en génie chimique	Technique
61025	Technicienne, technicien en génie sanitaire	Technique	61025	Technicienne, technicien en génie sanitaire	Technique
61044	Technicienne, technicien en microscopie électronique	Technique	61044	Technicienne, technicien en microscopie électronique	Technique
61012	Technicienne, technicien en physique	Technique	61012	Technicienne, technicien en physique	Technique
61010	Technicienne opératrice, technicien opérateur des salles blanches	Technique	61106	Technicienne, technicien en systèmes électriques et électroniques (non officielle)	Technique
	CLASSE 11	Groupe		CLASSE 11	Groupe
61031	Technicienne, technicien thanatologue	Technique	61010	Technicienne opératrice, technicien opérateur des salles blanches	Technique
			61031	Technicienne, technicien prosecteur	Technique

L'ensemble des fonctions doivent référer à la table salariale présentée à l'annexe 4-A, sauf les fonctions marquées d'une astérisque (*) qui doivent référer à la table salariale présentée à l'annexe 4-A2, conformément aux résultats de la Loi sur l'équité salariale.

Le plan d'évaluation (annexe 5-A) sera abrogé le 31 mars 2015 et sera remplacé par le plan d'évaluation ayant servi aux travaux d'équité salariale. La nomenclature des fonctions et la classification de celles-ci seront mises à jour conformément à la lettre d'entente #13.

ANNEXE 5-C GROUPE TECHNIQUE	ANNEXE 5-C GROUPE TECHNIQUE
<p>1. PLAN DE CARRIÈRE DU GROUPE TECHNIQUE</p>	<p>IDEM</p>
<p>1.1 Les échelles de classification du groupe technique comprennent deux (2) niveaux. Les échelles de classification pour le niveau II se retrouvent à l'annexe 4-A. Les échelles de classification pour le niveau I se retrouvent à l'annexe 4-A.</p>	<p>1.1 Les échelles de classification du groupe technique comprennent deux (2) niveaux. Les échelles de classification pour le niveau II se retrouvent à l'annexe 4-A, 4-A2 et 4-AR. Les échelles de classification pour le niveau I se retrouvent à l'annexe 4-A 4-A2 et 4-AR.</p>
<p>1.2 Les deux niveaux du groupe technique sont :</p>	<p>IDEM</p>
<p>a) le niveau II est considéré comme la progression salariale normale d'une personne salariée dans le cadre général de sa fonction.</p>	<p>IDEM</p>
<p>b) le niveau I, réservé à la personne salariée régulière, est considéré comme un niveau comportant des travaux hautement spécialisés définis par la combinaison de la plupart des critères suivants :</p>	<p>IDEM</p>
<p>1) des travaux qui, en raison de leur complexité, exigent des connaissances particulières et additionnelles à celles normalement requises d'une personne technicienne de niveau II;</p>	<p>IDEM</p>
<p>2) des travaux qui exigent la conception et le choix de nouvelles méthodes de travail ou l'adaptation de procédés techniques;</p>	<p>IDEM</p>
<p>3) des travaux exécutés avec autonomie;</p>	<p>IDEM</p>
<p>4) des travaux qui exigent des relations avec d'autres unités administratives et nécessitant des échanges d'informations techniques et des décisions pour la réalisation d'objectifs communs ou complémentaires.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1.3 L'avancement au niveau I n'est possible qu'aux conditions suivantes :</p>	<p>IDEM</p>
<p>a) démontrer par ses réalisations ou par ses travaux un niveau de spécialisation tel que défini à l'article 1.2 b);</p>	<p>a) démontrer par ses réalisations ou par ses travaux, au cours de son emploi à l'Université, un niveau de spécialisation tel que défini à l'article 1.2 b);</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>b) avoir atteint le dixième (10^e) échelon du niveau II pour la personne salariée régulière rémunérée à partir de l'annexe 4-A ou avoir onze (11) années d'expérience pertinente. Pour la personne salariée régulière ou en probation ainsi que la personne salariée temporaire inscrite sur la liste de rappel au moment de l'implantation du plan d'évaluation le 5 octobre 1997, avoir neuf (9) années d'expérience pertinente;</p> <p>Lors de l'avancement au niveau I, la personne salariée régulière reçoit le taux horaire de salaire prévu à l'échelon 1 du niveau I et ce, à compter de la date de réception de sa demande au Service des ressources humaines.</p> <p>Lorsqu'une personne salariée régulière considère qu'elle est éligible au passage au niveau I, elle peut soumettre une demande écrite au Service des ressources humaines par courrier recommandé avec copie au Syndicat.</p> <p>Dans les trente (30) jours de la réception de cet écrit, la personne salariée régulière est reçue devant un comité constitué de deux (2) personnes représentantes du Syndicat et de deux (2) personnes représentantes de l'Université.</p> <p>Ce comité a pour mandat :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) de pondérer les critères énoncés à l'article 1.2 b); 2) de quantifier pour chacun de ces critères le niveau atteint par la personne candidate; 3) de communiquer sa recommandation à l'Université accompagnée des informations pertinentes. <p>Si les membres ne s'entendent pas sur la recommandation qu'ils doivent faire parvenir à l'Université, ils en informent les parties par écrit.</p> <p>Monsieur Marcel Guilbert est nommé président de ce comité pour la durée de la convention collective.</p> <p>Si le président nommé désigné déclare ne pas pouvoir agir, les parties tentent de s'entendre sur le nom d'une personne substitut dans les dix (10) jours suivant le refus. À défaut d'entente, une des parties demande au Ministère du travail de le désigner dans les trente (30) jours suivant le refus.</p> <p>Ce comité adopte les procédures qu'il juge opportunes pour sa bonne marche.</p> <p>Le comité ainsi augmenté communique ensuite sa recommandation à l'Université.</p>	<p>b) avoir atteint le dixième (10^e) échelon du niveau II pour la personne salariée régulière rémunérée à partir de l'annexe 4-A ou 4-A2 ou 4-AR avoir onze (11) années d'expérience pertinente. Pour la personne salariée régulière ou en probation ainsi que la personne salariée temporaire inscrite sur la liste de rappel au moment de l'implantation du plan d'évaluation le 5 octobre 1997, avoir neuf (9) années d'expérience pertinente;</p> <p>Lors de l'avancement au niveau I, la personne salariée régulière reçoit le taux horaire de salaire prévu à l'échelon 1 du niveau I et ce, à compter de la date de réception de sa demande à la Direction des ressources humaines.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p>Lorsqu'une personne salariée régulière considère qu'elle est éligible au passage au niveau I, elle peut soumettre une demande écrite à la Direction des ressources humaines par courrier recommandé avec copie au Syndicat.</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p>Ce comité adopte les procédures qu'il juge opportunes pour sa bonne marche, y compris la forme de la demande que doit soumettre la personne salariée.</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>La recommandation du comité reçue, l'Université transmet par la suite à la personne salariée une décision finale. Si l'accès au niveau I lui est refusé, ni la personne salariée, ni le Syndicat qui la représente ne peuvent exercer aucun autre recours.</p> <p>Les frais et honoraires du président sont répartis également entre les parties.</p>	<p>La décision de recommandation du comité reçue, l'Université doit être conforme à la recommandation du comité et communiquée à la personne salariée. transmet par la suite à la personne salariée une décision finale. Si l'accès au niveau I lui est refusé, ni la personne salariée, ni le Syndicat qui la représente ne peuvent exercer aucun autre recours.</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>

ANNEXE 5-D CONDITIONS PARTICULIÈRES DE SCOLARITÉ ET D'EXPÉRIENCE GROUPES BUREAU, TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES				ANNEXE 5-D CONDITIONS PARTICULIÈRES DE SCOLARITÉ ET D'EXPÉRIENCE GROUPES BUREAU, TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES			
La liste des personnes salariées régulières ou en probation ainsi que la liste des personnes salariées temporaires entendues entre les parties au 5 octobre 1997 à la suite du règlement portant sur l'équité salariale, font partie intégrante de la convention collective et les personnes bénéficient des conditions de scolarité et d'expérience suivantes lors de l'affichage :				IDEM			
NUMÉRO	NOM DE LA FONCTION	SCOLARITÉ	EXPÉRIENCE	NUMÉRO	NOM DE LA FONCTION	SCOLARITÉ	EXPÉRIENCE
81011	Agente de sécurité, Agent de sécurité	Posséder au moins une 9 ^e année ou secondaire III	---				
81014	Aide de laboratoire	---	---				
81041	Aide générale aux résidences, Aide général aux résidences	Cours primaire	---				
61040	Aide technique (audiovisuel)	DES dans le programme concerné	---				
71065	Commis (animation et aide financière)	DES	2 ans				
71067	Commis (soutien à l'enseignement)	DES	2 ans				
71141	Commis à la mise à jour des données	DES	---				
71098	Commis aux admissions (médecine)	DES	4 ans				
71036	Commis aux affaires académiques	DES	2 ans				
71028	Commis aux stages	DES	2 ans				
71040	Commis aux télécommunications	DES	2 ans				
71118	Commis I (approvisionnement)	DES	2 ans				
71035	Commis I (comptabilité)	DES	3 ans				
71149	Commis I (stages coopératifs et placement)	DES	2 ans				
71021	Commis II (comptabilité)	DES	1 an				
81024	Ébéniste	Aucune	Carte com.				
81001	Électricienne, électricien	Aucune	Carte com.				
81029	Frigoriste	Cours primaire	Carte com.				
81012	Gardiennne, gardien	Secondaire III	---				
81023	Femme de scène, homme de scène	9 ^e année ou secondaire III	1 an				
81043	Femme de service (Centre sportif), Homme de service (Centre sportif)	DES	---				

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008				CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015			
81010	Journalière-chauffeuse, Journalier-chauffeur	Cours primaire	1 an				
81006	Mécanicienne en tuyauterie, Mécanicien en tuyauterie	Aucune	Carte com.				
81017	Mécanicienne (entretien), Mécanicien (entretien)	Aucune	Carte com.				
81034	Mécanicienne (véhicules moteurs), Mécanicien (véhicules moteurs)	Cours primaire	2 ans				
81005	Menuisière, menuisier	Aucune	Carte com.				
71150	Opératrice en informatique, Opérateur en informatique	DES – Option opérateur en informatique, exploitation du matériel	3 ans				
81007	Peintre	Aucune	Carte com.				
81032	Préposée à l'entretien (terrains), Préposé à l'entretien (terrains)	Cours primaire	2 ans				
81033	Préposée au Centre sportif, Préposé au Centre sportif	9 ^e année ou secondaire III	---				
71023	Secrétaire	DES	1 an				
71026	Secrétaire (Service de santé)	DES	2 ans				
71006	Secrétaire de direction	DES	3 ans				
81031	Serrurière, serrurier	Aucune	6 ans				
61051	Technicienne de la documentation, Technicien de la documentation	DEC en techniques de la documentation	---				
61011	Technicienne de laboratoire, Technicien de laboratoire	DEC dans le programme concerné	---				
61021	Technicienne en administration, Technicien en administration	DEC en techniques administratives avec la spécialisation pertinente	---				
61016	Technicienne en aménagement des bâtiments et terrains, Technicien en aménagement des bâtiments et terrains	DEC en technologie du bâtiment & travaux publics (dans le programme con- cerné)	---				
61007	Technicienne en audiovisuel, Technicien en audiovisuel	DEC en électrotechnique (dans le programme « équipements audiovisuels »)	---				
61045	Technicienne en cartographie et en arts appliqués, Technicien en cartographie et en arts appliqués	DEC tech. cartographiques & géodésiques dans le programme « tech. cartogra. »	---				
61050	Technicienne en édition, Technicien en édition	DEC en français (langue et littérature)	---				

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008				CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015			
61009	Technicienne en électrotechnique, Technicien en électrotechnique	DEC en électrotechnique (dans le programme concerné)	---				
61041	Technicienne en génie chimique, Technicien en génie chimique	DEC techniques de chimie industrielle (dans le programme concerné)	---				
61052	Technicienne en génie civil, Technicien en génie civil	DEC en technologie du bâtiment & travaux publics dans le progra. « tech. du génie civil »	---				
61049	Technicienne en génie mécanique, Technicien en génie mécanique	DEC en technologie de la mécanique (dans le programme concerné)	---				
61025	Technicienne en génie sanitaire, Technicien en génie sanitaire	DEC en techniques de l'eau, de l'air et de l'ass. option assainissement de l'eau	---				
61058	Technicienne en information et rédaction, Technicien en information et rédaction	DEC en techniques de bureau	---				
61014	Technicienne en informatique, Technicien en informatique	DEC en informatique	---				
61020	Technicienne en ophtalmologie, Technicien en ophtalmologie	DES avec matières dominantes en sciences	4 ans				
61015	Technicienne en systèmes ordonnés, Technicien en systèmes ordonnés	DEC en systèmes ordonnés	---				
61057	Technicienne en télécommunication, Technicien en télécommunication	DEC en électrotechnique (dans le programme concerné)	---				
61061	Technicienne en télématique, Technicien en télématique	DEC en systèmes ordonnés	---				
61017	Technicienne souffleuse de verre, Technicien souffleur de verre	DES avec matières dominantes en sciences	4 ans				
61065	Technicienne-animalière, Technicien-animalier	DEC en techniques des sciences naturelles, programme santé animale	---				
61006	Technicienne-photographe, Technicien-photographe	DEC en arts appliqués (dans le programme « photographie »)	---				
71003	Téléphoniste-réceptionniste	DES	Aucune				

ANNEXE 6-A MÉCANISME D'ÉVALUATION DES FONCTIONS GROUPES BUREAU, TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES	ANNEXE 6-A MÉCANISME D'ÉVALUATION DES FONCTIONS GROUPES BUREAU, TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES
<p>1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES Au moment de l'implantation du plan d'évaluation, les mécanismes de rémunération sont les mêmes pour tous les groupes, notamment les avancements d'échelon, les mécanismes de promotion, de mutation, de rétrogradation, d'affectations temporaires...</p> <p>1.1 DÉFINITIONS DES TERMES Les définitions prévues au chapitre 1 de la convention collective s'appliquent au mécanisme d'évaluation des fonctions.</p> <p>Comité : comité conjoint du plan d'évaluation.</p> <p>Évaluation : attribution d'une valeur numérique à une fonction selon les mécanismes prévus dans le plan d'évaluation afin d'en déterminer la valeur relative avec les autres fonctions.</p> <p>Fonction modifiée : fonction qui a subi des modifications à caractère continu au point de justifier un changement de classe.</p> <p>Fonction nouvelle : fonction créée, non prévue dans la nomenclature des fonctions et devant être régie par les dispositions de la convention collective.</p> <p>Groupe bureau : ensemble des fonctions énumérées à l'annexe 5-B et ayant des caractéristiques communes.</p> <p>Groupe métiers et services : ensemble des fonctions énumérées à l'annexe 5-B et ayant des caractéristiques communes.</p> <p>Groupe technique : ensemble des fonctions dont les exigences d'exécution nécessitent des connaissances normalement acquises par l'obtention d'un diplôme terminal d'études collégiales (D.E.C.) ou par l'obtention d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente. Le groupe technique comprend les fonctions énumérées à l'annexe 5-B.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Groupe aide-technique : ensemble des fonctions dites « Aide-technique », support immédiat ou aide-technique à titre semi-spécialisé. Le diplôme d'études collégiales (D.E.C.) n'est pas exigé pour cette fonction d'aide-technique. Le groupe aide-technique comprend la fonction énumérée à l'annexe 5-B.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1.2 DESCRIPTION DE FONCTION</p>	<p>IDEM</p>
<p>1.2.01 L'Université a le droit de modifier, d'abolir ou de créer toute fonction, d'en définir le contenu des tâches et d'en déterminer les qualifications requises compte tenu des dispositions de la convention qui en régissent l'application.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1.2.02 La personne salariée qui à la demande de l'Université effectue la majeure partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction, d'une façon principale et habituelle, est considérée comme accomplissant la fonction, sauf si l'Université décide d'en faire une description spécifique.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1.2.03 Toute mention, dans la description de fonction, d'une faculté, d'une école, d'un département, d'un service, d'un bureau ou d'un centre ne constitue qu'une référence sans aucun effet obligatoire.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1.3 LIBÉRATION DU TRAVAIL POUR ACTIVITÉS SYNDICALES ET REPRÉSENTATION SYNDICALE AU COMITÉ</p>	<p>IDEM</p>
<p>1.3.01 Le comité est composé de six (6) membres dont trois (3) personnes représentantes de l'Université et trois (3) personnes représentantes du Syndicat.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1.3.02 Toute demande de libération aux fins de l'article 1.4.04 doit être transmise au Service des ressources humaines par la personne représentante autorisée du Syndicat, de façon générale au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance.</p>	<p>1.3.02 ...1.4.04 doit être transmise à la Direction au Service des ressources humaines... <i>Accord</i></p>
<p>1.3.03 Lors de toute rencontre du comité, les personnes représentantes du Syndicat sont libérées sans perte de salaire régulier pour le temps nécessaire au déroulement de cette rencontre et à la préparation de la réunion.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1.4 RÔLE ET FONCTIONS DU COMITÉ</p>	<p>IDEM</p>
<p>1.4.01 Le comité a pour mandat de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à la description des fonctions, à l'évaluation ainsi qu'à l'assignation, dans les cas suivants:</p>	<p>1-4.01 ... qu'à l'assignation... <i>Accord</i></p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<ul style="list-style-type: none"> - Lors d'une demande de changement de l'assignation. 	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Lorsqu'une personne salariée constate que sa fonction a été modifiée de telle sorte que des nouvelles tâches exigées d'elle par l'Université ont une répercussion sur la classe de la fonction, elle peut soumettre une demande écrite de révision au comité. 	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>Ladite demande de révision ou de contestation de l'assignation est expédiée au Service des ressources humaines par courrier recommandé avec copie au Syndicat. Les délais prévus à l'article 1.4.02 débutent à compter de la date de réception de la demande de révision transmise au Service des ressources humaines.</p>	<p>Ladite demande de révision ou de contestation de l'assignation est expédiée à la Direction au Service des ressources humaines par courrier recommandé avec copie au Syndicat. Les délais prévus à l'article 1.4.02 débutent à compter de la date de réception de la demande de révision transmise à la Direction au Service des ressources humaines.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Lorsque l'Université crée une fonction ou modifie une fonction. 	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>L'Université fournit au comité dans un délai de dix (10) jours, une (1) copie de la description et de l'évaluation ainsi que, s'il y a lieu, de l'assignation; cette copie doit être transmise au Syndicat de main à main ou par huissier.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>Cependant, l'Université met en vigueur, sans délai, le taux horaire de salaire de l'échelle de classification fondé sur la description et sur l'évaluation qu'elle a faite de la fonction. Si un poste correspondant à la fonction modifiée ou créée est vacant, l'Université peut procéder à l'affichage de la fonction décrite dans la présente convention après l'envoi prévu au paragraphe précédent. Toutefois, elle doit inscrire sur la formule d'affichage la mention « non officielle ».</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>1.4.02 Le comité doit être convoqué par l'Université ou le Syndicat, dans un délai de trente (30) jours de la réception de la demande ou de la réception du document prévue à l'article 1.4.01. Cet avis de convocation doit être transmis, par écrit, à chacun des membres du comité, dans le délai ci-haut mentionné et doit préciser l'ordre du jour de la réunion.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>1.4.03 Le défaut par l'une ou l'autre des parties de convoquer le comité dans le délai prévu à l'article 1.4.02 rend la demande de révision ou la description et l'évaluation prévue à l'article 1.4.01 fondées et officielles.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>1.4.04 Lorsque le comité est saisi d'un cas, une personne représentante syndicale, membre du comité, est libérée pour un délai raisonnable, sans perte de salaire régulier, pour vérifier la description de fonction et l'assignation sur les lieux de travail, auprès de la ou des personnes salariées et de la personne représentante de l'Université en présence d'une personne représentante du Service des ressources humaines.</p>	<p>1.4.04 ...de la Direction du Service ressources humaines. <i>Accord</i></p>
<p>1.4.05 Toute entente au niveau du comité est finale et exécutoire.</p>	<p>IDEM</p>
<p>L'Université fait parvenir au Syndicat une (1) copie de la description, de l'évaluation et, s'il y a lieu, l'assignation dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'entente intervenue au niveau du comité.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1.5 PROCÉDURE D'ARBITRAGE</p>	<p>IDEM</p>
<p>1.5.01 Si, après avoir franchi l'étape du comité, le Syndicat désire soumettre un cas litigieux à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 1.5, il doit faire parvenir un avis écrit au Service des ressources humaines, précisant les points sur lesquels le désaccord persiste avec mention des corrections demandées.</p>	<p>1.5.01 Si, après avoir franchi l'étape du comité, le Syndicat désire soumettre un cas litigieux à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 1.5, il doit faire parvenir un avis écrit à la Direction au Service des ressources humaines, précisant les points sur lesquels le désaccord persiste avec mention des corrections demandées. <i>Accord</i></p>
<p>Cet avis doit être transmis au Service des ressources humaines de main à main, par courrier recommandé ou par huissier dans un délai de trente-cinq (35) jours suivant la première séance du comité convoquée en vertu de l'article 1.4.02.</p>	<p>Cet avis doit être transmis à la Direction au Service des ressources humaines de main à main, par courrier recommandé ou par huissier dans un délai de trente-cinq (35) jours suivant la première séance du comité convoquée en vertu de l'article 1.4.02. <i>Accord</i></p>
<p>1.5.02 Une erreur technique ou cléricale dans la formulation de l'avis d'arbitrage ne l'invalide pas. Elle peut être corrigée en tout temps à la condition que l'amendement apporté ne modifie pas la nature de l'avis d'arbitrage.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1.5.03 Dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de l'avis d'arbitrage prévu à l'article 1.5.01, les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre selon la liste suivante :</p>	<p>IDEM</p>
<p>GUILBERT, Marcel MÉNARD, Jean-Guy SEXTON, Jean</p>	<p>IDEM</p>
<p>À défaut d'une telle entente dans ce délai, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du travail de désigner l'arbitre. Cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant un tribunal d'arbitrage formé de trois (3) personnes.</p>	<p>À défaut d'une telle entente dans ce délai, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du travail de désigner l'arbitre. Cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant un tribunal d'arbitrage formé de trois (3) personnes. <i>Accord</i></p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage est convoqué par l'une ou l'autre des parties dans les plus brefs délais.</p> <p>1.5.04 Les pouvoirs de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage consistent à appliquer le plan et à rendre une décision quant aux points en litige qui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent ce plan ou pour modifier les dispositions de la présente convention.</p> <p>En procédant, l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage doit utiliser :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) les preuves et les faits qui lui sont soumis et présentés relativement au contenu de la fonction; 2) comme critère : <ol style="list-style-type: none"> a) le plan tel qu'appliqué dans le secteur universitaire; b) s'il est incapable de fonder son jugement suivant le critère prévu en a), l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage peut utiliser le plan correspondant de la Fonction publique ou celui existant dans le secteur para-public (CEGEP, commissions scolaires, hôpitaux). <p>L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage peut modifier les qualifications requises (expérience et scolarité) dans le cas où le Syndicat peut faire la preuve que la décision de l'Université est disproportionnée par rapport à la fonction en tenant compte des qualifications requises pour des fonctions officielles similaires existantes à l'Université, telles que mises en preuve.</p> <p>S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément affecte ladite fonction au point d'en modifier la classe et qu'il n'apparaît pas à la description bien que la personne salariée soit et demeure tenue par l'Université de l'accomplir, l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage a mandat pour ordonner à l'Université d'inclure dans la description cet élément.</p>	<p>L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage est convoqué par l'une ou l'autre des parties dans les plus brefs délais. <i>Accord</i></p> <p>1-5.04 Les pouvoirs de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage consistent à appliquer le plan et à rendre une décision quant aux points en litige qui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent ce plan ou pour modifier les dispositions de la présente convention. <i>Accord</i></p> <p>En procédant, l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage doit utiliser les preuves et les faits qui lui sont soumis et présentés relativement au contenu de la fonction. : <i>Accord</i></p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p>L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage peut modifier les qualifications requises (expérience et scolarité) dans le cas où le Syndicat peut faire la preuve que la décision de l'Université est disproportionnée par rapport à la fonction en tenant compte des qualifications requises pour des fonctions officielles similaires existantes à l'Université, telles que mises en preuve. <i>Accord</i></p> <p>S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément affecte ladite fonction au point d'en modifier la classe et qu'il n'apparaît pas à la description bien que la personne salariée soit et demeure tenue par l'Université de l'accomplir, l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage a mandat pour ordonner à l'Université d'inclure dans la description cet élément. <i>Accord</i></p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>En aucun cas, la décision de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage ne peut avoir pour conséquence de permettre le passage d'une personne salariée d'un groupe d'emplois à un autre groupe.</p>	<p>En aucun cas, la décision de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage ne peut avoir pour conséquence de permettre le passage d'une personne salariée d'un groupe d'emplois à un autre groupe.</p> <p><i>Accord</i></p>
<p>1.5.05 La personne salariée appelée à témoigner ou à représenter l'une des parties à un arbitrage prévu à l'article 1.5 est libérée, sans perte de salaire régulier, pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation.</p>	<p>IDEM</p>
<p>1.5.06 La décision de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage est finale et lie les parties. Les honoraires et les frais de l'arbitre sont payés en parts égales par les parties; en cas de recours à un tribunal d'arbitrage, les honoraires et les frais du président sont payés en parts égales par les parties.</p>	<p>1.5.06 La décision de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage est finale et lie les parties. Les honoraires et les frais de l'arbitre sont payés en parts égales par les parties. ; en cas de recours à un tribunal d'arbitrage, les honoraires et les frais du président sont payés en parts égales par les parties.</p> <p><i>Accord</i></p>
<p>2. TAUX HORAIRE DE SALAIRE DE L'ÉCHELLE DE CLASSIFICATION</p>	<p>IDEM</p>
<p>2.1 Les taux horaires de salaire de l'échelle de classification attachés à une fonction sont déterminés par la classe où est située la fonction.</p>	<p>IDEM</p>
<p>2.2 Lors d'une révision à une classe supérieure, la personne salariée reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux de :</p>	<p>IDEM</p>
<p>- l'échelon minimum de la classe supérieure; ou</p>	<p>IDEM</p>
<p>- l'échelon qui accorde une augmentation représentant au moins la différence entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe sans toutefois excéder le maximum de sa nouvelle classe; si l'augmentation situe ce taux horaire entre deux (2) échelons, ce taux est porté à l'échelon immédiatement supérieur. ou</p>	<p>IDEM</p>
<p>- l'échelon immédiatement supérieur à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience pertinente en surplus du minimum requis sans toutefois dépasser le maximum de sa classe.</p>	<p>IDEM</p>
<p>2.3 Lors d'une révision d'une fonction à une classe correspondant à un taux horaire de salaire de l'échelle de classification inférieur, le taux horaire de salaire de l'échelle de classification n'est pas diminué de ce fait.</p>	<p>IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>Ce taux horaire de salaire de l'échelle de classification est intégré à la nouvelle classe au taux horaire de salaire de l'échelle de classification égal ou immédiatement supérieur sans toutefois excéder le maximum de la classe et la personne salariée continue par la suite à bénéficier des augmentations statutaires prévues pour cette nouvelle classe, sujet aux dispositions de la convention collective.</p>	<p>IDEM</p>
<p>2.4 Dans le cas d'une personne salariée dont le taux horaire de salaire de l'échelle de classification, déduction faite des primes le cas échéant, est supérieur au maximum, selon le cas, de sa nouvelle classe ou du niveau II du groupe technique, la personne salariée conserve son taux horaire de salaire actuel, déduction faite des primes le cas échéant, et devient étoilée.</p>	<p>IDEM</p>
<p>2.5 La mise en vigueur des ajustements de taux horaires de salaire prévus aux paragraphes 2.2 et 2.3 est fixée :</p> <p>1) soit à la date de l'envoi de la description et de l'évaluation proposées par le Service des ressources humaines au Syndicat (article 1.4.01);</p> <p>2) soit à la date du dépôt d'une demande de révision (article 1.4.01).</p>	<p>IDEM</p> <p>1) soit à la date de l'envoi de la description et de l'évaluation proposées par la Direction le Service des ressources humaines au Syndicat (article 1.4.01); <i>Accord</i></p> <p>IDEM</p>
<p>2.6 Le versement d'un ajustement de salaire dû suite à un changement de classe est effectué dans un délai de trente (30) jours suivant l'entente intervenue au comité ou la décision arbitrale.</p>	<p>IDEM</p>

**ANNEXE 6-B
FORMULES DE DESCRIPTION ET
D'ÉVALUATION DE FONCTION**

**ANNEXE 6-B
FORMULES DE DESCRIPTION ET
D'ÉVALUATION DE FONCTION**

La présentation et la phraséologie ci-dessous sont uniformes sur toutes les descriptions de fonction et font partie intégrante du plan en vigueur.

IDEM

**UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
DESCRIPTION DE FONCTION**

IDEM

Classe : _____

Code : _____

Date : _____

3. TITRE :

II. SOMMAIRE DE LA FONCTION :

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
8. Accomplit temporairement les tâches d'un poste connexe ou inférieur lorsque requis.
9. La liste des tâches et responsabilités ci-dessus énumérées est sommaire et indicative. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par une personne salariée occupant ce poste. Cependant, les tâches et responsabilités non énumérées ne doivent pas avoir d'effet sur l'évaluation.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES :

1. Scolarité :
2. Expérience :
3. Autres : _____

**UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ÉVALUATION DE FONCTION**

**UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ÉVALUATION DE FONCTION**

Titre de fonction :

IDEM

Code :

Classe :

Groupe :

Numéro	Sous-facteur	Niveau	Points				
1	Formation professionnelle						
2	Expérience préalable						
3	Durée d'initiation						
4	Coordination musculaire						
5	Autonomie						
6	Raisonnement						
7	Jugement						
8	Effort mental						
9	Effort physique						
10	Responsabilités « résultats »						
11	Responsabilités « santé sécurité »						
12	Responsabilités de surveillance						
13	Communications						
14	Milieu de travail						
15	Risques						
16	Rythme						
TOTAL							

Date : _____

SIGNATURE :

Pour le Syndicat : _____

Pour l'Université : _____

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p align="center">ANNEXE 7</p> <p align="center">UTILISATION DE LA CONNAISSANCE D'UNE AUTRE LANGUE QUE LE FRANÇAIS</p>	<p align="center">ANNEXE 7</p> <p align="center">UTILISATION DE LA CONNAISSANCE D'UNE AUTRE LANGUE QUE LE FRANÇAIS</p>
<p>1. La personne salariée qui, à la suite d'un affichage à cet effet, occupe un poste dans lequel l'Université exige qu'elle utilise habituellement sa connaissance d'une autre langue que le français, reçoit une prime égale à la différence entre son taux horaire de salaire, déduction faite des primes le cas échéant, et le taux horaire de salaire correspondant à l'échelon immédiatement supérieur à celui auquel elle serait rémunérée en vertu de la convention si l'Université n'exigeait pas cette utilisation. Dans le cas où cette personne salariée atteint l'échelon maximum de sa classe sans compter la prime ajoutée pour tenir compte de l'exigence de cette utilisation, cette personne salariée reçoit une prime égale à la différence entre les taux horaires des deux (2) échelons les plus élevés de sa classe.</p> <p>2. Lorsque la personne salariée occupe à sa demande un poste pour lequel l'Université n'exige pas cette utilisation elle perd ladite prime.</p> <p>Dans le cas d'une décision de l'Université, la personne salariée conserve la prime qu'elle recevait. Cependant, celle-ci est résorbée à même les augmentations du taux horaire de l'échelle de classification qui lui sont versées dans son nouveau poste.</p> <p>3. En cas de grief, la personne salariée doit démontrer qu'il lui est impossible d'accomplir les tâches de sa fonction sans utiliser habituellement sa connaissance d'une autre langue que le français et que l'Université est en droit, au sens de l'article 45 de la Charte de la langue française, d'imposer cette exigence pour le poste faisant l'objet du litige.</p>	<p align="center">IDEM</p> <p>Lorsque la personne titulaire du poste visé par une prime pour l'utilisation d'une autre langue que le français est en absence autorisée, cette prime peut être offerte à une autre personne salariée relevant de la même unité administrative. Lorsque cette option est privilégiée, cette prime est offerte à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté qui répond aux exigences associées à cette prime. Dès le retour de la personne titulaire du poste, la personne salariée perd ladite prime.</p> <p align="center"><i>Accord</i></p> <p align="center">IDEM</p> <p align="center">IDEM</p> <p align="center">...Charte de la langue française,...</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p align="center">ANNEXE 8</p> <p align="center">FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHESION SYNDICALE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE</p>	<p align="center">ANNEXE 8</p> <p align="center">FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHESION SYNDICALE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE</p>
<p>Nom : _____</p> <p>Adresse : _____ _____</p> <p>Code postal : _____</p> <p>Numéro matricule (si connu) : _____</p> <p>Département : _____</p> <p>Faculté / Service : _____</p> <p>Fonction : _____</p> <p>Numéro de téléphone au bureau : _____</p> <p>Numéro de télécopieur : _____</p> <p>Adresse électronique : _____</p> <p>Numéro de téléphone à domicile : _____</p> <p>Personne salariée régulière <input type="checkbox"/> Plein temps <input type="checkbox"/></p> <p>Personne salariée remplaçante <input type="checkbox"/> Temps partiel <input type="checkbox"/></p> <p>Personne salariée surnuméraire <input type="checkbox"/></p> <p>Personne salariée occasionnelle <input type="checkbox"/></p> <p>Personne salariée sur octroi de recherche <input type="checkbox"/> (unité d'accréditation 98)</p> <p>Je m'engage à observer les statuts, règlements et décisions et à payer la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. Cette adhésion entrera en vigueur le jour de mon admission par le Syndicat.</p> <p>J'ai payé le droit d'entrée requis de 2,00 \$ le ____ 20__ (À joindre avec le présent formulaire d'adhésion)</p> <p>EN FOI DE QUOI, j'ai signé _____ le ____ 20__</p> <p align="center">_____ Signature de la personne candidate</p> <p align="center">_____ Témoïn</p>	<p>Personne salariée rémunérée à même des fonds de recherche sur octroi de recherche (unité d'accréditation 98)</p> <p>Je m'engage à observer les statuts, règlements et décisions et à payer la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. Cette adhésion entrera en vigueur le jour de mon admission par le Syndicat.</p> <p>J'ai payé le droit d'entrée requis de 2,00 \$ le ____ 20__ (À joindre avec le présent formulaire d'adhésion)</p> <p align="center"><i>Accord</i></p> <p>Pour la consultation de mes conditions de travail, j'ai opté pour une convention collective version:</p> <p>Papier <input type="checkbox"/> électronique <input type="checkbox"/></p> <p align="center"><i>Accord</i></p> <p>EN FOI DE QUOI, j'ai signé _____ le ____ 20__</p> <p align="center">_____ Signature de la personne candidate</p> <p align="center">_____ Témoïn</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
-------------------------------	---------------------------------

ANNEXE 9 ACCRÉDITATION	ANNEXE 9 ACCRÉDITATION
<p>« Tous les employés de soutien de l'Université de Sherbrooke, salariés au sens du Code du travail, non déjà couverts par un certificat d'accréditation, dont le salaire émerge du budget de fonctionnement de l'Université, inclus dans les groupes suivants :</p> <p style="padding-left: 40px;">Personnel de bureau Personnel technique Personnel de métiers et services</p> <p>À l'exclusion :</p> <p>a) des auxiliaires d'enseignement y incluant les répétiteurs, démonstrateurs, moniteurs et correcteurs d'examens;</p> <p>b) des étudiants qui exécutent un travail dans le cadre de leur formation académique;</p> <p>c) des stagiaires;</p> <p>d) d'une secrétaire pour le recteur, chacun des vice-recteurs, le secrétaire général, le directeur du Service des personnels, le directeur du Service des finances et d'une secrétaire additionnelle pour chacun d'eux; et de leurs remplaçantes;</p> <p>e) du personnel professionnel;</p> <p>f) du personnel administratif de cadre;</p> <p>g) des officiers de sécurité, en ce qui concerne les Services auxiliaires, Section de la sécurité »</p>	<p>EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations de travail</p> <p>ACCUEILLE la requête;</p> <p>FUSIONNE en une seule unité les accréditations AM-2000-2062; et AM 2000-1141 détenues par le Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke, SFCP section locale 7498 auprès de l'Université de Sherbrooke pour qu'elle se lise AM-2000-9508;</p> <p>DÉCLARE que le Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke, SFCP section locale 7498 est accrédité pour représenter :</p> <p>« Tous les employés de soutien de l'Université de Sherbrooke, salariés au sens du Code du travail remunérés à même des fonds de recherche et qui sont au service des chercheuses et des chercheurs effectuant des travaux de recherche dans le cadre de leur travail de chercheuse et de chercheur à l'Université, ainsi que ceux dont le salaire émerge du budget de fonctionnement de l'Université, inclus dans les groupes suivants :</p> <p style="padding-left: 40px;">Personnel de bureau Personnel technique Personnel de métiers</p> <p style="text-align: right;">IDEM</p> <p>h) des personnes employées dans le cadre des programmes gouvernementaux « Défi » et « Développement d'emploi ».</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>De : Université de Sherbrooke 2500, boulevard de l'Université Sherbrooke (Québec) J1K 2R1</p> <p>Établissements visés :</p> <p>Tous les établissements. (AM-2000-2062)</p> <p style="text-align: right;">Mario Chaumont Commissaire du travail</p> <p>Montréal, le 24 février 2004</p>	<p>De : Université de Sherbrooke 2500, boulevard de l'Université Sherbrooke (Québec) J1K 2R1</p> <p><u>Établissements visés :</u></p> <p>Tous les établissements.</p> <p style="text-align: right;">Arlette Berger Commissaire du travail</p> <p>Le 8 avril 2009</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>

ANNEXE 10-A

ANNEXE 10-A

FORMULAIRE D'INSCRIPTION DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL, SAISONNIÈRES OU CYCLIQUES ET TRAVAILLANT MOINS DE DOUZE (12) MOIS PAR ANNÉE

FORMULAIRE D'INSCRIPTION DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL, SAISONNIÈRES OU CYCLIQUES ET TRAVAILLANT MOINS DE DOUZE (12) MOIS PAR ANNÉE

Nom : _____ Prénom : _____ Matricule : _____
 Téléphone : 1^{er} () ____ - _____ 2^e () ____ - _____

IDEM

Cochez la case appropriée :

- Je choisis de ne pas être inscrit(e) sur la liste de rappel des personnes salariées temporaires.
- Je choisis d'être inscrit(e) sur la liste de rappel des personnes salariées temporaires.

IDEM

Inscription à un ou plusieurs groupes :

Bureau : Métiers et services : Technique :

IDEM

Région : Sherbrooke :
 Longueuil :

IDEM

Disponibilité

IDEM

COCHEZ LES CASES APPROPRIÉES :

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
AM <input type="checkbox"/>													
PM <input type="checkbox"/>													
Soir <input type="checkbox"/>													
Nuit <input type="checkbox"/>													

Veillez compléter un nouveau formulaire si vous désirez apporter des modifications. Ces modifications seront effectives à la date de réception du nouveau formulaire au Service des ressources humaines.

Veillez compléter un nouveau formulaire si vous désirez apporter des modifications. Ces modifications seront effectives à la date de réception du nouveau formulaire ~~au~~ à la Direction des ressources humaines.

Accord

Commentaires : _____

IDEM

Signature : _____ Date : _____

ANNEXE 10-B FORMULAIRE D'INSCRIPTION DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES	ANNEXE 10-B FORMULAIRE D'INSCRIPTION DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES OU RÉMUNÉRÉES À MÊME DES FONDS DE RECHERCHE
Nom : _____ Prénom : _____ Adresse : _____ _____	IDEM
Téléphone : 1 ^{er} : _____ 2 ^e : _____ Scolarité : _____ _____	IDEM
Groupes : Bureau : <input type="checkbox"/> Métiers et services : <input type="checkbox"/> Technique : <input type="checkbox"/>	IDEM
Disponibilité : Plein temps : <input type="checkbox"/> Temps partiel : <input type="checkbox"/> Jour : <input type="checkbox"/> Soir : <input type="checkbox"/> Nuit : <input type="checkbox"/> Fin de semaine : <input type="checkbox"/>	IDEM
Période de disponibilité : _____	IDEM
Date : _____	
Signature : _____	

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p align="center">ANNEXE 11</p> <p align="center">FRAIS DE DÉPLACEMENT</p>	<p align="center">ANNEXE 11</p> <p align="center">FRAIS DE DÉPLACEMENT</p>
<p>1. Lorsque, à la demande écrite de l'Université, une personne salariée utilise occasionnellement son véhicule automobile dans l'accomplissement de son travail, l'Université lui verse une compensation pour chaque sortie. Cette compensation est fixée :</p> <p>a) lorsqu'il s'agit d'un déplacement aller-retour à l'intérieur d'un campus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à compter de la date de la signature de la convention jusqu'au 31 mai 2006 à 3,70 \$ et avec covoiturage 4,40 \$; - au cours des années financières suivantes - l'Université appliquera le même pourcentage d'augmentation que celui prévu à la Directive relative au remboursement des frais de déplacement (Directive 2600-013); <p>b) lorsqu'il s'agit d'un déplacement en dehors d'un campus pour se rendre en ville :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à compter de la date de la signature de la convention jusqu'au 31 mai 2006 à 7,00 \$ et avec covoiturage 8,30 \$; - au cours des années financières suivantes - l'Université appliquera le même pourcentage d'augmentation que celui prévu à la Directive relative au remboursement des frais de déplacement (Directive 2600-013); <p>c) lorsqu'il s'agit d'une sortie du Campus principal au Campus de la santé et vice-versa :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à compter de la date de la signature de la convention jusqu'au 31 mai 2006 à 10,50 \$ et avec covoiturage 12,50 \$; - au cours des années financières suivantes - l'Université appliquera le même pourcentage d'augmentation que celui prévu à la Directive relative au remboursement des frais de déplacement (Directive 2600-013). <p>2. Une personne salariée peut refuser d'utiliser son véhicule automobile en tout temps, quelle que soit son occupation.</p>	<p>1. Lorsque, à la demande écrite de l'Université, une personne salariée utilise occasionnellement son véhicule automobile dans l'accomplissement de son travail, l'Université lui verse une compensation pour chaque sortie. Cette compensation est fixée :</p> <p>a) lorsqu'il s'agit d'un déplacement de moins de 8 kilomètres aller-retour : à l'intérieur d'un campus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à compter de la date de la signature de la convention jusqu'au 31 mai 2006 à 3,95 \$ 3,70 \$ et avec covoiturage 4,65 \$ 4,40 \$; <p align="center">IDEM</p> <p>b) lorsqu'il s'agit d'un déplacement entre 8 et 16 kilomètres aller-retour : en dehors d'un campus pour se rendre en ville :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à compter de la date de la signature de la convention jusqu'au 31 mai 2006 à 7,50 \$ 7,00 \$ et avec covoiturage 8,80 \$ 8,30 \$; <p align="center">IDEM</p> <p>c) lorsqu'il s'agit d'une sortie du Campus principal au Campus de la santé et vice-versa :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à compter de la date de la signature de la convention jusqu'au 31 mai 2006 à 11,00 \$ 10,50 \$ et avec covoiturage 13,00 \$ 12,50 \$; <p align="center"><i>Accord</i></p> <p align="center">IDEM</p> <p align="center">IDEM</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015												
<p>3. Lorsque, à la demande expresse de l'Université, une personne salariée utilise régulièrement son véhicule automobile dans l'accomplissement de son travail, un remboursement de la surprime d'assurance occasionnée par l'utilisation de son véhicule automobile au travail lui sera accordé jusqu'à concurrence de cent quarante dollars (140 \$) par année; la personne salariée devra fournir à l'Université une preuve attestant cette surprime et le coût de celle-ci.</p> <p>La personne salariée demeure toutefois responsable de la franchise afférente à la garantie des dommages à cette voiture ou des dommages complets s'ils ne sont pas assurés.</p> <p>4. La personne salariée qui, à la demande expresse de l'Université, utilise régulièrement son véhicule automobile dans l'accomplissement de son travail reçoit une compensation fixée comme suit :</p> <table border="1" data-bbox="191 730 805 865"> <thead> <tr> <th>Base de paiement</th> <th>Fonction</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>pour chaque jour effectivement travaillé</td> <td>pour chaque tournée complète de cueillette et de livraison du courrier</td> <td>40,70 \$¹</td> </tr> </tbody> </table> <p>1. Ce tarif est en vigueur à compter de la date de la signature de la convention jusqu'au 31 mai 2006. Au cours des années financières suivantes - l'Université appliquera le même pourcentage d'augmentation que celui prévu à la <i>Directive relative au remboursement des frais de déplacement</i> (Directive 2600-013).</p> <p>Les parties s'engagent à revoir le taux payé pour la livraison du courrier.</p>	Base de paiement	Fonction		pour chaque jour effectivement travaillé	pour chaque tournée complète de cueillette et de livraison du courrier	40,70 \$ ¹	<p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <table border="1" data-bbox="849 730 1463 865"> <thead> <tr> <th>Base de paiement</th> <th>Fonction</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Idem</td> <td>Idem</td> <td>43,45 \$¹ 40,70 \$</td> </tr> </tbody> </table> <p>1. Ce tarif est en vigueur à compter de la date de la signature de la convention jusqu'au 31 mai 2006. Au cours des années financières suivantes - l'Université appliquera le même pourcentage d'augmentation que celui prévu à la <i>Directive relative au remboursement des frais de déplacement</i> (Directive 2600-013).</p> <p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>	Base de paiement	Fonction		Idem	Idem	43,45 \$ ¹ 40,70 \$
Base de paiement	Fonction												
pour chaque jour effectivement travaillé	pour chaque tournée complète de cueillette et de livraison du courrier	40,70 \$ ¹											
Base de paiement	Fonction												
Idem	Idem	43,45 \$ ¹ 40,70 \$											

LETTRE D'ENTENTE # 1

entre
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
 ci-après appelée « l'Université »
 et
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
 ci-après appelé le « Syndicat »

OBJET : PRIME DE MARCHÉ AUX TITULAIRES DE CERTAINES FONCTIONS

CONSIDÉRANT la difficulté de recrutement pour les fonctions de techniciennes et de techniciens ci-dessous;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de prendre en considération la rémunération offerte à certaines fonctions de techniciennes et de techniciens en dehors de l'Université.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Une prime dite « prime de marché » est offerte aux personnes salariées dans les fonctions suivantes :

- Technicienne, technicien en informatique
- Technicienne, technicien en systèmes ordonnés
- Technicienne, technicien en télématique
- Technicienne, technicien en télécommunication
- Technicienne, technicien en sécurité informatique
- Technicienne, technicien en multimédia

Cette prime correspond à la différence de salaire entre la classe 10 et la classe 9. Cette « prime de marché » est valable pour la durée de la présente convention collective.

Les règles d'intégration sont ceux prévues à l'article 8-1.04, deuxième paragraphe.

Lors de l'affichage de l'une de ces fonctions, l'offre d'emploi mentionnera que la rémunération est basée sur la classe 10 mais ces fonctions demeurent évaluées en classe 9.

Les parties conviennent qu'elles ne pourront utiliser cette lettre d'entente aux fins de l'application de la loi sur l'équité salariale.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce sixième (6^e) jour du mois de juin 2005.

POUR L'UNIVERSITÉ

POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE # 1

entre
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
 ci-après appelée « l'Université »
 et
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
 ci-après appelé le « Syndicat »

OBJET : PRIME DE MARCHÉ AUX TITULAIRES DE CERTAINES FONCTIONS

IDEM

La présente lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au 30 mars 2015.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce ____ () jour du mois de ____ 2011.

POUR L'UNIVERSITÉ

POUR LE SYNDICAT

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008		CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015			
Représentant autorisé	dûment	Représentant autorisé	dûment	Personne représentante dûment autorisée	Personne représentante dûment autorisée
POUR L'UNIVERSITÉ		POUR LE SYNDICAT		POUR L'UNIVERSITÉ	POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE # 2
entre
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée « l'Université »
et
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelé le « Syndicat »

OBJET : TRAVAIL ÉTUDIANT

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser l'embauche des étudiantes et étudiants sur les campus.

Les parties conviennent de ce qui suit :

En tout temps, le travail étudiant ne doit occasionner de fermeture de poste.

À moins d'entente entre les parties, le travail étudiant ne doit pas éviter la création d'un poste vu le nombre d'heures effectuées, à l'exception de la tâche identifiée d'un astérisque et de la lettre d'entente signée pour les Services à la vie étudiante.

L'Université peut procéder à l'embauche d'étudiantes et d'étudiants pour les tâches spécifiques suivantes :

- l'accueil des étudiantes et étudiants durant les rentrées scolaires;
- les visites guidées sur les campus;
- les activités de recrutement d'étudiantes et d'étudiants telles que les journées portes ouvertes, les journées d'accueil, les activités d'information, les activités de recrutement hors campus et la participation à des salons et des foires;
- les appels téléphoniques aux personnes ayant fait des demandes d'admission à l'Université;
- la sollicitation téléphonique pour la campagne de financement de l'Université;*
- l'information des étudiantes et étudiants aux Services à la vie étudiante et remise de différents documents tels que prêts et bourses;
- la collation des grades;
- le service de raccompagnement.

La durée maximale de l'emploi pour une étudiante ou un étudiant est de quinze (15) heures par semaine. La durée peut cependant être plus longue, pour de courtes périodes de temps, telles que les rentrées scolaires.

LETTRE D'ENTENTE # 2
entre
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée « l'Université »
et
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelé le « Syndicat »

OBJET : TRAVAIL ÉTUDIANT**IDEM****IDEM****IDEM****IDEM****IDEM****IDEM****IDEM**

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008		CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015	
<p>En plus des tâches énumérées à la page précédente, l'Université peut, après entente entre les parties, sauf pour un besoin ponctuel d'une journée et moins, procéder à l'embauche d'étudiantes et d'étudiants pour occuper des tâches prévues à la convention collective. Pour ce type d'emploi, l'étudiante ou l'étudiant reçoit le taux horaire de quatorze dollars et quatre-vingt-quinze (14,95 \$).</p> <p>Comme condition d'embauche l'étudiante ou l'étudiant doit avoir le statut d'étudiant à temps complet à l'Université de Sherbrooke selon le <i>Règlement des études</i>. Pour un travail durant le trimestre de l'été, l'étudiante ou l'étudiant doit avoir été admissible au trimestre précédent.</p> <p>Cependant, les personnes salariées qui occupent déjà un de ces emplois au moment de la signature de la présente lettre d'entente le conserve.</p> <p>À moins de disposition contraire, l'étudiante ou l'étudiant reçoit un taux horaire de onze dollars et vingt-six (11,26 \$).</p> <p>Les étudiantes et les étudiants reçoivent en compensation, à chaque période de paie, une indemnité de vacances égale à celle prévue à la <i>Loi sur les normes du travail</i>.</p> <p>Les étudiantes ou les étudiants bénéficient des avantages sociaux et des congés fériés selon la <i>Loi sur les normes du travail</i>.</p> <p>Les étudiantes ou les étudiants bénéficient du chapitre 3, les clauses 8-3.00 et 10-8.00 de la convention collective et du chapitre 9 uniquement sur les dispositions de la présente. De plus, les augmentations salariales prévues à la clause 8-2.00 s'appliquent.</p> <p>L'Université transmet au Syndicat, à chaque mois, la liste des étudiantes et étudiants et le nombre d'heures exécutées par chacune et chacun.</p> <p>La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.</p> <p>En foi de quoi, les parties ont signé ce sixième (6^e) jour du mois de juin 2005.</p>		<p>En plus des tâches énumérées à la page précédente, l'Université peut, après entente entre les parties, sauf pour un besoin ponctuel d'une journée et moins, procéder à l'embauche d'étudiantes et d'étudiants pour occuper des tâches prévues à la convention collective. Pour ce type d'emploi, l'étudiante ou l'étudiant reçoit le taux horaire de seize cinquante-neuf quatorze quatre-vingt-quinze (16,59 14,95\$).</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p>À moins de disposition contraire, l'étudiante ou l'étudiant reçoit un taux horaire de onze douze dollars et vingt-six quarante-neuf dollars et vingt-six (12,49 11,26\$).</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p>En foi de quoi, les parties ont signé ce ___^e jour du mois de 2011.</p>	
POUR L'UNIVERSITÉ	POUR LE SYNDICAT	POUR L'UNIVERSITÉ	POUR LE SYNDICAT
Représentant dûment autorisé	Représentant dûment autorisé	Personne représentante dûment autorisée	Personne représentante dûment autorisée
Témoin	Témoin	Témoin	Témoin

LETTRE D'ENTENTE # 3

entre
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
 ci-après appelée « l'Université »
 et
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
 ci-après appelé le « Syndicat »

**OBJET : INTÉGRATION DU PERSONNEL DE RECHERCHE – UNITÉ 98 DANS
 L'UNITÉ 74**

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser la mobilité du personnel de recherche inscrit sur la liste de disponibilité de l'article 3-3.03 (unité 98);

CONSIDÉRANT la volonté des parties de permettre au personnel de recherche d'être inscrit sur la liste de rappel de l'article 2-3.09 (unité 74).

Les parties conviennent de ce qui suit :

- Nonobstant l'article 2-3.06, une personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité de l'article 3-3.03 (unité 98) est également inscrite sur la liste de rappel de l'article 2-3.09 (unité 74).
- La personne salariée doit se qualifier en vertu des règles et politiques d'embauche du personnel de soutien de l'unité 74.

LETTRE D'ENTENTE # 3

entre
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
 ci-après appelée « l'Université »
 et
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
 ci-après appelé le « Syndicat »

**OBJET : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES
 RÉMUNÉRÉES À MÊME DES FONDS DE RECHERCHE**

Considérant les particularités régissant le personnel rémunéré à même des fonds de recherche;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les personnes salariées rémunérées à même des fonds de recherche bénéficient, le cas échéant au prorata des heures travaillées et payées, des dispositions de la convention collective applicables aux personnes salariées régulières pour autant qu'elles leur soient applicables et qu'elles aient accumulé deux (2) années d'ancienneté dont au moins une (1) année d'ancienneté à titre de personne salariée rémunérée à même des fonds de recherche. Le calcul de l'ancienneté s'effectue selon les dispositions de l'article 2.3.06

Une personne salariée rémunérée à même des fonds de recherche ne se qualifiant pas conformément au paragraphe précédent bénéficie des dispositions prévues à la clause 2-3.00.

Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux personnes salariées rémunérées à même des fonds de recherche, sous réserve de ce qui est ci-haut mentionné et pour autant qu'elles leurs soient applicables, à l'exception des exclusions suivantes:

- 1-1.19 : Définition de mise à pied en référant au point 6 de la présente.
- 1-1.24 : Définition de personne salariée à plein temps en référant au point 7 de la présente.
- 1-1.25 : Définition de personne salariée à temps partiel en référant au point 7 de la présente.
- 1-1.26 : Définition de personne salariée en période d'essai en référant au point 3 de la présente.
- 1-1.28 : Définition de personne salariée étoilée.
- 1-1.30 : Définition de personne salariée régulière.
- 1-1.36 : Définition de poste.

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p>- Pour le travail effectué dans l'unité 74, l'ancienneté se cumule conformément à l'article 2-3.06.</p>	<p>2-2.02 : Exclusivité de tâches en référant au point 1 de la présente.</p> <p>2-2.06 : Prolongation d'heures en se référant au point 7 de la présente.</p> <p>3-2.02 : Fiches de renseignement.</p> <p>4-1.00 : Affichage et sélection en référant aux points 2-4-5 de la présente.</p> <p>4-3.00 : Affectation temporaire.</p> <p>4-5.00 : Sécurité d'emploi.</p> <p>4-6.00 : Abolition de poste.</p> <p>4-7.00 : Remplacement et recyclage.</p> <p>4-8.00 : Mise à pied et déplacement.</p> <p>4-9.00 : Liste de rappel des personnes salariées régulières.</p>
<p>- Le nom de la personne salariée est maintenu sur la liste de rappel de l'article 2-3.09 (unité 74) tant que celle-ci a un lien d'emploi avec l'Université (unité 98).</p>	<p>5-6.00 : Congé sans salaire.</p> <p>5-8.00 : Congé à traitement différé.</p> <p>7-1.00 : Période, durée et horaire de travail en référant au point 7 de la présente.</p> <p>7-2.00 : Horaire variable en référant au point 7 de la présente.</p> <p>8-4.00 : Travail supplémentaire en référant au point 7 de la présente</p> <p>8-5.01 : Rappel à l'exception du 1^{er} paragraphe de b) et en référant au point 7 de la présente.</p>
<p>- L'Université maintient en vigueur les assurances collectives telles qu'elles sont prévues à la clause 6-6.00 pour les personnes salariées couvertes par la convention collective (Personnel de recherche).</p>	<p>Les conditions de travail spécifiques des personnes salariées rémunérées à même des fonds de recherche sont les suivantes :</p> <p>1) L'embauche de personnel de soutien rémunéré à même des fonds de recherche ne restreint aucunement le travail des étudiantes et étudiants, ni le travail des chercheuses et chercheurs, ni le travail des personnes en formation postdoctorale, ni le travail des stagiaires du système coopératif. L'Université accepte de ne pas recourir de façon systématique et concertée aux étudiantes et étudiants ni aux stagiaires du système coopératif afin de remplir les emplois occupés par des personnes salariées.</p> <p>De plus, des tâches accomplies par des personnes salariées rémunérées à même des fonds de recherche peuvent être exécutées par des personnes salariées professionnelles; toutefois, ces tâches ne doivent pas correspondre de manière prépondérante à celles d'un personnel de soutien.</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<p data-bbox="175 184 816 262">- Les dispositions de l'article 2-3.07 s'appliquent pour la personne salariée ayant moins de deux cent soixante-cinq (265) jours d'ancienneté dans l'unité 74.</p> <p data-bbox="175 415 816 493">La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.</p>	<p data-bbox="837 184 1479 378">2) Sous réserve du paragraphe 5 de la présente, les emplois dont la durée est supérieure à six (6) mois sont affichés selon les dispositions pertinentes de la clause 4-1.00. Pour combler les emplois dont la durée est inférieure à six (6) mois, l'Université a recours aux dispositions particulières de la clause 2-3.00 en tenant compte des caractéristiques de la présente.</p> <p data-bbox="837 415 1479 583">3) Pour l'application de la clause 4-1.00, les personnes salariées rémunérées à même des fonds de recherche et possédant plus de deux (2) années d'ancienneté dont au moins une (1) année d'ancienneté à titre de personne salariée rémunérée à même des fonds de recherche doivent satisfaire à la période de probation prévue à la clause 4-2.00.</p> <p data-bbox="837 621 1479 758">4) L'embauche d'une personne salariée rémunérée à même un fonds de recherche dont le nom est indiqué lors de l'obtention d'un contrat ou d'une subvention est prioritaire à toutes autres règles d'embauche prévues à la convention collective. L'Université en informe alors le Syndicat.</p> <p data-bbox="837 795 1479 1020">5) Pour combler un emploi au niveau du personnel du groupe technique payé à même des fonds de recherche, l'Université offre l'emploi en priorité à la personne salariée qu'elle juge la plus compétente parmi celles qui possèdent les qualifications et répondent aux exigences requises. À compétence égale, elle offre l'emploi à la personne salariée qui possède le plus d'ancienneté. L'Université avise le Syndicat du résultat de l'affichage, s'il y a lieu.</p> <p data-bbox="837 1058 1479 1661">6) L'Université peut procéder à la mise à pied d'une personne salariée rémunérée à même des fonds de recherche, en raison de l'une ou l'autre des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="883 1171 1292 1199">- fin de la période prévue pour l'emploi; <li data-bbox="883 1230 1292 1257">- terminaison d'un projet de recherche; <li data-bbox="883 1289 1479 1346">- cessation, épuisement ou diminution de l'aide financière prévue; <li data-bbox="883 1377 1479 1434">- départ définitif ou absence pour une période prolongée de l'Université de la chercheuse ou du chercheur; <li data-bbox="883 1465 1479 1661">- réorientation de la recherche nécessitant l'embauche de personnes possédant des connaissances, qualifications, aptitudes ou habiletés différentes de celles de la personne salariée mise à pied. Le fardeau de la preuve quant à la nécessité de posséder des connaissances, qualifications, aptitudes ou habiletés différentes incombe à l'Université;

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
	<p>Lors de sa mise à pied, la personne salariée rémunérée à même des fonds de recherche et détenant plus de deux (2) ans d'ancienneté dont au moins une (1) année d'ancienneté à titre de personne salariée rémunérée à même des fonds de recherche peut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - obtenir un poste vacant ou nouvellement créé de même classification ou de classification inférieure, et ce, sans affichage. La personne doit posséder les qualifications requises et elle est soumise à une période de probation. - déplacer une personne salariée temporaire qui possède moins d'ancienneté. La personne doit posséder les exigences requises par le poste ou l'emploi. - être mise à pied et réinscrite sur la liste de rappel des personnes salariées temporaires conformément à l'article 2-3.09. <p>7) Les dispositions des clauses 4-2.00 (semaine de travail) et 4-3.00 (travail supplémentaire) de la convention collective SEESUS (Personnel de recherche) seront reproduites dans la présente lettre d'entente.</p> <p>8) Dans les six (6) mois de la signature de la convention collective, la personne salariée rémunérée à même des fonds de recherche sera intégrée dans l'échelle de classification au taux horaire de salaire égal ou immédiatement supérieur. Durant cette période, l'Université évaluera la scolarité et l'expérience pertinente de la personne salariée conformément aux articles 8-1.08 et 8-1.09 de la convention collective.</p> <p>Au plus tard, le 1^{er} décembre 2012, l'exercice d'intégration dans l'échelle salariale devra être complété et la situation salariale de la personne salariée dont l'évaluation aurait donné des échelons supérieurs se verra appliquer les avancements d'échelons reflétant intégralement le résultat de l'évaluation de sa scolarité et expérience.</p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015																																				
	<p data-bbox="883 180 1471 321">9) Dans les six (6) mois de la signature de la convention collective, le comité conjoint prévu à l'annexe 6-A procédera à l'assignation des personnes salariées rémunérées à même des fonds de recherche, de la façon suivante :</p> <table data-bbox="850 359 1463 1787"> <tr> <td data-bbox="850 359 1084 386">Aide à la recherche</td> <td data-bbox="1101 359 1377 386">Aide de laboratoire</td> <td data-bbox="1398 359 1463 386">81014</td> </tr> <tr> <td data-bbox="850 432 1084 459">Commis à la recherche</td> <td data-bbox="1101 432 1377 543">Intégration du personnel dans une fonction en considérant le travail effectué (appariement)</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="850 590 1084 642">Secrétaire à la recherche</td> <td data-bbox="1101 590 1377 617">Secrétaire</td> <td data-bbox="1398 590 1463 617">71023</td> </tr> <tr> <td data-bbox="850 688 1084 741">Agente, agent d'administration</td> <td data-bbox="1101 688 1377 716">Secrétaire de direction</td> <td data-bbox="1398 688 1463 716">71006</td> </tr> <tr> <td data-bbox="850 787 1084 840">Outilleuse-ajusteuse, ouilleur-ajusteur</td> <td data-bbox="1101 787 1377 869">Cette fonction sera créée et évaluée conformément à l'annexe 6-A</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="850 915 1084 997">Personnel métier spécialisé à la recherche</td> <td data-bbox="1101 915 1377 1026">Intégration du personnel dans une fonction en considérant le travail effectué (appariement)</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="850 1068 1084 1150">Technicienne, technicien en administration</td> <td data-bbox="1101 1068 1377 1121">Technicienne, technicien en administration</td> <td data-bbox="1398 1068 1463 1096">61021</td> </tr> <tr> <td data-bbox="850 1197 1084 1249">Technicienne, technicien en génie civil</td> <td data-bbox="1101 1197 1377 1249">Technicienne, technicien en génie civil</td> <td data-bbox="1398 1197 1463 1224">61052</td> </tr> <tr> <td data-bbox="850 1295 1084 1377">Technicienne, technicien en génie mécanique</td> <td data-bbox="1101 1295 1377 1348">Technicienne, technicien en génie mécanique</td> <td data-bbox="1398 1295 1463 1323">61049</td> </tr> <tr> <td data-bbox="850 1423 1084 1505">Technicienne, technicien en informatique</td> <td data-bbox="1101 1423 1377 1476">Technicienne, technicien en informatique</td> <td data-bbox="1398 1423 1463 1451">61014</td> </tr> <tr> <td data-bbox="850 1551 1084 1633">Technicienne, technicien de laboratoire</td> <td data-bbox="1101 1551 1377 1604">Technicienne, technicien de laboratoire</td> <td data-bbox="1398 1551 1463 1579">61011</td> </tr> <tr> <td data-bbox="850 1680 1084 1761">Technicienne, technicien en sciences appliquées</td> <td data-bbox="1101 1680 1377 1791">Intégration du personnel dans une fonction en considérant le travail effectué (appariement)</td> <td></td> </tr> </table>	Aide à la recherche	Aide de laboratoire	81014	Commis à la recherche	Intégration du personnel dans une fonction en considérant le travail effectué (appariement)		Secrétaire à la recherche	Secrétaire	71023	Agente, agent d'administration	Secrétaire de direction	71006	Outilleuse-ajusteuse, ouilleur-ajusteur	Cette fonction sera créée et évaluée conformément à l'annexe 6-A		Personnel métier spécialisé à la recherche	Intégration du personnel dans une fonction en considérant le travail effectué (appariement)		Technicienne, technicien en administration	Technicienne, technicien en administration	61021	Technicienne, technicien en génie civil	Technicienne, technicien en génie civil	61052	Technicienne, technicien en génie mécanique	Technicienne, technicien en génie mécanique	61049	Technicienne, technicien en informatique	Technicienne, technicien en informatique	61014	Technicienne, technicien de laboratoire	Technicienne, technicien de laboratoire	61011	Technicienne, technicien en sciences appliquées	Intégration du personnel dans une fonction en considérant le travail effectué (appariement)	
Aide à la recherche	Aide de laboratoire	81014																																			
Commis à la recherche	Intégration du personnel dans une fonction en considérant le travail effectué (appariement)																																				
Secrétaire à la recherche	Secrétaire	71023																																			
Agente, agent d'administration	Secrétaire de direction	71006																																			
Outilleuse-ajusteuse, ouilleur-ajusteur	Cette fonction sera créée et évaluée conformément à l'annexe 6-A																																				
Personnel métier spécialisé à la recherche	Intégration du personnel dans une fonction en considérant le travail effectué (appariement)																																				
Technicienne, technicien en administration	Technicienne, technicien en administration	61021																																			
Technicienne, technicien en génie civil	Technicienne, technicien en génie civil	61052																																			
Technicienne, technicien en génie mécanique	Technicienne, technicien en génie mécanique	61049																																			
Technicienne, technicien en informatique	Technicienne, technicien en informatique	61014																																			
Technicienne, technicien de laboratoire	Technicienne, technicien de laboratoire	61011																																			
Technicienne, technicien en sciences appliquées	Intégration du personnel dans une fonction en considérant le travail effectué (appariement)																																				

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008		CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015	
<p>EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce <u> 9 </u> jour du mois de juin 2005.</p>		<p>10) Aux fins d'application de la présente, l'ancienneté pour les personnes salariées rémunérées à même des fonds de recherche est comptabilisée à compter de la date de service continu identifiée à la dernière liste transmise au Syndicat en vertu de l'article 2-4.02 de la convention collective du personnel de recherche. Le calcul s'effectue conformément à l'article 4-4.01 de la convention collective en y faisant les adaptations nécessaires et s'applique exclusivement à la personne salariée rémunérée à même des fonds de recherche en lien d'emploi au moment de la signature de la convention. Pour les situations où il est impossible de reconstituer l'historique d'ancienneté via le système informatique, la personne salariée procédera à la confirmation de son temps travaillé par déclaration assermentée.</p> <p>EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce <u> </u> jour du mois de <u> </u> 2011.</p>	
Pour l'Université	Pour le syndicat	Pour l'Université	Pour le syndicat
_____ Représentant dûment autorisé	_____ Représentant dûment autorisé	_____ Personne représentante dûment autorisée	_____ Personne représentante dûment autorisée
_____ Témoin	_____ Témoin	_____ Témoin	_____ Témoin

LETTRE D'ENTENTE # 4
entre
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée « l'Université »
et
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelé le « Syndicat »

OBJET : COMMIS AUX AFFAIRES ACADÉMIQUES

CONSIDÉRANT la spécificité de la fonction de commis aux affaires académiques;

CONSIDÉRANT qu'il y a peu de fonctions préparatoires à occuper cette fonction;

CONSIDÉRANT la pénurie de personnes possédant l'expérience pertinente pour occuper cette fonction;

CONSIDÉRANT que cette fonction exige un minimum de trois (3) années d'expérience pertinente.

Les parties conviennent de ce qui suit pour les personnes qui ont posé leur candidature pour un poste de commis aux affaires académique :

- Dans un premier temps, l'Université recrute la personne qui a le plus d'ancienneté et qui répond aux besoins exprimés dans l'offre d'emploi.
- Dans un deuxième temps, si personne ne possède l'expérience pertinente, alors cette expérience pertinente requise est abaissée à un minimum d'un an et demi (1½).
- Dans un troisième temps, si personne ne possède un minimum d'un an et demi (1½), alors cette expérience pertinente requise est abaissée à un minimum d'un (1) an.
- Dans un quatrième temps, si personne ne possède le minimum d'un (1) an d'expérience pertinente alors l'Université recrute parmi les personnes qui ont suivi avec succès une formation dans le domaine de la gestion académique et qui sera offerte par le comité de perfectionnement. Cette formation sera mise sur pied dans les six (6) mois de la signature de la convention collective. Les personnes concernées sont soumises à une période initiale de familiarisation de quarante (40) jours effectivement travaillés durant laquelle l'Université pourra mettre fin à cet emploi. Aucun grief ne peut naître de cette décision.
- La période de probation ou d'essai est prolongée de quinze (15) jours effectivement travaillés pour les personnes ne possédant pas l'expérience pertinente requise.

LETTRE D'ENTENTE # 4
entre
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée « l'Université »
et
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelé le « Syndicat »

OBJET : COMMIS AUX AFFAIRES ACADÉMIQUES

IDEM

IDEM

IDEM

IDEM

IDEM

IDEM

- Dans un deuxième temps, si personne ne possède l'expérience pertinente, alors l'Université retient la candidature de la personne qui a le plus d'expérience pertinente, tout en ayant un minimum de six (6) mois d'expérience à son actif. cette expérience pertinente requise est abaissée à un minimum d'un an et demi (1½).

- **Abrogé**

- **Abrogé**

IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008		CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015	
<p>- L'Université indiquera une mention lors de l'affichage d'un poste de commis aux affaires académiques pour informer les personnes du contenu de la présente lettre d'entente.</p>		<p>IDEM</p>	
		<p>De plus, afin de favoriser l'acquisition d'expérience pertinente pour la fonction de commis aux affaires académiques par le personnel régulier;</p>	
		<p>- Les personnes salariées régulières ayant réussies la formation sur la gestion du dossier étudiant développé par le Service du registraire, manifestent leur intérêt auprès de la Direction des ressources humaines pour occuper un poste temporairement dépourvu de son titulaire dans le cadre d'une absence autorisée de 20 semaines et plus.</p>	
		<p>- La Direction des ressources humaines fait appel à cette liste par ancienneté avant de recourir à une personne salariée temporaire pour toute absence autorisée de 20 semaines et plus.</p>	
		<p>- La personne salariée régulière peut refuser et demeure sur la liste. Cette dernière est mise à jour une fois par année.</p>	
		<p>- La personne salariée régulière occupe le poste jusqu'au terme du remplacement, puis elle retourne à son poste à moins qu'il n'ait été aboli conformément à 4-6.00. Ce remplacement est soumis à une période de familiarisation de quarante (40) jours effectivement travaillés durant laquelle l'Université pourra mettre fin à ce remplacement. Aucun grief ne peut naître de cette décision.</p>	
		<p>- La personne salariée régulière est rémunérée en classe 6 à l'échelon égal ou immédiatement supérieur au taux de salaire qu'elle reçoit dans son poste.</p>	
		<p>- Lors d'un affichage pour un poste régulier, l'expérience pertinente ainsi accumulée sera considérée.</p>	
<p>La présente est faite sans admission de part et d'autre et ne peut être invoquée à titre de précédent ou de pratique passée par les parties.</p>		<p>IDEM</p>	
<p>La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.</p>		<p>IDEM</p>	
<p>En foi de quoi, les parties ont signé ce sixième (6^e) jour du mois de juin 2005.</p>		<p>En foi de quoi, les parties ont signé ce ____^e jour du mois de _____ 2011.</p>	
<p>Pour l'Université</p>	<p>Pour le syndicat</p>	<p>Pour l'Université</p>	<p>Pour le syndicat</p>
<p>_____ Représentant dûment autorisé</p>	<p>_____ Représentant dûment autorisé</p>	<p>_____ Personne représentante dûment autorisée</p>	<p>_____ Personne représentante dûment autorisée</p>
<p>_____ Témoin</p>	<p>_____ Témoin</p>	<p>_____ Témoin</p>	<p>_____ Témoin</p>

LETTRE D'ENTENTE # 6
entre
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée « l'Université »
et
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelé le « Syndicat »

OBJET : RECONNAISSANCE DES ACQUIS

CONSIDÉRANT la volonté des parties de permettre l'obtention d'un poste du groupe technique aux personnes salariées régulières;

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent que des expériences pertinentes peuvent suppléer à de la scolarité manquante;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Université de promouvoir une carrière enrichissante à l'Université.

Les parties conviennent de ce qui suit :

- Un comité paritaire composé de deux (2) personnes représentantes de l'Université et de deux (2) personnes représentantes du Syndicat est formé. Ce comité s'adjoit, au besoin, l'aide d'une personne experte reconnue dans le domaine de la reconnaissance des acquis.
- Le comité portant sur la reconnaissance des acquis a comme mandat :
 - o de conseiller la personne salariée régulière dans l'identification et la reconnaissance de ses acquis, notamment dans la préparation de son portfolio, sous réserve qu'il appartient à la personne de démontrer par son dossier qu'elle possède les acquis qu'elle désire faire reconnaître;
 - o de déterminer les compétences nécessaires pour occuper une fonction spécifique du groupe technique et de préciser les connaissances, les habiletés et les aptitudes qui sont requises;
 - o d'élaborer un formulaire que la personne salariée régulière devra compléter pour permettre l'identification et la reconnaissance de ses acquis;
 - o d'évaluer le dossier soumis par la personne salariée régulière en utilisant les moyens que le comité juge approprié;

LETTRE D'ENTENTE # 6
entre
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée « l'Université »
et
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelé le « Syndicat »

OBJET : RECONNAISSANCE DES ACQUIS

IDEM

IDEM

IDEM

IDEM

Un comité paritaire composé de deux (2) personnes représentantes de l'Université et de deux (2) personnes représentantes du Syndicat est formé. Ce comité s'adjoit, au besoin, l'aide d'une personne experte reconnue dans le domaine de la reconnaissance des acquis. Si tel est le cas, l'information issue de cette collaboration externe, notamment avec l'accord de la personne salariée, circule de manière transparente à tout le comité.

Accord

IDEM

- o de déterminer les compétences nécessaires pour occuper une fonction spécifique du groupe technique et de préciser les connaissances, les habiletés et les aptitudes qui sont requises;
- o d'élaborer un formulaire que la personne salariée régulière devra compléter pour permettre l'identification et la reconnaissance de ses acquis;
- o de conseiller la personne salariée régulière dans l'identification et la reconnaissance de ses acquis, notamment dans la préparation de son portfolio, sous réserve qu'il appartient à la personne de démontrer par son dossier qu'elle possède les acquis qu'elle désire faire reconnaître;
- o d'évaluer le dossier soumis par la personne salariée régulière en utilisant les moyens que le comité juge approprié;

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008	CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015
<ul style="list-style-type: none"> ○ d'identifier les compétences que la personne salariée doit acquérir afin d'exercer une fonction spécifique du groupe technique ainsi que les activités d'apprentissage correspondantes, telles que des formations créditées ou non; ○ de communiquer sa recommandation à l'Université concernant la reconnaissance de l'équivalence d'un diplôme d'études collégiales (DEC) pour une fonction spécifique du groupe technique. ○ à défaut d'entente, les parties conviennent de nommer une personne qui agira à titre de président du comité. Les dispositions de l'article 9-1.12 s'appliquent; ○ de transmettre aux parties un bilan détaillant les travaux effectués au terme de la présente convention collective. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ d'identifier les compétences que la personne salariée doit acquérir afin d'exercer une fonction spécifique du groupe technique ainsi que les activités d'apprentissage correspondantes, telles que des formations créditées ou non; ○ de communiquer sa recommandation à l'Université concernant la reconnaissance de l'équivalence d'un diplôme d'études collégiales (DEC) pour une fonction spécifique du groupe technique;- ○ à défaut d'entente, les parties conviennent de nommer une personne qui agira à titre de président du comité. Les dispositions de l'article 9-1.12 s'appliquent; ○ de transmettre aux parties un bilan détaillant les travaux effectués au terme de la présente convention collective.
<p>- La décision de l'Université est communiquée à la personne salariée régulière et au comité. Cette décision ne peut faire l'objet d'un grief et elle est finale et sans appel.</p>	<p>- La décision de l'Université, conforme à la recommandation du comité, est communiquée à la personne salariée régulière et au comité. Cette décision ne peut faire l'objet d'un grief et elle est finale et sans appel.</p>
<p>- La personne salariée régulière doit posséder au moins un diplôme d'études secondaires (DES) ou un diplôme d'études professionnelles (DEP) et six (6) années d'expérience pertinente pour soumettre un dossier dans le but de se faire reconnaître l'équivalence d'un diplôme d'études collégiales (DEC).</p>	<p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p> <p style="text-align: center;">IDEM</p>
<p>- La personne salariée régulière peut obtenir un poste de niveau technique si aucune personne salariée régulière candidate n'a obtenu le poste dans un premier temps, et ce, conformément aux dispositions du chapitre 4 et si celle-ci a été reconnue par l'Université comme possédant l'équivalence du DEC. La personne salariée doit posséder les exigences requises par le poste sous réserve de l'article 4-1.03. Dans une telle situation, la période d'essai de la personne salariée régulière est de cent vingt (120) jours effectivement travaillés.</p>	<p>- La personne salariée régulière qui peut obtenir un poste de niveau technique si aucune personne salariée régulière candidate n'a obtenu le poste dans un premier temps, et ce, conformément aux dispositions du chapitre 4 et si elle-ci a été reconnue par l'Université comme possédant l'équivalence du DEC. La personne salariée doit posséder les exigences requises par le poste conformément à sous réserve de l'article 4-1.03. Dans une telle situation, la période d'essai de la personne salariée régulière est de cent vingt (120) jours effectivement travaillés.</p>
<p>- La personne salariée régulière qui a été reconnue comme possédant l'équivalence d'un DEC et qui a été confirmé dans un poste du groupe technique peut par la suite obtenir un poste conformément aux dispositions du chapitre 4 et ce à titre de personne salariée régulière.</p>	<p>- La personne salariée régulière qui a été reconnue comme possédant l'équivalence d'un DEC et qui a été confirmé dans un poste du groupe technique peut par la suite obtenir un poste conformément aux dispositions du chapitre 4 et ce à titre de personne salariée régulière.</p>
<p>- La personne salariée régulière visée par la présente lettre d'entente ne peut se prévaloir des mécanismes prévus à l'annexe 6-A pour obtenir un poste du groupe technique.</p>	<p>- La personne salariée régulière visée par la présente lettre d'entente ne peut se prévaloir des mécanismes prévus à l'annexe 6-A pour obtenir un poste du groupe technique. Le processus prévu à la présente lettre d'entente est un processus distinct de celui prévu à l'annexe 6-A.</p>
	<p style="text-align: center;"><i>Accord</i></p>

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008		CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015	
<p>- À l'exception du salaire des personnes salariées de l'Université, les coûts associés avec la reconnaissances des acquis sont pris à même le budget de perfectionnement prévu au chapitre 6.</p> <p>- Les dispositions prévues à l'article 3-4.15 s'appliquent.</p> <p>La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.</p> <p>En foi de quoi, les parties ont signé ce sixième (6^e) jour du mois de juin 2005.</p> <p>Pour l'Université _____ Pour le syndicat _____</p>		<p>- ...la reconnaissances...</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p style="text-align: center;">IDEM</p> <p>En foi de quoi, les parties ont signé ce ____^e jour du mois de _____ 2011.</p> <p>Pour l'Université _____ Pour le syndicat _____</p>	
Représentant dûment autorisé	Représentant dûment autorisé	Personne représentante dûment autorisée	Personne représentante dûment autorisée
Témoin	Témoin	Témoin	Témoin

LETTRE D'ENTENTE # 7

entre
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
 ci-après appelée « l'Université »
 et
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
 ci-après appelé le « Syndicat »

**OBJET : DÉTERMINATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL SUITE À LA
 RÉVOCATION DE L'ACCREDITATION ACCORDÉE À L'UNION DES
 EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION LOCALE 800**

CONSIDÉRANT la décision du Commissaire du travail Monsieur
 Mario Chaumont du 24 février 2004;

1. Conformément à la décision du Commissaire du travail, Messieurs Michel Bérubé, René Bilodeau, Marc Drapeau, Gilles Fortier, Richard Fontaine, François Lamontagne deviennent des employés syndiqués avec le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 7498.
2. La reconnaissance de l'ancienneté des personnes concernées au 24 février 2004 dans l'unité d'accréditation SCFP section locale 7498 est la suivante :

Michel Bérubé (622225)	1 an 133 jours
René Bilodeau (431774)	13 ans 288 jours
Marc Drapeau (476300)	13 ans 273 jours
Gilles Fortier (607401)	1 an 364 jours
Richard Fontaine (224357)	26 ans 100 jours
François Lamontagne (597407)	8 ans 343 jours
3. Les personnes salariées concernées sont intégrées, au 1^{er} juin 2004, à l'échelon 5 de la classe 7.
4. Les personnes salariées concernées ne subissent aucune baisse de salaire du fait de cette intégration.
5. Lorsqu'une personne salariée doit subir un examen pour l'obtention d'un permis, en vertu de la *Loi des mécaniciens de machines fixes*, cette personne a droit au temps nécessaire pour subir cet examen, jusqu'à concurrence d'un (1) jour de congé sans perte de salaire régulier, et ce, pas plus de deux (2) fois pour le même examen.
6. Lorsque l'Université demande à une personne salariée régulière d'assister à une activité de perfectionnement et que celle-ci coïncide avec une journée de congé, l'Université lui rembourse au taux du salaire régulier ou lui remet en temps l'équivalent de la durée de l'activité.
7. La personne qui détient un certificat en appareils frigorifiques (A-B) reçoit une prime si la nature des appareils qu'elle contrôle exige qu'elle possède un tel certificat. Cette prime est la suivante : 0,24 \$/heure. De plus, les augmentations prévues à la clause 8-2.00 s'appliquent.

LETTRE D'ENTENTE # 7

ABROGÉ
Voir Annexe 2-B

LETTRE D'ENTENTE # 8

entre
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
 ci-après appelée « l'Université »
 et
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
 ci-après appelé le « Syndicat »

OBJET : CENTRALE THERMIQUE / HORAIRE DE TRAVAIL

ATTENDU QU'À la Centrale thermique, l'horaire de travail des personnes salariées en rotation de quarts est basé sur des quarts de travail d'une durée de douze (12) heures, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Sauf dans les cas prévus à l'horaire ci-annexé et dans les cas d'absence de mécaniciennes et mécaniciens de machines fixes, l'horaire de travail des personnes salariées ne travaillant pas en rotation de quarts est entre 8 h et 12 h et entre 13 h et 17 h.
2. Les personnes salariées en rotation de quarts devront, au cours d'une période de deux (2) semaines, travailler en moyenne quarante (40) heures par semaine.
3. La semaine régulière de travail des personnes salariées en rotation de quarts débute le samedi soir à 20 h.
4. L'aménagement de quarts de travail d'une durée de douze (12) heures ne peut en aucun cas occasionner des avantages supérieurs ou inférieurs à ceux qui sont prévus dans la convention de travail. En cas d'arbitrage, ce principe tiendra lieu de mandat pour l'arbitre.
5. Les conditions de travail ci-dessous énumérées sont comptées sur la base de leur horaire quotidien par rapport au nombre d'heures quotidien de la fonction de mécanicienne ou mécanicien de machines fixes (8 heures par jour).
 - Libération pour affaires syndicales - clause 3-4.00
 - Période d'essai et période de probation.
 - Vacances annuelles – clause 5-2.00.
 - Congé de paternité – article 5-4.20. Le nombre de jours ouvrables payés passe de cinq (5) jours à quatre (4) jours ouvrables, tel que prévu à l'horaire de travail.
 - Congé pour responsabilité parentale – article 5-4.35.
 - Congés sociaux et personnels – clause 5-7.00 à l'exception des articles 5-7.02 et 5-7.08.
 - Horaire d'été – article 7-1.05. Le maximum journalier est retiré étant entendu qu'une personne ne peut se voir attribuer plus de deux heures et demie (2½) par semaine.

LETTRE D'ENTENTE # 8

ABROGÉ
Voir Annexe 2-B

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008

CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015

- Absence maladie – articles 5-1.02 et 5-1.03 sont modifiés de la façon suivante :
 - Toute absence maladie de deux (2) jours ouvrables et moins, prévue à l’horaire de la personne salariée, est payée par l’Université... (5-1.02)
 - À compter du troisième (3^e) jour ouvrable prévu à l’horaire de la personne salariée et, s’il y a lieu, ... (5-1.03)
- Aux fins de l’application de l’article 5-3.02, la personne salariée bénéficie d’une remise de huit (8) heures.

La personne salariée qui travaille un samedi faisant partie de son horaire régulier de travail peut renoncer à la majoration de vingt-cinq pour cent (25 %) de son salaire régulier et l'équivalent en heures est crédité au fur et à mesure dans sa banque d'heures. Elle informe la personne supérieure immédiate de sa décision au début de chaque année.

6. Les taux du temps supplémentaire ne peuvent en aucun cas s'appliquer à l'intérieur du quart régulier de douze (12) heures de la personne salariée concernée.
7. Lorsqu'il est nécessaire de remplacer une mécanicienne ou un mécanicien de machines fixes absent par une autre personne salariée, l'horaire régulier de cette personne salariée est modifié pour les besoins de remplacement et les dispositions de la convention concernant le temps supplémentaire s'appliquent, le cas échéant. Toutefois, en ce qui concerne le temps travaillé entre la huitième (8^e) heure et la fin du quart de douze (12) heures, il est remis à cette personne salariée en temps, au taux de salaire régulier.
8. Compte tenu de l'article 2 de la présente lettre d'entente, il est entendu que le jour férié débute à 20 h la veille de la date fixée pour ce jour férié et se termine à 20 h à la date fixée pour ce jour férié.
9. L'horaire de travail fait partie de la présente entente et peut être modifié selon les modalités prévues à la convention.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé ce sixième (6^e) jour du mois de juin 2005.

POUR L'UNIVERSITÉ

POUR LE SYNDICAT

Représentant dûment autorisé

Représentant dûment autorisé

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008

CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015

Témoïn

Témoïn

1 re semaine	D	L	M	M	J	V	S
Drapeau M.	8 20	8			12 20	8 20	
Fortier G	8 20	12 20			8 20	8	
Bilodeau R.			8 20	8 20			8 20
Fontaine R.			8 20	8			8 20
Bérubé Michel		8 12			8 12		
Lamontagne F.							

2 e semaine	D	L	M	M	J	V	S
Drapeau M.			8 20	8			8 20
Fortier G.			8 20	8 20			8 20
Bilodeau R.	8 20	8			12 20	8 20	
Fontaine R.	8 20	12 20			8 20	8	
Bérubé M		8 12			8 12		
Lamontagne F							

3 e semaine	D	L	M	M	J	V	S
Drapeau M	8 20	12 20			8 20	8	
Fortier G	8 20	8			12 20	8 20	
Bilodeau R.			8 20	8			8 20
Fontaine R.			8 20	8 20			8 20
Bérubé Michel		8 12			8 12		
Lamontagne F							

4 e semaine	D	L	M	M	J	V	S
Drapeau M			8 20	8 20			8 20
Fortier G			8 20	8			8 20
Bilodeau R.	8 20	12 20			8 20	8	
Fontaine R.	8 20	8			12 20	8 20	
Bérubé Michel		8 12			8 12		
Lamontagne F							

LETTRE D'ENTENTE # 9
entre
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée « l'Université »
et
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelé le « Syndicat »

OBJET : ADMINISTRATION DE TESTS LORS DES AFFICHAGES

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'encadrer l'administration des tests lors des affichages;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- Le test doit être pertinent à la fonction ou au poste à occuper.
- Le test doit être validé par une personne neutre au processus de sélection.
- La note de passage est indiquée sur le test.
- Seules les personnes pouvant être reconnues qualifiées pour occuper le poste sont invitées à passer le test.
- Les personnes salariées doivent garder confidentiel le contenu du test.
- Les personnes salariées peuvent obtenir un sommaire du résultat.
- Le Syndicat peut obtenir copie du test sous réserve de signer un engagement de confidentialité.
- S'il n'est pas administré individuellement, le test est corrigé anonymement.
- Le poste est offert à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté conformément aux dispositions du chapitre 4 et qui a réussi le test.
- Lorsque l'Université exige un test comme condition d'obtention d'un poste, ce test de même que la note de passage seront mentionnés à l'affichage.
- Nonobstant le tiret précédent, un test pourra être administré à toute personne dont les connaissances de cette fonction n'ont pas été validées.
- Le service des ressources humaines pourra indiquer à la personne salariée le perfectionnement qu'elle devrait acquérir pour favoriser la réussite éventuelle d'un test.

L'administration de test ne doit pas avoir pour effet de modifier les délais prévus au chapitre 4.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 9
entre
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée « l'Université »
et
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelé le « Syndicat »

OBJET : ADMINISTRATION DE TESTS LORS DES AFFICHAGES

IDEM

IDEM

IDEM

IDEM

IDEM

La Direction des ressources humaines pourra indiquer à la personne salariée le perfectionnement qu'elle devrait acquérir pour favoriser la réussite éventuelle d'un test.

Accord

IDEM

IDEM

CONVENTION ACTUELLE 2005-2008		CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015	
En foi de quoi, les parties ont signé ce sixième (6 ^e) jour du mois de juin 2005.		En foi de quoi, les parties ont signé ce ____ ^e jour du mois de _____ 2011.	
POUR L'UNIVERSITÉ	POUR LE SYNDICAT	POUR L'UNIVERSITÉ	POUR LE SYNDICAT
Représentant dûment autorisé	Représentant dûment autorisé	Personne représentante dûment autorisée	Personne représentante dûment autorisée
Témoin	Témoin	Témoin	Témoin

LETTRE D'ENTENTE # 10

entre

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée « l'Université »

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelé le « Syndicat »**OBJET : PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL OU AVEC UN HORAIRE**
PARTICULIER

CONSIDÉRANT la difficulté d'administrer des banques de temps en jours pour la personne salariée à temps partiel ou avec un horaire particulier.

CONSIDÉRANT la fluctuation potentielle du nombre d'heures quotidiennes d'une personne salariée à temps partiel ou avec un horaire particulier.

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'assurer une équité dans le quantum des congés obtenus pour les jours de vacances et les jours fériés.

Les parties conviennent de ce qui suit :

- À la date de la signature de la convention collective, pour la personne salariée à temps partiel ou à horaire particulier, les jours de vacances obtenus conformément à l'article 5-2.01 sont convertis dans une banque d'heures. Cette banque est convertie en heures sur la base de la clause 7-1.00 ou l'annexe 2-A. Il est entendu que cette banque d'heures doit être débitée en au moins des demi-journées à moins d'un résiduel ne permettant pas de répondre à ce critère.
- Le même principe de conversion en banque d'heure est également applicable pour les jours fériés. Dans ces cas, les paragraphes 3-4 de l'article 2-2.05 s'appliquent.

La présente ne peut être invoquée à titre de précédent ou de pratiques passées par les parties.

En foi de quoi, les parties ont signé ce ____^e jour du mois de _____ 2011.

Pour l'Université

Pour le syndicat

Personne représentante
dûment autorisée_____
Personne représentante
dûment autorisée_____
Témoin_____
Témoin

LETTRE D'ENTENTE # 11
entre
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée « l'Université »

et
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelé le « Syndicat »

OBJET : CAMPUS DE LONGUEUIL

CONSIDÉRANT qu'une même unité de travail peut détenir des postes sur différents campus.

CONSIDÉRANT que certaines dispositions de la convention collective sont basées sur la notion d'unité administrative.

Aux fins de l'application de la convention collective, le personnel exerçant leur fonction au campus de Longueuil est considéré comme appartenant à une unité administrative distincte pour chacune des unités de travail concernées.

En foi de quoi, les parties ont signé ce ____^e jour du mois de _____ 2011.

Pour l'Université

Pour le syndicat

Personne représentante
dûment autorisée

Personne représentante
dûment autorisée

Témoïn

Témoïn

LETTRE D'ENTENTE # 12

entre

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée « l'Université »

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelé le « Syndicat »Objet : **PRÉSENCE SYNDICALE À LONGUEUIL**

CONSIDÉRANT les besoins pour le Syndicat d'offrir un service aux membres dont le poste de travail est situé à Longueuil;

CONSIDÉRANT les besoins de locaux pour l'ensemble de la communauté universitaire.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Pour ses besoins au Campus de Longueuil, le Syndicat pourra utiliser l'espace de travail mis à la disposition des syndicats de l'Université de Sherbrooke.

En foi de quoi, les parties ont signé ce ____^e jour du mois de _____ 2011.

Pour l'Université

Pour le syndicat

Personne représentante
dûment autorisée_____
Personne représentante
dûment autorisée_____
Témoïn_____
Témoïn

LETTRE D'ENTENTE # 13
entre
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée « l'Université »
et
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelé le « Syndicat »

Objet : IMPLANTATION D'UNE NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE ASSURANT UNE ÉQUITÉ INTERNE ENTRE LES PERSONNES SALARIÉES DE SOUTIEN

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'en arriver à une entente sur l'implantation et les modalités d'application d'une nouvelle structure salariale;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'assurer une équité interne de rémunération;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'en arriver à une entente pour l'implantation de cette nouvelle structure salariale au 31 mars 2015;

Les parties conviennent de ce qui :

- I. À la signature de la convention collective, les parties s'entendent sur une grille de base tenant lieu de nouvelle structure salariale (alinéa 6, 7, 8 et 10 de la présente), et pouvant être modifiée par entente entre les parties.

Afin de procéder à l'implantation d'une nouvelle structure salariale au 31 mars 2015, les parties doivent former un comité et tenir des rencontres à la demande de l'une ou l'autre des parties.

- II. S'il s'avère qu'au plus tard le 1^{er} juin 2014, les parties n'ont pu convenir de cette nouvelle structure salariale et de tout ce qui en découle, la nouvelle structure salariale et la grille apparaissant à l'alinéa 6, 7, 8 et 10 de la présente tient lieu de nouvelle grille salariale et l'intégration s'effectue selon l'alinéa 3 ci-après. Les parties déclarent que, cette grille salariale respecte la *Loi sur l'équité salariale* et s'engagent à la défendre, s'il y a lieu.

III. INTÉGRATION DANS LA STRUCTURE SALARIALE

L'intégration s'effectue en suivant les étapes ci-après énumérées :

- A) La structure salariale est mise en place le 31 mars 2015, sans effet rétroactif et les parties s'assurent que les résultats sont conformes à la *Loi sur l'équité salariale*.
- B) Au 30 mars 2015 à minuit, une augmentation de deux pour cent (2%) est appliquée aux échelles salariales existantes afin d'atteindre une augmentation salariale uniforme de 13%. Suite à cette augmentation, la lettre d'entente #1 est abrogée ainsi que la lettre d'entente pour les techniciens en physique du 7 décembre 2001.

- C) De façon concomitante, une nouvelle structure salariale devant correspondre à une hausse de 2,56% de la masse salariale totale identifiée à l'alinéa 6 est mise en place le 31 mars 2015, sans effet rétroactif et les parties s'assurent que les résultats sont conformes à la *Loi sur l'équité salariale*. Le chiffrier joint à la présente servira de référence pour les modifications éventuelles à apporter à la structure salariale prévue à l'alinéa 10.
- D) Les montants forfaitaires associés aux personnes salariées étoilées, au positionnement de chacune des personnes salariées dans la classe et l'échelon appropriés, à l'impact du coût du litige en cours à la Commission de l'équité salariale ou du maintien de l'équité salariale ne sont pas considérés dans le coût de la nouvelle structure (2,56%) prévue à l'alinéa 3 C) ci-dessus. Cependant, sera pris en considération le coût de la reclassification d'une fonction ou d'une nouvelle assignation reliée à la présente lettre d'entente.
- E) L'implantation de la nouvelle structure génèrera un certain nombre de personnes étoilées, dites « étoilées naturelles » ou « étoilées artificielles ». Les personnes sont « étoilées naturelles » lorsque le taux horaire de l'échelle salariale existante au 1^{er} janvier 2010 augmenté de 11% dans un premier temps, et de 2% dans un deuxième temps, est supérieur au taux horaire de la nouvelle structure salariale. Les personnes « étoilées artificielles » le deviennent du seul fait de l'augmentation de 2% du 30 mars 2015;
- F) L'intégration dans la nouvelle structure salariale est effectuée en comparant les taux horaires de l'échelle salariale existante au 1^{er} janvier 2010 augmentés de 11% dans un premier temps, et de 2% dans un deuxième temps, et la nouvelle structure salariale au 31 mars 2015. Trois cas de figure sont alors possibles :
1. Les personnes dont le taux horaire de salaire est inférieur au taux maximum de la nouvelle structure salariale sont intégrées au taux égal ou immédiatement supérieur;
 2. Les personnes salariées étoilées dites naturelles voient leur salaire majoré de 50% des augmentations générales de salaire et reçoivent 50% des augmentations en montant forfaitaire tant que leur taux horaire de salaire est supérieur à celui du taux horaire maximal de leur classe;
 3. Les personnes salariées étoilées dites artificielles voient leur salaire majoré de 50% des augmentations générales de salaire et reçoivent 50% des augmentations en montant forfaitaire tant que leur taux horaire de salaire est supérieur à celui du taux horaire maximal de leur classe;

4. ÉVALUATION, RÉÉVALUATION DE CERTAINES FONCTIONS ET NOUVELLE ASSIGNATION

Le comité du plan prévu à l'annexe 6-A devra évaluer les fonctions qui n'ont pas fait l'objet d'une évaluation dans le cadre de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*. Le comité devra évaluer les fonctions à partir du plan d'évaluation convenu entre les parties dans le cadre de l'exercice d'équité salariale et appliquer la pondération et les bornes des classes prévues dans la présente entente. Cette évaluation avec le nouveau plan d'évaluation vaut pour la nouvelle structure salariale prévue aux alinéas 6-7-8 et 10.

De plus, le comité doit revoir l'évaluation des fonctions ou de l'assignation des titulaires aux fonctions suivantes :

- Préposé au Service du sport et de l'activité physique
- Téléphoniste-réceptionniste
- Magasinier
- Commis (département de microbiologie)
- Commis (Service du sport et de l'activité physique)
- Technicien en administration
- Technicien en informatique
- Technicien systèmes ordines
- Technicien télématique
- Technicien sécurité informatique
- Technicien physique
- Technicien en multimédia
- Technicien en télécommunication
- Technicien en informatique (niveau 1)*
- Technicien en systèmes ordines (niveau 1)*
- Technicien en télématique (niveau 1)*
- Technicien en sécurité informatique (niveau 1)*
- Technicien en multimédia (niveau 1)*
- Technicien en télécommunication (niveau 1)*

Pour les fonctions ci-haut mentionnées, l'Université et le Syndicat devront chacun s'adjoindre une personne ayant participé à l'ensemble des travaux portant sur l'équité salariale. Le comité devra :

- Déterminer si des faits nouveaux postérieurs au 21 novembre 2001 justifient une réévaluation ou nouvelle assignation;
- Revoir l'argumentaire qui a prévalu lors de l'évaluation de ces fonctions dans le cadre des travaux ayant mené à l'entente sur l'équité salariale du 25 février 2011;
- Déterminer l'évaluation de chacun des sous-facteurs prévus au plan d'évaluation;
- Déterminer la classe salariale appropriée en fonction du résultat de l'évaluation de cette fonction;
- Évaluer l'impact sur l'équité interne de la réévaluation de l'une ou l'autre de ces fonctions;
- Déterminer l'ajustement requis de la masse salariale tel que prévu à l'alinéa 3 D) de la présente entente.

Les fonctions marquées d'un astérisque devront obtenir la classe 13.

La réévaluation de l'une ou l'autre des fonctions ci-haut mentionnées ne pourra servir de référence ou de précédent.

À défaut d'entente entre les parties, les dispositions prévues à l'annexe 6-A s'appliquent.

5. STRUCTURE SALARIALE

À compter du 31 mars 2015, pour l'ensemble des fonctions assujetties à l'unité d'accréditation, entre en vigueur le plan d'évaluation des emplois ayant servi pour le programme d'équité salariale (annexe 1) ainsi que la structure salariale à 14 classes, convenue entre les parties. Tous les ajustements de salaires résultant de l'implantation de la nouvelle structure salariale prendront effet le 31 mars 2015.

6. MASSE SALARIALE

La masse salariale considérée pour l'élaboration de la nouvelle structure salariale est de 44 169 613\$ correspondant à la masse salariale de 2010 : 39 610 451\$ majoré de 11,51%

Cette masse salariale de base sera majorée en fonction du maintien de l'équité salariale à être effectué et de la décision de la Commission de l'équité salariale à venir.

7. RÉPARTITION DES CLASSES SALARIALES ET DU NOMBRE D'ÉCHELONS

Classe	Borne Min	Borne Max	Nbre d'échelons
1	0	137	3
2	138	164	3
3	165	191	4
4	192	218	4
5	219	245	5
6	246	272	6
7	273	299	7
8	300	326	8
9	327	353	9
10	354	380	10
11	381	407	11
12	408	434	11
13	435	461	11
14	462	et plus	11

8. PONDÉRATION DES FACTEURS

NIVEAU	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
FACTEUR											
1. Formation professionnelle	14	28	42	56	70	84	98	112	126	140	154
2. Expérience préalable	1	3	5	9	18	27	36	54	81		
3. Mise à jour des connaissances	6	12	18	24							
4. Coordination musculaire et dextérité	7	14	21	29	36						
5. Autonomie et jugement											
5.1 Planification et organisation du travail	6	12	18	24	30						
5.2 Prise de décision	6	12	18	24	30						
6. Raisonnement	12	24	36	48	60						
7. Concentration et attention sensorielle	6	12	18	24	30						
8. Effort physique	6	12	18	24	30						
9. Responsabilités à l'égard des résultats	13	26	39	52	65						
10. Responsabilité à l'égard de la santé, de la sécurité et du bien-être d'autrui	5	10	15	20	25						
11. Responsabilité à l'égard des ressources humaines	5	10	15	20	25						
12. Communications	10	20	30	40	50	60	70	80			
13. Milieu de travail	6	12	18	24	30						
14. Risques inhérents	5	10	15	20	25	30	35				
15. Rythme de travail	6	12	18	24	30						

9. NOMENCLATURE DES FONCTIONS

La présente nomenclature est incomplète et doit être complétée en fonction des paramètres prévus à la présente lettre d'entente.

CLASSE 1

Gardiennne d'enfants
 Marqueur
 Préposé à la vente téléphonique
 Préposé spect. & réceptions
 Surveillant de la galerie d'art

CLASSE 2

~~Aide général à la régie des salles (médecine)~~
Animateur activités aquatiques
Animateur projets spéciaux
Arbitre - unique hors aréna
Arbitre - hors aréna
Commis à la mise à jour des données
Coordonnateur
Manoeuvre Centre culturel
~~Moniteur activités aquatiques (1)~~
~~Moniteur conditionnement phys. (1)~~
~~Moniteur initiation (1)~~
Préposé à la sollicitation
Préposé au stationnement
Préposé ressources matérielles
Responsable d'activités
Responsable de ligue - à l'aréna
Responsable de ligue - hors aréna
Surveillant-animateur
Surveillant-sauveteur

CLASSE 3

~~Aide à la recherche (Recherche)~~
Aide de laboratoire
Aide général aux résidences
~~Assistant entraîneur~~
Commis de bureau
Commis II aux guichets (Centre culturel)
Journalier (immeubles)
~~Journalier (terrains)~~
Journalière ou Journalier (général)
Préposé au Service du sport & de l'activité physique
Téléphoniste-réceptionniste

CLASSE 4

Aide technique (audiovisuel)
Commis à la réception et à l'expédition
~~Commis à la recherche (Recherche)~~
Commis à la saisie des données
Commis aux postes
Commis II (résidences)
Commis magasinier/livreur
Journalier-chauffeur
Préposé à l'entretien (terrains)
Préposé à l'entretien général
Préposé au Centre culturel
Préposée ou Préposé à la gestion locaux & laboratoires

CLASSE 5

Animalier
Commis (droit)
Commis (Service du sport et de l'activité physique)
Commis à la reprographie
Commis aux guichets (Centre culturel)
Commis I (bibliothèque)
Commis II (adm. & inscription)
Commis II (bibliothèque)
Commis II (stages coop. & placement)
~~Entraîneur~~
Homme de service (Centre sportif)
Magasinier

CLASSE 6

Agent de sécurité-prévention
Commis (gestion locaux & laboratoires)
Commis à la gestion des locaux
Commis à l'approvisionnement
Commis au service à la clientèle
Commis aux acquisitions
Commis aux activités de formation
Commis I (résidences)
Commis II (accueil & information)
Commis II (comptabilité)
Commis II aux affaires académiques
Commis récep. marchandises et gestion des matières rés.
Horticulteur (non officielle)
Opérateur en informatique
Peintre
Secrétaire
Secrétaire (Service de santé)
~~Secrétaire à la recherche (Recherche)~~

CLASSE 7

Commis (animation & aide financière)
Commis (avantages sociaux)
Commis (comptes à payer)
Commis (Dép. de microbiologie)
Commis (fonds restrictions)
Commis (gestion information)
Commis (recouvrement)
Commis (rémunération)
Commis (soutien enseignement)
Commis à la relance
Commis aux stages
~~Commis I (accueil et information)~~
Commis I (adm. & inscription)
Commis I (comptabilité)

Commis I (stages coop. & placement)
 Magasinier principal
 Menuisier
~~Opérateur en informatique – facteur responsabilité~~
 Serrurier

CLASSE 8

~~Agent d'administration (Recherche)~~
 Commis au Centre des ressources pédagogiques
 Commis aux activités pédagogiques
 Commis aux affaires académiques
 Commis aux télécommunications
 Homme de scène
 Homme de scène principal
 Mécanicien (véhicules moteurs)
 Outilleur-ajusteur (non officielle)
~~Outilleur-ajusteur (Recherche)~~
 Secrétaire de direction

CLASSE 9

Agent d'administration
 Agent d'administration (ress. financières)
 Agent d'administration académique
 Agent d'administration régie des salles
 Commis aux admissions (médecine)
 Commis postdoctoral
 Électricien
 Frigoriste
 Mécanicien (entretien)
 Mécanicien en tuyauterie
 Technicien entretien ménager

CLASSE 10

Agent d'administration (accueil & information)
 Agent d'administration (adm. & inscr.)
 Mécanicien de machineries fixes
 Technicien activités formation clinique
 Technicien activités phys. & sport.
 Technicien administration
~~Technicien administration (Recherche)~~
 Technicien approv., douane & trafic
 Technicien audiovisuel
 Technicien de la documentation
 Technicien édition
 Technicien éditique
 Technicien en aména. des bât. et terrains
 Technicien en douane et trafic
 Technicien en gestion projets immob.
 Technicien en information & rédaction
 Technicien env. & dévelop. Durable

Technicien graphisme
 Technicien juridique
 Technicien mécanique du bâtiment
 Technicien prévention
 Technicien télécommunications
 Technicien-archiviste
 Technicien-photographe

CLASSE 11

Tech. en aména. bât. et terrains niveau 1
 Technicien en information & rédaction - niveau 1
 Technicien génie civil
~~Technicien génie civil (Recherche)~~
 Technicien géomatique
 Technicien informatique
~~Technicien informatique (Recherche)~~
 Technicien microscopie électron.
 Technicien multimédia
 Technicien sécurité informatique
 Technicien souffleur de verre
 Technicien systèmes mécatroniques
 Technicien systèmes ordines
 Technicien télécommunications - niveau 1
 Technicien télématique

CLASSE 12

Infirmier
~~Tech. en ophtalmologie niveau 1~~
 Technicien administration - niveau 1
 Technicien de laboratoire
~~Technicien de laboratoire (Recherche)~~
 Technicien électricité & instrum.
 Technicien électrotechnique
 Technicien en génie sanitaire
 Technicien en gestion projets immob. - niveau 1
 Technicien env. & gest. subs. dang.
 Technicien génie chimique
 Technicien génie mécanique
~~Technicien génie mécanique (Recherche)~~
 Technicien informatique - niveau 1
 Technicien physique
 Technicien prosecteur
~~Technicien sciences appliquées (Recherche) /Tech. électrotechnique~~
~~Technicien sciences appliquées (Recherche) /Tech. physique~~
 Technicien sécurité informatique - niveau 1
 Technicien systèmes électriques électroniques
 Technicien systèmes ordines - niveau 1
 Technicien télématique - niveau 1
 Technicien-animalier

CLASSE 13

Technicien électrotechnique - niveau 1
Technicien env. & gest. subs. dang. - niveau 1
Technicien génie civil - niveau 1
Technicien génie mécanique - niveau 1
Technicien opérateur salles blanches
~~Technicien sciences appliquées (Recherche) / Tech. opérateur salles blanches~~
Technicien souffleur de verre - niveau 1

CLASSE 14

Tech. en génie chimique niveau 1
Technicien de laboratoire - niveau 1
Technicien électricité & instrum. - niveau 1
Technicien physique - niveau 1
Technicien prosecteur - niveau 1

LISTE DES FONCTIONS NON ÉVALUÉES PAR LE COMITÉ PARITAIRE

	Groupe
Aide générale, aide général régie des salles (médecine)	Métiers et services
Commis à la gestion des locaux	Bureau
Commis aux activités de formation	Bureau
Commis (avantages sociaux)	Bureau
Commis magasinier/livreuse, commis magasinier/livreur	Bureau
Commis (paie)	Bureau
Commis principal aux postes	Bureau
Commis réception de marchandises et gestion des matières résiduelles	Bureau
Commis surveillante, commis surveillant des laboratoires d'informatique	Bureau
Commis II aux affaires académiques	Bureau
Commis II aux guichets (Centre culturel)	Bureau
Ébéniste	Métiers et services
Gardiennne, gardien	Métiers et services
Journalière, journalier (terrains)	Métiers et services
Horticulteur	Métiers et services
Mécanicienne, mécanicien de machines fixes	Métiers et services
Ouilleur ajusteur	Métiers et services
Préposée, préposé à la gestion des locaux et laboratoires	Métiers et services
Préposée, préposé à l'entretien général	Bureau
Préposée, préposé au Service du sport et de l'activité physique	Métiers et services
Technicienne, technicien de laboratoire niveau 1	Technique
Technicienne, technicien en activités de formation clinique	Technique
Technicienne, technicien en cartographie et arts appliqués	Technique
Technicienne, technicien en environnement et développement durable	Technique
Technicienne, technicien en environnement et gestion de substances dangereuses niveau 1	Technique
Technicienne, technicien en géomatique	Technique
Technicienne, technicien en gestion de projets immobiliers	Technique
Technicienne, technicien en gestion projets immobiliers niveau 1	Technique
Technicienne, technicien en graphisme	Technique
Technicienne, technicien en information et rédaction niveau 1	Technique
Technicienne, technicien en multimédia	Technique
Technicienne, technicien en prévention	Technique
Technicienne-réalisatrice, technicien-réalisateur	Technique
Technicienne, technicien en ophtalmologie	Technique
Technicienne, technicien en sécurité informatique	Technique
Technicienne, technicien sécurité informatique niveau 1	Technique
Technicienne, technicien en systèmes électrique et électronique	Technique
Technicienne, technicien en électricité et en instrumentation niveau 1	Technique
Technicienne, technicien en systèmes mécatroniques	Technique
Technicienne, technicien en télécommunications niveau 1	Technique
Téléphoniste réceptionniste	Bureau

10. NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE DE BASE (*)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	13,78 \$	15,10 \$	16,54 \$								
2	14,59 \$	15,98 \$	17,51 \$								
3	16,88 \$	17,94 \$	19,07 \$	20,26 \$							
4	18,22 \$	19,35 \$	20,57 \$	21,85 \$							
5	19,17 \$	20,06 \$	21,00 \$	21,98 \$	23,00 \$						
6	19,83 \$	20,57 \$	21,33 \$	22,12 \$	22,94 \$	23,80 \$					
7	21,08 \$	21,73 \$	22,39 \$	23,09 \$	23,79 \$	24,53 \$	25,29 \$				
8	22,30 \$	22,89 \$	23,49 \$	24,12 \$	24,75 \$	25,40 \$	26,07 \$	26,76 \$			
9	23,46 \$	24,00 \$	24,56 \$	25,13 \$	25,71 \$	26,29 \$	26,90 \$	27,52 \$	28,16 \$		
10	24,49 \$	24,99 \$	25,51 \$	26,03 \$	26,56 \$	27,11 \$	27,66 \$	28,23 \$	28,80 \$	29,39 \$	
11	25,65 \$	26,12 \$	26,60 \$	27,09 \$	27,59 \$	28,10 \$	28,61 \$	29,14 \$	29,68 \$	30,22 \$	30,77 \$
12	26,93 \$	27,42 \$	27,93 \$	28,44 \$	28,96 \$	29,50 \$	30,04 \$	30,60 \$	31,16 \$	31,73 \$	32,31 \$
13	28,17 \$	28,69 \$	29,21 \$	29,75 \$	30,29 \$	30,85 \$	31,42 \$	32,00 \$	32,59 \$	33,19 \$	33,80 \$
14	29,53 \$	30,07 \$	30,63 \$	31,19 \$	31,76 \$	32,35 \$	32,94 \$	33,55 \$	34,17 \$	34,79 \$	35,44 \$

(*) LA GRILLE DE BASE PEUT VARIER EN FONCTION DU POINT 6 DE LA PRÉSENTE

11. ATTRIBUTION DES CLASSES

Au 31 mars 2015, pour tous les emplois, une nouvelle classe est attribuée selon l'évaluation ou la réévaluation de l'emploi, et ce, en fonction du plan d'évaluation et de la structure salariale définie.

- 12.** Les parties peuvent convenir d'ajustement à la présente lettre d'entente en autant que ceux-ci respectent *Loi sur l'équité salariale*, l'équité interne et les coûts de 2.56% convenus pour l'implantation de cette structure salariale.
- 13.** Rien dans la présente lettre d'entente ne peut constituer une renonciation du Syndicat à l'égard des contestations présentement pendantes devant la *Commission d'équité salariale*.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce ____^e jour du mois de ____ 2011.

Pour l'Université

Pour le Syndicat

Représentant dûment autorisé

Représentant dûment autorisé

Témoin

Témoin

LETTRE D'ENTENTE # 14

entre

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée « l'Université »

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelé le « Syndicat »Objet : **MONTANT FORFAITAIRE GARANTISSANT LE MAINTIEN DU
POUVOIR D'ACHAT DES PERSONNES SALARIÉES**

CONSIDÉRANT la volonté des parties de maintenir le pouvoir d'achat des personnes salariées, les parties conviennent de ce qui suit :

Advenant que le total des variations annuelles de l'IPC soit supérieur aux augmentations salariales moyennes consenties, le versement d'un montant forfaitaire sera effectué afin de pallier à cette situation au **1^{er} avril 2015** pour les personnes salariées en lien d'emploi à cette date et sera établi de la façon suivante :

Le pourcentage permettant d'établir le montant forfaitaire, d'un maximum de 2 %, sera déterminé en prenant la sommation du pourcentage d'augmentation annuelle de l'IPC durant les périodes du **1^{er} avril 2010 au 31 mars 2015** moins les augmentations salariales moyennes totales consenties durant cette même période soit de **13 %**.

Ce pourcentage sera appliqué sur le salaire régulier et les primes versées à titre de personne salariée du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2015 divisé par 5.

Aux fins de l'établissement de l'IPC, les données proviennent pour le Québec de Statistique Canada CANSIM tableau 326-0020 v41691783. Le pourcentage d'augmentation de l'IPC pour une année donnée (avril à mars) est obtenu en divisant la moyenne arithmétique des indices mensuels de l'IPC pour une période de 12 mois se terminant le 31 mars d'une année par la moyenne arithmétique du même indice, mais pour les 12 mois se terminant le 31 mars de l'année précédente. Ainsi pour la période d'avril 2010 à mars 2011 ce montant correspond à 1,44 %.

En foi de quoi, les parties ont signé ce ___^e jour du mois de _____ 2011.

Pour l'Université

Pour le syndicat

Personne représentante
dûment autoriséePersonne représentante
dûment autorisée

Témoin

Témoin

LETTRE D'ENTENTE (HORS CONVENTION)

entre

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée « l'Université »

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelé le « Syndicat »

Objet : SERVICES ESSENTIELS À LA RECHERCHE

Les parties conviennent de ce qui suit :

En cas de grève ou de lock-out, un nombre suffisant de personnes salariées rémunérées à même des fonds de recherche doit être maintenu pour éviter de compromettre la viabilité des projets de recherche en cours ou lorsqu'une interruption ou un retard dans les travaux de recherche risque de :

- mettre en danger ou affecter la santé ou la sécurité des personnes;
- mettre en danger ou causer des dommages aux animaux et organismes vivants, aux biens, aux matières périssables;
- compromettre les engagements de l'Université à l'égard d'un organisme ou une entreprise donnant ainsi ouverture à des recours en dommages et intérêts.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce ____^e jour du mois de ____ 2011.

POUR L'UNIVERSITÉ

POUR LE SYNDICAT

Personne représentante
dûment autorisée

Personne représentante
dûment autorisée

Témoïn

Témoïn

	<p style="text-align: center;">LETTRE D'ENTENTE (HORS CONVENTION)</p> <p style="text-align: center;">entre</p> <p style="text-align: center;">L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE ci-après appelée « l'Université »</p> <p style="text-align: center;">et</p> <p style="text-align: center;">LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE ci-après appelé le « Syndicat »</p> <p>OBJET : MESURE TRANSITOIRE ASSURANCES COLLECTIVES – PERSONNEL PAYÉ À MÊME DES FONDS DE RECHERCHE</p> <p>CONSIDÉRANT l'introduction de nouveaux critères d'admissibilité au régime d'assurance collective pour les personnes salariées payées à même des fonds de recherche.</p> <p>Les parties conviennent de ce qui suit :</p> <p>Les personnes salariées couvertes par le régime d'assurance collective en vertu de l'article 6-6.00 de la convention collective (personnel de recherche) au moment de la signature de la présente se voient maintenir ces protections.</p> <p>EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce ____^e jour du mois de ____ 2011.</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;">POUR L'UNIVERSITÉ</td> <td style="width: 50%; border: none;">POUR LE SYNDICAT</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">_____</td> <td style="border: none;">_____</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">Personne représentante dûment autorisée</td> <td style="border: none;">Personne représentante dûment autorisée</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">_____</td> <td style="border: none;">_____</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">Témoïn</td> <td style="border: none;">Témoïn</td> </tr> </table>	POUR L'UNIVERSITÉ	POUR LE SYNDICAT	_____	_____	Personne représentante dûment autorisée	Personne représentante dûment autorisée	_____	_____	Témoïn	Témoïn
POUR L'UNIVERSITÉ	POUR LE SYNDICAT										
_____	_____										
Personne représentante dûment autorisée	Personne représentante dûment autorisée										
_____	_____										
Témoïn	Témoïn										

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée « L'Université »

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelé « le Syndicat »

OBJET : Mesure transitoire reliée à l'article 5-1.07

CONSIDÉRANT les modifications apportées à l'article 5-1.07;

NONOBTANT les délais prévus à ce même article.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La présente lettre d'entente s'applique aux personnes salariées régulières bénéficiant à la date de la signature de la présente lettre d'entente des dispositions de l'article 5-1.07 de la convention collective 2005-2008.
2. La personne salariée désirant se prévaloir des dispositions de l'article 5-1.07 de la convention collective 2005-2008 pourra, au plus tard le 1^{er} juin 2012, faire parvenir à la Direction des ressources humaines un avis en indiquant la date à laquelle elle prendra sa retraite.
3. Dans le contexte particulier de la présente mesure transitoire, la personne salariée peut modifier sa décision; ceci entraîne la perte du privilège de la présente mesure transitoire et en conséquence les nouvelles dispositions de l'article 5-1.07 s'appliquent.
4. Dans tous les cas, la modification doit être transmise au moins six (6) mois avant la date identifiée pour la prise de retraite.
5. La présente lettre d'entente ne peut en aucun cas constituer un précédent de quelque nature que ce soit et est convenue exceptionnellement dans le cadre de cette mesure transitoire.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE 2011.

POUR L'UNIVERSITÉ :

POUR LE SYNDICAT :

Représentant dûment autorisé

Représentant dûment autorisé

Témoin

Témoin

LETTRE D'ENTENTE (HORS CONVENTION)

entre

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

ci-après appelée « l'Université »

et

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**

ci-après appelé le « Syndicat »

OBJET : **TABLEAU DE RÉPARTITION DES TÂCHES - SERVICE DES IMMEUBLES**

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- Un processus de médiation pré-arbitrale via le Ministère du travail relativement aux griefs déposés et portant directement sur le sujet des griefs sera mis en place dans les trois mois de la signature de la présente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce ____^e jour du mois de ____ 2011.

POUR L'UNIVERSITÉ

POUR LE SYNDICAT

Personne représentante
dûment autorisée

Personne représentante
dûment autorisée

Témoïn

Témoïn

LETTRE D'ENTENTE (HORS CONVENTION)

entre

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

ci-après appelée « l'Université »

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN

DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

ci-après appelé le « Syndicat »

OBJET : **SURPLUS - BUDGET DE PERFECTIONNEMENT**

CONSIDÉRANT les modifications apportées à l'article 6-1.05 de la convention collective.

Les parties conviennent de ce qui suit :

- Le solde du budget de perfectionnement au moment de la signature de la présente demeure inchangé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce ____^e jour du mois de ____ 2011.

POUR L'UNIVERSITÉ

POUR LE SYNDICAT

Personne représentante
dûment autorisée

Personne représentante
dûment autorisée

Témoïn

Témoïn

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée « L'Université »

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelé « le Syndicat »

OBJET : Passage de 32,5 à 35 hres / semaines

CONSIDÉRANT la problématique soulevée à l'effet qu'il y aurait des personnes salariées détenant un poste de 32,5 heures/semaine qui feraient, en raison du fardeau de tâche, de façon récurrente l'équivalent de 35 heures/semaine.

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

La personne salariée qui établit être dans la situation ci-dessus décrite peut faire une demande à l'effet que sa semaine de travail soit augmentée de 32,5 heures à 35 heures/semaine.

Dans les 60 jours de la demande, l'Université doit faire connaître sa décision d'accepter la demande ou la façon privilégiée pour remédier à cette situation.

La décision de l'Université ne peut faire l'objet d'un grief sauf si la situation problématique persiste à l'égard de cette personne salariée.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE

POUR L'UNIVERSITÉ :

POUR LE SYNDICAT :

Représentant dûment autorisé

Représentant dûment autorisé

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée « l'Université »

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelé « le Syndicat »

OBJET: RÉVISION DE L'ANNEXE 1-B

CONSIDÉRANT les modifications apportées à l'annexe I-A.

CONSIDÉRANT la nécessité de revoir les unités de vacances pour certaines unités administratives;

Les parties conviennent de ce qui suit:

- Dans les 45 jours de la signature de la présente, l'Université et le Syndicat s'engagent à revoir la répartition des différentes unités de vacances prévues à l'annexe 1-B. Leurs travaux devront être terminés pour le 31 mars 2012;

En foi de quoi, les parties ont signé ce jour du mois de 2011.

POUR L'UNIVERSITE

POUR LE SYNDICAT

Représentant dûment autorisé

Représentant dûment autorisé

Témoin

Témoin

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée « l'Université »

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelé « le Syndicat »

OBJET: **SOUS-CONTRATS**

CONSIDÉRANT le libellé de la clause 4-10.00

Les parties conviennent de ce qui suit:

Le libellé de la clause 4-10.00 n'entraîne pas par le Syndicat une reconnaissance de faits ayant fait l'objet de griefs touchant la sous-traitance déposés entre le 6 juin 2005 et la signature de la présente convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé ce jour du mois de 2011.

Pour l'Université

Pour le Syndicat

Représentant dûment autorisé

Représentant dûment autorisé

Témoïn

Témoïn

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée « L'Université »

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelé « le Syndicat »

CONSIDÉRANT la règle antérieure à l'effet qu'à compter du moment où une personne salariée, membre du personnel de recherche, obtient le statut de personne salariée régulière, le service continu de celle-ci est converti en ancienneté, selon les règles et calculs applicables aux personnes salariées de l'unité 74, et que pour les fins d'application de ce calcul, la date du service continu débute à compter du 26 juin 1998;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Lorsque qu'une personne salariée, membre du personnel de recherche, a obtenu le statut de personne salariée régulière et que son service continu a été converti en ancienneté, mais que la date de début de son service continu est antérieure au 26 juin 1998, s'ajoute à son ancienneté ainsi reconnue, l'ancienneté qu'elle s'était vue calculer pour fins de vacances et dont la liste est annexée à la présente.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE ____ JOUR DE _____ 20____.

POUR L'UNIVERSITÉ :

POUR LE SYNDICAT :

Représentant dûment autorisé

Représentant dûment autorisé

Témoïn

Témoïn

**ANNEXE À LA LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'ANCIENNETÉ DE CERTAINES
PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES**

Matricule	Nom, Prénom	Ancienneté
429286	Aubé, Claude	9.235
291978	Beattie, Marlyne	14.101
339944	Bisson, Denis	13.208
389014	Bombardier, Johanne	7.000
530445	Carbonneau, Louise	5.270
609337	Caron, Stéphane	2.296
553253	Carrier, Pierrette	0.343
284454	Castonguay, Mario	9.000
469076	Choquette, Francine	0.214
488951	Clavet, Christian	6.180
576275	Corbin, Jacques	7.018
521890	Couture, Chantal	4.295
320870	Couture, Marc G.	14.077
469153	Dansereau, Nancy	0.108
324397	Dufresne, Manon	5.038
492188	Dugal, Claude	6.181
179502	Dumont, Robert	15.336
577669	Dussault, Mireille	2.270
311732	Faucher, Claude	14.260
607732	Fauteux, Hélène	0.288
315449	Gagné, Bruno	14.211
293388	Gagnon, Serge	17.034
368046	Gaucher, Daniel	3.000
279592	Guillemette, Maryse	12.147
354364	Hallée, Johanne	3.270
606083	Harvey, Sébastien	1.271
246315	Jalbert, Angèle	9.090
392275	Lafrance, Pierre J.	6.012
367361	Laperle, Gabriel	11.172
233142	Lemelin, Jean-Guy	11.120
443438	Lemieux, Anita	9.240
258043	Paradis, Lucie	6.164
422408	Pelletier, Stéphane	1.240
290558	Proteau, Luce	3.152
173219	Proulx, Johanne M.	14.258
477213	Robillard, Daniel	8.055
303153	Senneville, Martine	11.307
281408	Sylvestre, Robert	10.330
322812	Tétreault, Manon*	0.000
142884	Tremblay, Angèle	9.180
256835	Trottier, Michel	18.253
477528	Vallée, Nathalie	0.028