

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

**LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS
ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL/
UNITÉ DES CLINICIENS ENSEIGNANTS ET AUTRES
ENSEIGNANTS**

2018-2021

TABLE DES MATIÈRES

Préambule	5
Article 1	Définition	5
Article 2	Reconnaissance syndicale	8
Article 3	Droits et obligations des parties	9
Article 4	Régime syndical	10
Article 5	Liberté d'action syndicale.....	10
Article 6	Libertés universitaires et politiques; non-discrimination	11
Article 7	Procédure de règlement des griefs et arbitrages	12
Article 8	Congédiement, mesures disciplinaires ou administratives	15
Article 9	Fonctions du Salarié.....	16
Article 10	Composition et répartition de la charge de travail.....	17
Article 11	Soutien aux tâches professionnelles et d'enseignement	19
Article 12	Affichage, embauche, probation et permanence.....	20
Article 13	Congés – Dispositions générales	23
Article 14	Congé annuel	23
Article 15	Congé de maladie.....	24
Article 16	Congé pour candidature politique.....	24
Article 17	Congé sans traitement	25
Article 18	Congés parentaux.....	26
Article 19	Congés sociaux.....	38
Article 20	Absence.....	38
Article 21	Régime de retraite, assurances, exonération des frais de scolarité	38
Article 22	Retraite	39
Article 23	Rémunération	40
Article 24	Accès à l'égalité	41
Article 25	Dispositions générales	42
Article 26	Propriété intellectuelle	44
Article 27	Durée	45
Annexe A	Titres de fonctions.....	48
Annexe B	Salaires de base des Salariés de la FMV.....	49
Lettre d'entente A	Participation des Salariés aux comités facultaires de la FMV	50
Lettre d'entente B	Participation aux instances prévues dans les statuts	51
Lettre d'entente C	Conditions de travail et statut de certains Salariés	52
Lettre d'entente D	Application des articles 11 et 23	53
Lettre d'entente E	Liste des Salariés par statut	54

Les parties conviennent que pour les fins d'application de la convention collective, le masculin inclut le féminin et le singulier inclut le pluriel, à moins que le contexte ne s'y oppose.

Préambule

La présente convention collective a pour but d'établir et de maintenir les conditions de travail les mieux appropriées à l'atteinte des objectifs de l'Université, particulièrement dans la poursuite de l'excellence de l'enseignement et de la recherche, et de favoriser des relations harmonieuses entre l'Université et les Salariés.

Article 1 : Définitions

- 1.01 **Année financière** : désigne la période correspondant à l'exercice financier de l'Université, soit du 1^{er} mai de l'année courante au 30 avril de l'année subséquente.
- 1.02 **Bureau du personnel enseignant** : désigne le secteur mandaté par le Vice-rectorat responsable des ressources humaines pour les fins prévues à la présente convention collective.
- 1.03 **Conjoint** : désigne :
- la personne liée au Salarié par un mariage ou une union civile;
 - la personne de sexe différent ou de même sexe, qui vit avec le Salarié et qui sont les parents d'un même enfant;
 - la personne de sexe différent ou de même sexe, qui vit avec le Salarié depuis au moins un (1) an.
- 1.04 **Département** : désigne un département au sens de l'alinéa d) de l'article 1.02 des statuts de l'Université ainsi que le département de kinésiologie et l'École d'optométrie.
- 1.05 **Directeur** : désigne le directeur académique ou le directeur administratif.
- directeur académique : désigne le doyen ou le directeur d'un département;
 - directeur administratif : désigne le supérieur immédiat (représentant de l'Université).
- 1.06 **Faculté** : désigne une Faculté au sens de l'article 27.01 des statuts de l'Université.
- 1.07 **Grief** : désigne toute mésentente entre l'Université et le Syndicat, un Salarié ou un groupe de Salariés, relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

1.08 **Jour ouvrable** : désigne les jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés prévus à l'Université.

1.09 **Parties** : désigne l'Université et le Syndicat.

1.10 **Salarié** : personne visée par le certificat d'accréditation émis par la décision de la Commission des relations du travail en date du 23 juin 2015 accréditant le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal pour représenter :

« Tous les salariés de l'Université de Montréal, occupant la fonction de clinicien enseignant ainsi que tout autre salarié dont la tâche comprend, outre l'activité d'enseignement, au moins une (1) autre activité liée au fonctionnement de l'institution, à la contribution au rayonnement universitaire ou à la recherche;

À l'exception des salariés déjà visés par une autre accréditation, des professeurs et chercheurs invités et des professeurs de clinique».

1.11 **Salarié régulier** : désigne tout Salarié qui a complété sa période de probation prévue à l'article 12.

1.12 **Salarié temporaire** : désigne toute personne salariée embauchée :

- Soit, pour remplacer un employé de l'Université temporairement absent, ayant un droit de retour sur son poste;
- Soit, pour remplacer un employé de l'Université en période de retraite graduelle ou réengagé à demi-temps après sa retraite;
- Soit, pour combler une ou plusieurs combinaisons de réduction de tâches d'employés de l'Université convenues entre l'Université et un Salarié;
- Soit pour des besoins spécifiques. Lorsqu'un Salarié temporaire a accumulé trois (3) ans de service continu à cette fin, à demi-temps ou plus, et ce, dans le même emploi, son statut devient alors celui d'un Salarié régulier et la permanence lui est reconnue de facto, au sens de la clause 12.15;
- Soit, pour parer à un surcroît de travail n'excédant pas douze (12) mois. Dans ce cas, le directeur informe par courriel les Salariés de la Faculté et ceux-ci ont quarante-huit (48) heures pour manifester leur intérêt aussi par courriel. Seuls les Salariés à temps partiel peuvent manifester leur intérêt au directeur pour ajouter des heures de travail pour combler leur régime d'emploi jusqu'à un maximum de cent pourcent (100 %). Le directeur choisit parmi les Salariés qualifiés et disponibles pour effectuer le travail et à défaut, procède au recrutement à

l'externe. L'Université doit immédiatement cesser de recourir au Salarié temporaire à l'expiration de ce délai ou afficher un poste régulier en vertu des dispositions de l'article 12. Si un Salarié obtient ce poste suite au processus d'affichage, le temps travaillé sera comptabilisé aux fins de la période de probation;

- Soit tout Salarié travaillant à moins de demi-temps.

Le Salarié temporaire est licencié lorsque le travail pour lequel il a été embauché est terminé.

- 1.13 **Professeur** : Lorsque l'expression professeur est employée seule dans la présente convention collective, elle désigne les professeurs et professeures régis par la convention collective SGPUM/Université de Montréal (accréditation émise initialement le 9 juillet 1975 portant le numéro AM-1001-5480).
- 1.14 **Professeur de clinique** : désigne une personne visée par le Règlement concernant les titres de professeur titulaire de clinique, professeur agrégé de clinique et professeur adjoint de clinique - No : 50.2 adopté par les instances universitaires. Toute modification de la définition de professeur de clinique en vertu de la réglementation universitaire a préséance sur la définition prévue à la présente convention collective.
- 1.15 **Professeur invité** : désigne une personne visée par le Règlement concernant les chargés d'enseignement, les chargés d'enseignement de clinique, les chargés de cours, les professeurs associés, les professeurs invités et les conférenciers et le personnel auxiliaire - No : 50.3 adopté par les instances universitaires. Toute modification de la définition de professeur invité en vertu de la réglementation universitaire a préséance sur la définition prévue à la présente convention collective.
- 1.16 **Régime d'emploi** : équivalent en pourcentage de la charge de travail assumée par un Salarié en référence à un poste de Salarié à temps plein (100 %). Le Salarié dont le régime d'emploi est inférieur à 100 % bénéficie des avantages prévus à la présente convention au prorata du temps travaillé.
- 1.17 **Syndicat** : désigne le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal.
- 1.18 **Université** : désigne la corporation de l'Université de Montréal, 15-16 Elizabeth II, 1966-67, L.Q., chapitre 129 et amendements.

1.19 **Assemblée de département** : désigne l'assemblée des départements prévue à l'article 31.01 des statuts de l'Université.

1.20 **Assemblée des Salariés de la Faculté de médecine vétérinaire (ASFMV)** :

Les parties conviennent de créer l'assemblée des Salariés de la Faculté de médecine vétérinaire (ASFMV);

L'ASFMV se réunit au moins une fois par année par convocation du doyen et chaque fois qu'au moins le quart de ses membres en fait la demande par écrit pour des motifs évoqués dans celle-ci;

L'ASFMV est présidée par le doyen ou son représentant académique;

L'ASFMV a pour mandat de :

- Donner son avis sur l'orientation de l'enseignement dans la Faculté;
- Faire toutes recommandations concernant la Faculté;
- Adopter tout règlement concernant sa régie interne;
- Traiter des sujets de la présente convention collective;
- Communiquer ses avis et recommandations à qui de droit;
- Identifier de façon annuelle les Salariés qui siégeront sur les comités prévus à l'article 12 et ce, par secteur d'activités.

Le doyen ou un représentant académique qu'il désigne ainsi qu'au moins un autre directeur doivent être présents.

Les parties reconnaissent l'importance d'avoir un lieu d'échange entre les Salariés et les professeurs et à cette fin, le doyen convoque, au début des trimestres d'automne et d'hiver, les professeurs et les Salariés pour discuter des questions reliées à leur travail.

1.21 **Année universitaire** : désigne une période comprenant trois trimestres et, à la FMV :

- a) Le trimestre d'automne débute au plus tôt le 23 août et se termine le 31 décembre;
- b) Le trimestre d'hiver est du 1^{er} janvier au 30 avril;
- c) Le trimestre d'été est du 1^{er} mai au 31 août.

Article 2 : Reconnaissance syndicale

2.01 La présente convention collective s'applique à tous les Salariés visés par le certificat d'accréditation.

2.02 Aux fins de la négociation des conditions de travail et de l'application de la convention collective, l'Université reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif des personnes visées par le certificat d'accréditation.

Article 3 : Droits et obligations des parties

3.01 L'Université possède, conformément à ses droits et obligations selon les lois qui la régissent, particulièrement sa Charte, ses Statuts et ses Règlements, les pouvoirs d'administrer et de diriger ses activités. Il est entendu que l'Université doit, dans l'exercice de ses pouvoirs, respecter les dispositions de la présente convention collective.

3.02 Le Syndicat continue à bénéficier des mêmes droits et privilèges que l'Université lui a reconnus par le passé en ce qui concerne l'utilisation des salles, de bureaux, des services habituels de l'Université, y compris l'utilisation gratuite des équipements du Centre de calcul, de l'affichage et la transmission des documents émanant des différents corps universitaires.

3.03 Une copie de toute correspondance adressée par le Bureau du personnel enseignant ou par la direction supérieure de l'Université à un groupe ou à l'ensemble des Salariés sur un sujet prévu par la présente convention collective est transmise simultanément au Syndicat.

3.04 L'Université fournit au Syndicat, au plus tard le 30 septembre et le 31 janvier, la liste des Salariés et son support informatique pour l'année courante. Cette liste comporte, pour chaque Salarié, le nom, le prénom, le matricule, la date de naissance, le sexe, la faculté, l'état de l'activité, la date de début du congé le cas échéant, le régime d'emploi, le statut d'emploi, la date d'entrée à l'Université, le palier et le traitement annuel (salaire de base et prime individuelle), le traitement annuel effectif et le traitement de congé effectif le cas échéant, l'adresse et le numéro de téléphone déclarés à l'Université et l'adresse électronique à l'Université.

L'Université fournit annuellement au Syndicat, pour chaque Salarié, le nombre d'années de service reconnues aux fins du Régime de retraite.

3.05 Chaque mois, l'Université transmet au Syndicat la liste des Salariés, ainsi que leur adresse électronique à l'Université, nouvellement inclus et exclus de l'unité d'accréditation en indiquant pour chacun le motif de l'exclusion ou de l'inclusion.

Une liste cumulative des Salariés exclus de l'unité d'accréditation indiquant le motif de l'exclusion est remise au Syndicat le 30 septembre et le 31 janvier. En cas d'exclusion pour motif administratif, l'Université précise la fonction à laquelle le Salarié exclu est affecté.

3.06 Les renseignements prévus à la clause 3.04 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 du ou des Salariés intéressés. Le Syndicat n'utilisera les informations relatives à l'adresse et au numéro de téléphone que pour communiquer avec ses membres et il s'engage à les garder confidentielles.

- 3.07 L'Université rend accessible par voie électronique au Syndicat, en même temps que pour les membres de l'Assemblée universitaire et de la Commission des études, les convocations, les ordres du jour, les documents afférents et les procès-verbaux de l'Assemblée universitaire et de la Commission des études.

Article 4 : Régime syndical

- 4.01 L'Université prélève à chaque période de paie sur le traitement de chaque Salarié régi par la présente convention collective, un montant égal à la cotisation fixée par l'assemblée générale du Syndicat.
- 4.02 Pour les fins du présent article, le Syndicat indique à l'Université dans un avis écrit le montant de la cotisation syndicale. L'Université se conforme à cet avis au plus tard le trentième jour suivant sa réception.
- 4.03 L'Université remet mensuellement au Syndicat les montants retenus avec un état indiquant le montant prélevé pour chaque Salarié et le nom de celui-ci, sur support disponible.
- Les montants ainsi retenus sont transférés électroniquement (virement bancaire) par l'Université.
- 4.04 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 un Salarié ou un groupe de Salariés résultant de l'application des clauses 4.01 et 4.02.
- 4.05 La clause 4.04 ne s'applique que lorsque le recours ou la réclamation a comme fondement soit l'illégalité de tout ou partie des clauses 4.01 et 4.02, soit une faute du Syndicat ou de ses préposés ou soit les deux.

Article 5 : Liberté d'action syndicale

- 5.01 a) Aux fins de la préparation en vue du renouvellement de la convention collective, l'Université accorde à l'ensemble des membres du comité de négociation une provision de trente (30) jours. Cette provision peut être utilisée par tranches de journées entières ou de demi-journées. Ces jours d'absences sont prévus pour être utilisés au cours de l'année qui précède l'expiration de la convention collective. À moins de circonstances exceptionnelles, toute demande de libération en vertu de la présente clause doit être faite au Bureau du personnel enseignant cinq (5) jours ouvrables avant son occurrence. La personne salariée ainsi absente maintient son traitement.

b) L'Université autorise l'absence de trois (3) personnes Salariées membres du comité de négociation, désignées par le Syndicat, pour assister aux séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage, si le différend est soumis à l'arbitrage. Cette autorisation vaut aussi pour les périodes de réflexions (caucus) entre les séances après entente entre les parties. La personne salariée ainsi absente maintient son traitement.

5.02 L'Université accepte d'accorder au Syndicat, pour les fins de l'application de la convention collective, une provision maximale de soixante (60) jours par année financière. Ces absences peuvent être prises par tranches de journées entières ou de demi-journées sans perte de traitement. Cette provision est en supplément des journées ou demi-journées utilisées pour la participation à des comités ou autres réunions paritaires prévues à la convention collective. Au moins un mois avant le début de chaque trimestre, le Syndicat transmet au Bureau du personnel enseignant le calendrier des absences prévues au cours du trimestre à venir, ainsi que le ou les noms de la ou des personnes visées. Au besoin, sur avis de 5 jours ouvrables au Bureau du personnel enseignant, une ou des personnes salariées pourront s'absenter, en vertu de cette provision, à une autre journée ou demi-journée. L'Université ne refusera pas une telle demande d'absence si cette absence n'affecte pas sérieusement la bonne marche des activités du secteur.

5.03 Le Syndicat transmet à l'Université au plus tard le 31 décembre de chaque année, la liste des membres de son Conseil syndical et de son Exécutif.

Article 6 : Libertés universitaires et politiques; non-discrimination

6.01 Tout Salarié bénéficie des libertés de conscience, d'enseignement et de recherche inhérentes à une institution universitaire de caractère public telle l'Université; ses droits ne peuvent être affectés par l'Université en autant que ces libertés sont exercées dans le respect de ses obligations vis-à-vis celle-ci.

6.02 Le droit d'exercer ses libertés politiques dans le respect de ses obligations vis-à-vis de l'Université est reconnu à tout Salarié.

6.03 Les parties n'exercent ni directement ni indirectement de pressions, contrainte, discrimination ou distinction injuste contre un Salarié à cause de son origine ethnique, de sa nationalité, de sa race, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de son âge, d'un handicap, de ses opinions politiques, de son état civil, de son état religieux ou de l'exercice de tout droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

Les parties reconnaissent que le Salarié a droit à un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.

Article 7 : Procédure de règlement des griefs et arbitrages

- 7.01 Les parties doivent tenter de régler équitablement dans les plus brefs délais tout grief qui survient entre elles.
- 7.02 Le Salarié qui se propose de loger un grief en informe son directeur. De part et d'autre, on cherchera, dans la mesure du possible, une solution au problème soulevé. Tout règlement intervenu à ce stade ne peut être invoqué comme précédent.
- 7.03 Un Salarié, un groupe de Salariés, le Syndicat qui désire déposer un grief doit le formuler par écrit au Bureau du personnel enseignant dans les soixante (60) jours de la connaissance du fait dont le grief découle mais dans un délai n'excédant pas cent quatre-vingts (180) jours de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.
- 7.04 La formulation du grief doit mentionner les clauses de la présente convention collective qui y sont invoquées.
- Dans le cas de mécontentes reliées aux conditions de travail autres que celles prévues à la convention collective, le Salarié dépose une plainte au Bureau du personnel enseignant.
- Les clauses 7.01, 7.03, 7.05 et 7.06 s'appliquent aux plaintes déposées en vertu de cet article.
- 7.05 Lorsqu'un grief est soumis en l'absence d'un représentant du Syndicat, le Bureau du personnel enseignant doit faire parvenir copie dudit grief au Syndicat dans un délai de dix (10) jours.
- 7.06 L'Université doit rendre sa décision par écrit à l'intéressé et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief. Cette décision peut être celle d'attendre que le comité des griefs prévu à la clause 7.08 se réunisse avant de prendre une décision sur le fond du grief. Dans ce dernier cas, le Bureau du personnel enseignant doit réunir le comité des griefs dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la transmission de cette décision.
- 7.07 Suite à une décision prise par l'Université conformément à la clause 7.06, le Syndicat peut déposer l'avis d'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant cette décision, nonobstant les clauses 7.11 et 7.18. Dans ce cas, le Bureau du personnel enseignant peut réunir le comité des griefs dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent un tel avis.
- 7.08 Le comité des griefs est constitué de trois (3) représentants de l'Université et de trois (3) représentants du Syndicat. Afin de favoriser la libre discussion et la recherche d'une solution équitable, le Comité des griefs se réunit à huis clos. Il établit lui-même ses

règles de fonctionnement interne. Il dresse un compte rendu pour chacune de ses réunions. Le ou les Salariés qui ont déposé le grief ont le droit d'être entendus.

Le comité des griefs a aussi pour mandat d'étudier les mécontentements reliés aux conditions de travail autres que celles prévues à la convention collective et de proposer à l'Université des solutions aux problèmes posés.

- 7.09 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, chaque partie nomme ses représentants au comité des griefs et en informe l'autre. Elles doivent désigner en même temps trois (3) substituts habilités à les remplacer en cas d'absence ou d'incapacité d'agir.

Un représentant au comité des griefs de l'une ou l'autre des parties qui a participé formellement à la décision (présence à une instance consultative ou décisionnelle) ou qui a pris lui-même la décision dont il est fait grief doit être remplacé par un substitut lorsque le comité discute dudit grief.

- 7.10 Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception du rapport du comité des griefs, l'Université doit rendre par écrit sa décision et la communiquer à l'intéressé et au Syndicat.

Dans les cas de mécontentements reliés aux conditions de travail autres que celles prévues à la convention collective, la décision de l'Université est finale et les dispositions qui suivent de la présente procédure de règlement des griefs et arbitrage ne s'appliquent pas.

- 7.11 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Université et qu'il désire déférer le grief à l'arbitrage, il doit dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du dernier délai prévu à la clause 7.10 en donner un avis écrit à l'Université.

Nonobstant ce qui précède, le Syndicat peut transmettre tout grief portant sur la charge de travail à l'arbitrage trente (30) jours après sa formulation. Ce grief est soumis de facto à un service d'arbitrage accéléré.

- 7.12 a) Les griefs sont soumis aux arbitres dont les noms suivent :
- Maureen Flynn (sauf pour interprétation de la convention collective);
 - Éric Lévesque;
 - Andrée St-Georges;
 - Yves St-André.
- b) Si aucun de ces arbitres ne peut agir, les parties s'entendent sur le choix d'un autre arbitre ou, à défaut d'accord, l'une des parties peut demander au ministère du Travail et de la Main-d'œuvre de désigner un arbitre conformément aux dispositions du Code du travail.
- c) Après entente entre le Syndicat et l'Université, un grief peut être soumis au service d'arbitrage accéléré.

7.13 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

L'arbitre peut interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider du grief.

En tout temps avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision préliminaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

7.14 En matière disciplinaire, l'arbitre peut :

- a) annuler ou maintenir la mesure disciplinaire;
- b) réintégrer le Salarié dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et pleine compensation;
- c) rendre toute autre décision qu'il estime appropriée dans les circonstances et accorder, s'il y a lieu, une compensation en tenant compte du salaire ou de toute compensation que le Salarié aurait pu recevoir entre-temps.

7.15 L'arbitre doit rendre sa sentence finale écrite et motivée dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audience. Cette décision est exécutoire et lie les parties. Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration de ce délai.

Si l'une des parties conteste la sentence devant tout autre tribunal, celle-ci s'applique quand même, aussi longtemps que le dernier recours de l'une ou l'autre des parties n'en aura pas décidé autrement.

7.16 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt à compter de la date qu'il détermine, au taux légal prévu par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du ministère du Revenu.

7.17 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas la nullité. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit mais la rédaction du grief et, le cas échéant, la mention des articles de la convention s'y rapportant peuvent être amendées à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si l'amendement est présenté lors de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaire pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.

7.18 Chacune des étapes de cette procédure doit être complétée avant de passer à la suivante, à moins d'entente entre les parties. Toutefois, le défaut de convoquer le comité des griefs ou pour celui-ci de se réunir ou de faire rapport ou le défaut de décision dans les délais prévus permet d'aller à l'étape suivante.

- 7.19 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur; cependant, ils peuvent être prolongés par entente écrite entre l'Université et le Syndicat. Ils sont cependant suspendus pour une période allant du 1^{er} juillet au 15 août inclusivement.
- 7.20 Les frais et honoraires de l'arbitre, ainsi que les frais de notes sténographiques, sont payés à part égale par le Syndicat et par l'Université.
- 7.21 Le Salarié qui se prévaut des dispositions du présent article, renonce ipso facto pour le même objet à tout recours au comité des différends et au comité d'appel des différends de l'Assemblée universitaire.

Article 8 : Congédiement, mesures disciplinaires ou administratives

- 8.01 L'Université ne peut congédier un Salarié régulier que pour juste cause. Elle doit aviser le Salarié régulier par lettre recommandée précisant les motifs d'une telle décision. Une copie de cette lettre est transmise au Syndicat. En cas de grief, la preuve incombe à l'Université.

L'Université ne peut congédier un Salarié régulier sans avoir, au préalable, signifié par écrit au Salarié régulier au moins deux (2) fois les motifs retenus contre lui. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis et entre le dernier avis et le congédiement.

- 8.02 L'Université peut se dispenser des préavis prévus à la clause 8.01 lorsque le préjudice causé par un Salarié régulier nécessite, par sa nature et sa gravité, un congédiement immédiat. Le fardeau de la preuve incombe à l'Université. Elle doit aviser le Salarié régulier par lettre recommandée précisant les motifs d'une telle décision. Une copie de cette lettre est transmise au Syndicat.
- 8.03 Lorsque l'Université décide d'imposer des mesures disciplinaires ou administratives telles la coupure ou la cessation du traitement, le Salarié régulier doit en être avisé par lettre recommandée précisant les motifs de la mesure et copie de cette lettre doit simultanément être transmise au Syndicat. En cas de grief, la preuve incombe à l'Université.
- 8.04 Tout avis, sanction ou mesure disciplinaire ou administrative devient nul après deux (2) ans et est retiré du dossier du Salarié.
- 8.05 Lorsque le comité de discipline est saisi d'une plainte en vertu de l'article 8 du « Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant », le Syndicat est avisé par écrit de l'existence de la plainte en même temps que le Salarié régulier.

- 8.06 Lors de toute rencontre concernant une mesure disciplinaire ou administrative, le Salarié a le droit d'être accompagné par un autre Salarié de l'Université ou par un représentant mandaté par le Syndicat.

Article 9 : Fonctions du Salarié

- 9.01 La tâche d'enseignement comprend en particulier les activités suivantes :

- a) la préparation, l'organisation et le fait de dispenser et coordonner des enseignements selon diverses méthodes et formules pédagogiques, dont spécifiquement, pour le clinicien enseignant, la fourniture de soins et de services aux clientèles desservies dans son domaine d'expertise professionnelle, même en l'absence d'étudiants;
- b) la mise à jour des enseignements;
- c) la préparation de matériel didactique;
- d) l'évaluation des apprentissages des étudiants;
- e) le conseil et l'assistance pédagogiques aux étudiants;
- f) la supervision des étudiants en cours de stage de premier cycle;
- g) la supervision des étudiants dans les programmes d'internat et de résidence;
- h) le maintien du niveau de compétence requis et le fait d'effectuer, à l'occasion, des activités de perfectionnement.

De plus, la tâche d'enseignement peut comprendre, après entente entre l'Université et le Salarié :

- i) la direction d'étudiants dans les programmes d'internat et de résidence;
- ii) à l'occasion, la direction et l'évaluation des thèses, des mémoires et des travaux dirigés ou de recherche.

- 9.02 La recherche comprend en particulier les activités suivantes :

- a) contribuer de façon significative à l'élaboration des orientations de recherche;
- b) effectuer les études et recherches découlant de ces orientations;
- c) élaborer les protocoles de recherche;
- d) participer à l'analyse et à la diffusion des résultats de recherche;
- e) évaluer la littérature scientifique existante;
- f) innover par la mise au point de nouvelles méthodes d'analyse ou de recherche et le développement d'expertise professionnelle;
- g) collaborer à la préparation des demandes de subvention, des comptes rendus théoriques ou méthodologiques, des rapports, des communications et des articles en lien avec des activités de recherche;

- h) participer au transfert de connaissances et à l'innovation sociale, technologique ou professionnelle.

9.03 La contribution au rayonnement universitaire comprend en particulier les activités suivantes :

- a) la présentation de communications et la participation active à des colloques, congrès ou autres événements scientifiques ou professionnels;
- b) la participation à des comités d'accréditation ou à d'autres formes d'expertise universitaire;
- c) le service à la collectivité, c'est-à-dire la participation active à des organismes scientifiques, culturels, professionnels, syndicaux, patronaux, gouvernementaux et sociaux, et les activités d'expertise ou de vulgarisation pertinentes à la tâche du Salarié et compatibles avec elle.

9.04 La contribution au fonctionnement de l'institution comprend en particulier les activités au sein d'organismes ou d'entités de cette dernière et au sein d'organismes de préparation, de négociation et d'administration de la convention collective.

Elle comprend aussi les tâches liées à la création, à la modification et à la gestion de programmes d'études des secteurs professionnels.

Elle comprend aussi les tâches liées à l'administration, incluant la gestion de l'enseignement et des soins et services du secteur professionnel dans lequel les Salariés œuvrent.

Article 10 : Composition et répartition de la charge de travail

10.01 Charge de travail : désigne les activités inhérentes à la tâche définie à l'article 9 que le Salarié assume pendant une année universitaire.

10.02 Charge d'enseignement : désigne les activités de la tâche d'enseignement définie à la clause 9.01 et assumées par le Salarié pendant une année universitaire.

10.03 L'Université, en tenant compte de toutes les circonstances, veille à ce que les charges de travail soient réparties de façon équitable entre les Salariés.

10.04 La répartition entre les Salariés des charges d'enseignement correspondant aux besoins de l'enseignement se fait en tenant compte des conditions d'engagement des Salariés, de leurs qualifications particulières et des autres activités de leur charge de travail.

- 10.05 L'attribution annuelle de la charge de travail aux Salariés réguliers et en probation ainsi qu'aux Salariés temporaires, dont la durée prévue ou le lien d'emploi est de plus de 2 ans, se fait comme suit :
- a) Au plus tard le 1^{er} juin, le directeur informe par écrit l'ASFMV, dûment convoquée à cet effet, de la charge de travail de chacun des Salariés effectivement réalisée pendant l'année universitaire en cours.
 - b) Lors de cette assemblée, les directeurs informent les Salariés de leurs plans de répartition des activités d'enseignement et reçoivent leurs commentaires.
 - c) Par la suite, à la lumière de l'ensemble des tâches que prévoit assumer la faculté, chaque Salarié et son directeur échangent sur la charge de travail que le Salarié est susceptible d'assumer au cours de la prochaine année universitaire. Les directeurs, tenant compte notamment des mises à jour annuelles du curriculum vitae du Salarié prévues à la clause 10.08, établissent la charge de travail qu'ils entendent confier à chaque Salarié au cours de la prochaine année universitaire.
 - d) La charge de travail annuelle du Salarié est répartie selon les paramètres suivants :
 - Un maximum de quatre-vingt-dix pourcent (90 %) pour les activités comprises dans la tâche d'enseignement telle que définie à l'article 9.01;
 - Un minimum de dix pourcent (10 %) pour les activités liées aux tâches de la charge de travail autres que l'enseignement telles que définies à l'article 9.
 - e) À l'intérieur des paramètres prévus au paragraphe d), le directeur peut en cours d'année modifier la charge de travail du Salarié, dans le respect de son régime d'emploi. Il doit l'aviser par écrit et une copie est versée au dossier.
 - f) Les directeurs avisent par écrit les Salariés au plus tard le 30 juin de la charge de travail qu'ils leur confient pour la prochaine année universitaire. Une copie de ce document est versée au dossier du Salarié.
- 10.06 Le Salarié en congé parental doit être consulté sur sa charge d'enseignement pour l'année qui vient au même titre que les autres Salariés.
- 10.07 Au plus tard le 1^{er} mai, le Salarié régulier et en probation fait état de ses réalisations et de ses activités au cours des douze (12) mois précédents et met à jour ce curriculum vitae. Ce document est versé au dossier du Salarié.
- 10.08 Tout Salarié a un seul dossier dans lequel sont versées toutes les informations pertinentes à sa carrière à l'Université.

Le Salarié et le directeur peuvent en tout temps ajouter des pièces à ce dossier à la condition qu'ils s'en informent mutuellement.

Article 11 : Soutien aux tâches professionnelles et d'enseignement

- 11.01 L'Université veille à ce que le nouveau Salarié soit installé convenablement (bureau pouvant être partagé, ameublement, poste de travail, téléphone).
- 11.02 Toute formation ou développement exigé par l'Université sera aux frais de cette dernière.
- 11.03 Au plus tard le 15 septembre, l'Université met annuellement à la disposition de chaque Salarié de la FMV régulier, en probation ou temporaire ayant travaillé au moins douze (12) mois à un régime d'emploi d'au moins 50 %, un montant de deux mille deux cents (2 200 \$) servant à financer, en tout ou en partie, des dépenses admissibles et reliées à leur travail. Ce montant ou partie du montant non utilisée ne peut être reporté l'année suivante.
- 11.04 Le montant mis à la disposition des Salariés FMV sera établi au prorata du régime d'emploi et sera aussi réduit au prorata du temps où ils n'exercent pas leurs fonctions lorsque l'un ou l'autre de ces cas suivants se présente :
- congé de maladie et d'invalidité pour la période excédant une période d'absence continue d'une année;
 - congé parental, pour la période excédant une période d'absence continue d'une année;
 - congé sans traitement et prêt de service externe, dès le début du congé ou du prêt.
- 11.05 Ce montant pourra servir :
- a) sujet à l'approbation préalable du directeur, aux frais d'inscription à des congrès ou à des colloques scientifiques ou professionnels;
 - b) sujet à l'approbation préalable du directeur, aux frais de déplacement, d'hébergement et de subsistance encourus lors des congrès ou colloques scientifiques ou professionnels;
 - c) l'achat ou le remplacement d'un ordinateur normalisé conforme à la liste établie par le Comité consultatif prévue dans la convention collective SGPUM (certificat 1975);
 - d) l'inscription à des cours et à des activités de perfectionnement liés à l'emploi;
 - e) l'achat de livres et l'abonnement à des revues liés à l'emploi;
 - f) au remboursement de frais d'adhésion à des associations scientifiques liées à l'emploi.

Lesdites sommes ne seront versées qu'après la présentation des pièces justificatives.

- 11.06 L'équipement acquis par le Salarié avec le montant des dépenses prévues à la clause 11.03 demeure la propriété de l'Université. Le Salarié s'assure de le rendre au moment de son départ à la retraite, de sa démission ou de sa cessation d'emploi.

Le Salarié devra acheter son ordinateur du fournisseur agréé par l'Université et il s'engage à respecter la politique d'achat d'ordinateur.

Cet ordinateur devra être normalisé conformément à la liste déterminée par le Comité consultatif.

Les logiciels courants pour lesquels l'Université possède une licence d'utilisation seront fournis avec l'ordinateur.

Le département TI continuera d'assurer le soutien technique, y compris le transfert de données, de l'ordinateur tel que décrit dans la section Soutien et dépannage de la directive 40.18. L'ordinateur fera l'objet d'une garantie de quatre ans couvrant les bris matériels (pièces et service).

Lors de l'achat, le Salarié pourra acquérir une garantie tous risques supplémentaires couvrant le vol ou les autres défauts possibles provoqués par des causes extérieures.

Article 12 : Affichage, embauche, probation et permanence

Procédure d'engagement

- 12.01 Avant de combler un poste, le directeur prépare une description du poste, élabore les critères et les modalités de sélection en fonction des politiques de l'institution, des objectifs et des priorités de développement.

- 12.02 L'avis de poste vacant est affiché sur un site Internet de l'Université ou tout autre site susceptible de rejoindre des candidats éventuels pour une période d'au moins dix (10) jours ouvrables.

- 12.03 À la FMV, le directeur forme un comité de sélection composé de deux (2) Salariés du secteur visé par le recrutement, désignés par l'ASFMV et de deux (2) membres désignés par le directeur.

Au sein des autres facultés, le directeur demande la participation d'un Salarié du secteur visé par le recrutement, lorsque disponible.

- 12.04 Le comité prépare une liste restreinte ordonnant les candidatures retenues selon un ordre de priorité. De plus, le comité donne les motifs d'exclusion des candidatures non retenues dans cette liste.

- 12.05 Le directeur prend avis du comité de sélection et peut faire une proposition d'engagement à partir de cette liste. S'il n'est pas satisfait des candidatures retenues par le comité, il refait le processus d'affichage ou suspend le processus de recrutement.
- 12.06 Les renseignements nominatifs contenus dans les dossiers de candidature ne peuvent être utilisés qu'aux fins de la procédure d'engagement. L'obligation de confidentialité s'étend à quiconque participe au processus de sélection.

Engagement

- 12.07 L'engagement des Salariés est fait par l'Université.
- 12.08 L'Université informe le Salarié de son engagement par écrit en indiquant les éléments suivants :
- a) le titre d'emploi;
 - b) la durée, la date d'entrée en vigueur et la date d'expiration de l'engagement le cas échéant;
 - c) les caractéristiques de l'engagement : statut d'emploi (régulier ou temporaire), régime d'emploi (plein temps, demi-temps ou autre);
 - d) les motifs de l'engagement et le nom du Salarié ou employé remplacé, le cas échéant (ex. : remplacement de maternité, remplacement d'invalidité, remplacement d'un cadre académique, besoins spécifiques, surcroît de travail);
 - e) le salaire de base selon la classification salariale et, le cas échéant, toute prime et les années d'expérience reconnues pour fins de classification salariale;
 - f) le cas échéant, les années de service que l'Université reconnaît au Salarié pour fin de permanence.
- 12.09 L'Université transmet simultanément au Salarié et au Syndicat une copie de la lettre d'engagement.

Probation

- 12.10 La période de probation est de deux (2) ans travaillés.
- 12.11 Une fois sa période de probation terminée, l'Université en informe par écrit le Salarié et le Syndicat.
- 12.12 Le Salarié en probation a droit de grief sur tous les sujets, sauf pour contester sa fin d'emploi.

Octroi de permanence

12.13 Au cours de la troisième année travaillée, le Salarié régulier sera évalué aux fins de l'octroi de permanence, en tenant compte principalement, des activités suivantes et des circonstances de leur réalisation :

- l'enseignement; et
- contribution aux activités de l'institution, ou
- contribution au rayonnement universitaire, ou
- contribution à des activités de recherche.

12.14 Aux fins de l'évaluation prévue à la clause 12.13 :

- à la FMV, un directeur (FMV) forme un comité d'évaluation composé de deux (2) Salariés désignés par l'ASFMV et de deux (2) membres désignés par ce directeur.
- au sein des autres facultés, le directeur demande la participation d'un Salarié du secteur visé, lorsque disponible.

Le directeur prend avis de ce comité et décide par la suite si la permanence est accordée ou non au Salarié régulier. Lorsque la permanence n'est pas accordée, l'emploi du Salarié régulier prend fin.

12.15 À l'expiration de la période de trois (3) ans travaillés, le Salarié régulier obtient automatiquement sa permanence.

12.16 Le Salarié temporaire est couvert par toutes les dispositions de la convention collective. Cependant, les dispositions suivantes ne s'appliquent pas : clauses 12.01 à 12.06, 12.08 f), 12.10 à 12.15, clause 13.01, articles 14, 16 et 17, article 18 (la durée des congés s'applique mais ceux-ci ne sont pas indemnisés par l'Université), clause 20.04, article 21 (cependant, il peut adhérer au régime de retraite s'il satisfait aux conditions prévues dans la Loi sur les régimes complémentaires de retraite) et la clause 22.02.

12.17 Le Salarié temporaire a droit de grief sur tous les sujets, sauf pour contester sa fin d'emploi au cours des deux (2) premières années travaillées.

12.18 Le Salarié temporaire reçoit, lors de chaque période de paie, en guise de compensation pour vacances et avantages sociaux une prime égale à 8 % de son salaire régulier. Le Salarié temporaire prend ses vacances en temps sans rémunération après entente avec son directeur.

Cependant, le Salarié temporaire à demi-temps ou plus, qui a travaillé à demi-temps ou plus de façon continue et qui a complété l'équivalent de deux (2) ans à temps complet bénéficie à compter de cette date des avantages sociaux prévus à la présente convention collective et la compensation prévue à l'alinéa précédent cesse.

- 12.19 Les clauses 12.01 à 12.06 s'appliquent à l'embauche d'un Salarié temporaire à l'occasion du remplacement d'un employé de l'Université lorsque la durée prévue de son absence est de plus de deux (2) ans.
- 12.20 Lors de l'engagement, l'Université favorise les Salariés temporaires ayant déjà travaillé à la Faculté.
- 12.21 L'engagement d'un Salarié temporaire ne doit pas avoir pour effet de diminuer le nombre de postes réguliers.
- 12.22 Lorsque l'employeur embauche des Salariés temporaires, l'employeur évite, lorsque possible, de morceler le remplacement.

Article 13 : Congés – Dispositions générales

- 13.01 Sous réserve des clauses 15.04, 17.02 et 18.38 la période de congé est considérée comme période de service.
- 13.02 Tout Salarié doit, sans avis, reprendre son service à la fin de tout congé. Il est présumé avoir offert sa démission si, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'envoi d'une lettre recommandée lui demandant de reprendre son service, il refuse ou néglige de le faire.

Article 14 : Congé annuel

- 14.01 Tout Salarié a droit à vingt (20) jours de congé avec traitement lorsqu'il a complété une (1) année de service au 31 mai et vingt-trois (23) jours à partir de cinq (5) ans de service au 31 mai.
- 14.02 Tout Salarié engagé en cours d'année a droit à un congé annuel d'une durée proportionnelle à celle de son engagement à l'Université.
- 14.03 Les modalités du congé annuel sont déterminées en fonction des besoins du secteur et de la charge de travail du Salarié, après échange avec la direction.
- 14.04 Le congé annuel ne peut être reporté à l'année suivante sauf, à la demande du Salarié, pour des raisons exceptionnelles jugées valables par la direction.

14.05 Lorsqu'un Salarié quitte l'emploi de l'Université, il a droit à la proportion du congé annuel acquise à la date de son départ pour l'année en cours.

Article 15 : Congé de maladie

15.01 Le Salarié empêché de remplir ses fonctions pour raison de maladie ou d'accident est en congé de maladie. Il doit, dès que possible, informer son directeur de son absence. L'Université peut exiger après une semaine que le Salarié produise un certificat médical. Cependant, après un (1) mois, il doit produire un certificat médical.

15.02 L'Université peut vérifier l'état de santé d'un Salarié en congé de maladie en lui demandant de se soumettre à un examen médical par un médecin désigné par elle.

15.03 L'Université peut exiger que le Salarié produise au moment de son retour de congé de maladie un certificat médical attestant qu'il est apte à reprendre ses fonctions.

15.04 Les douze (12) premiers mois du congé de maladie sont considérés comme période de service aux fins de progression dans l'échelle salariale.

15.05 Les certificats médicaux et les rapports médicaux sont remis au secteur santé de la Direction des ressources humaines.

Article 16 : Congé pour candidature politique

16.01 Le Salarié qui décide de poser officiellement sa candidature comme député à la Chambre des communes ou à l'Assemblée Nationale ou qui est candidat à un conseil municipal, doit en informer l'Université et faire en sorte que son absence cause le moins d'inconvénients possibles à l'Université. L'Université accorde pour une période maximale de six (6) semaines précédant la date de l'élection :

- plein salaire au Salarié posant sa candidature comme député;
- un congé sans traitement au Salarié posant sa candidature à un conseil municipal.

16.02 Si durant cette période de six (6) semaines, le Salarié retire sa candidature ou si son nom n'apparaît pas sur la liste certifiée des candidats, il doit réintégrer son poste, sinon l'Université considère qu'il a démissionné. Dans les deux cas, il doit rembourser le salaire perçu.

16.03 Si le Salarié est élu, il bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de l'exercice du mandat résultant de cette élection.

- 16.04 Au terme de son mandat, le Salarié est réintégré à l'Université dans son poste antérieur, à la condition qu'il présente à cette fin une demande écrite dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration de son mandat.
- 16.05 Si il est élu pour un second mandat consécutif au premier, le Salarié pourra obtenir, après entente avec l'Université, une prolongation de son congé sans traitement d'une durée égale à celle de son mandat. Si le Salarié n'a pas réintégré l'Université après deux mandats consécutifs, il est considéré comme ayant démissionné.
- 16.06 Si il n'est pas réélu, le Salarié est réintégré à l'Université dans son poste antérieur, à la condition qu'il présente à cette fin une demande écrite dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date du scrutin.
- 16.07 Les conditions énumérées ci-dessus n'excluent pas la possibilité d'ententes particulières entre le Salarié et l'Université.

Article 17 : Congé sans traitement

- 17.01 Le congé sans traitement a pour but de permettre à un Salarié d'interrompre, en totalité ou à demi, la prestation de service à l'Université pour une période déterminée de plus de quatre (4) semaines tout en étant assuré d'être réintégré à la fin de son congé.
- 17.02 La période de congé est considérée comme période de service pour les fins de progression dans l'échelle salariale lorsque ce congé est accordé en vue de permettre à un Salarié d'œuvrer dans un domaine rattaché à sa discipline.
- 17.03 Si les besoins de l'enseignement et les ressources de l'institution le permettent, un congé sans traitement sur demande est accordé par l'Université à un Salarié pour des raisons sérieuses et sur autorisation de la direction de la faculté si le congé est d'au moins trois (3) mois.
- 17.04 Le congé sans traitement sur demande ne peut dépasser une (1) année. Exceptionnellement, si elle juge que ses besoins d'enseignement et ses ressources le permettent, l'Université peut l'accorder pour une deuxième (2^e) ou pour une troisième (3^e) année. Dans le cas d'un Salarié qui n'a pas la permanence, la durée du congé ne peut pas excéder une (1) année.
- 17.05 Le Salarié en congé sans traitement sur demande désirant quitter l'Université pour accepter un autre emploi doit signifier, par écrit, à l'Université sa démission trois (3) mois avant la date de l'expiration de son congé.

- 17.06 L'Université peut à la demande du Salarié, après un avis de vingt (20) jours ouvrables, le réintégrer à son poste avant la fin de son congé sans traitement. Une telle demande ne sera pas refusée sans motif valable.
- 17.07 Durant son congé sans traitement, le Salarié peut, sur demande, maintenir en vigueur sa participation aux régimes d'assurances collectives et au régime de retraite en payant ses contributions et celles de l'Université, sous réserve des dispositions des contrats d'assurances ou du régime de retraite.

Article 18 : Congés parentaux

Section I Dispositions générales

- 18.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au Salarié un avantage, monétaire ou non, dont il n'aurait pas bénéficié si il était resté au travail.

Section II Congé de maternité

Congé de maternité

- 18.02 La Salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de vingt-cinq (25) semaines consécutives.
- 18.03 La Salariée qui a eu une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 18.04 En règle générale, la Salariée doit aviser l'Université par écrit au moins dix (10) jours ouvrables avant le début de son congé.
- Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. En cas d'imprévu, la 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 sans délai.
- 18.05 Le congé de maternité débute à la date choisie par la Salariée mais doit comprendre le jour de l'accouchement. Cependant, pour bénéficier pleinement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit débiter au plus tôt au début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 18.06 La Salariée a droit à un congé spécial 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. Le congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la journée précédant l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur. Durant ce congé, la Salariée est assujettie aux dispositions applicables du Régime d'assurance-salaire.

Dispositions générales

18.07 Durant son congé de maternité, la Salariée continue de :

- bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi, à l'exception des jours fériés et des congés sociaux;
- bénéficier des régimes d'assurance collective à la condition qu'elle continue de payer la quote-part de ses contributions;
- accumuler les crédits de vacances.

La Salariée membre du Régime de retraite de l'Université de Montréal bénéficie d'une accumulation du service crédité aux fins du Régime de retraite de l'Université de Montréal, aux conditions prévues au règlement dudit régime.

Si une augmentation de salaire survient pendant le congé de maternité, la Salariée bénéficie de cette augmentation.

La Salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie déjà d'un congé sans traitement avant le début de son congé de maternité, a droit au congé de maternité ainsi qu'aux indemnités prévues.

18.08 L'Université doit faire parvenir à la Salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration de son congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La Salariée qui ne se présente pas à la date prévue par l'avis est réputée être en congé sans traitement pour une période maximale de quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la Salariée qui ne s'est pas présentée au travail est réputée avoir démissionné.

18.09 La Salariée qui désire reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance de l'enfant doit produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, le congé peut être suspendu, après entente avec le directeur, pour permettre le retour au travail du Salarié pendant la durée de cette hospitalisation. Les modalités applicables sont alors celles prévues par la Loi sur les normes du travail.

En cas d'impossibilité de retour au travail en raison d'une complication de la grossesse ou de maladie, la Salariée a droit aux avantages prévus au régime d'assurance salaire invalidité (clause 21.01).

Indemnisation du congé de maternité

- 18.10 Les indemnités du congé de maternité prévues à la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou à titre de paiement durant un arrêt de travail causé par une grossesse et pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- 18.11 La Salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite d'une demande de prestations est déclarée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir durant son congé de maternité :
- a) à titre d'avance sur les indemnités payables par l'Université de Montréal, la Salariée reçoit, dans les deux (2) semaines du début du congé, un montant correspondant à 90 % de son traitement;
 - b) pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale. L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que la Salariée a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- 18.12 La Salariée exclue du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclaré inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à la présente section.

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

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

- 18.13 L'avance sur les indemnités payables prévue au paragraphe a) de la clause 18.11 est versée à la Salariée dans les deux (2) semaines du début du congé. Par la suite, l'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université d'une preuve que la Salariée reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Aux fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la Salariée. Si la Salariée n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, elle doit fournir à l'Université un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale.

Section III Congé de paternité / congé pour le conjoint

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

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

- b) Le Salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant a également droit, au terme du congé visé par le paragraphe a), à un congé de paternité (congé pour le conjoint) d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues indemnisé selon la clause 18.16.

Ce congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la naissance de l'enfant.

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

Indemnisation du congé de paternité / congé pour le conjoint

- 18.15 Les indemnités du congé de paternité (congé pour le conjoint) prévues à la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou à titre de paiement durant un arrêt de travail causé par une naissance et pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- 18.16 a) Le Salarié qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé de paternité (congé pour le conjoint) a droit de recevoir, pendant qu'il reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité

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

Il revient au Salarié de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

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

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- b) Le Salarié exclu du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclaré inadmissible est également exclu du bénéfice de toute indemnité prévue à la présente section.

Toutefois, le Salarié qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé de paternité (congé pour le conjoint) a également droit à une indemnité égale à 90 % de son traitement durant cinq (5) semaines, si il n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants :

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

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

18.17 Durant les congés prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 18.14, le Salarié continue de :

- bénéficiaire de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi, à l'exception des jours fériés et des congés sociaux;

- bénéficiaire des régimes d'assurance collective à la condition qu'il continue de payer la quote-part de ses contributions;
- accumuler les crédits de vacances.

Le Salarié membre du Régime de retraite de l'Université de Montréal bénéficie d'une accumulation du service crédité aux fins du Régime de retraite de l'Université de Montréal, aux conditions prévues aux règlements dudit régime.

Si une augmentation de salaire survient pendant le congé de paternité/congé pour le conjoint, le Salarié bénéficie de cette augmentation.

Section IV Congé d'adoption

- 18.18 a) Le Salarié qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a droit à un congé sans perte de son traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.
- b) Le Salarié qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a également droit, en plus du congé visé par le paragraphe a), à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues indemnisé selon la clause 18.22.

Le congé peut être partagé entre l'un et l'autre des parents à condition que le conjoint soit un Salarié de l'unité de négociation admissible au présent congé ou un Salarié régulier représenté par une autre unité de négociation et admissible au congé correspondant en vertu des conditions de travail qui lui sont applicables.

- 18.19 Le congé prévu à la clause 18.18 b) débute dans la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès du Salarié, ou à un autre moment convenu avec l'Université. Dans le cas d'une adoption hors Québec, le congé peut débuter au plus tôt deux (2) semaines avant l'arrivée de l'enfant au Québec.
- 18.20 Pour obtenir les congés d'adoption prévus au présent article, le Salarié doit donner, dans la mesure du possible, un préavis écrit à l'Université au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'une preuve satisfaisante de la date du placement de l'enfant.

Indemnisation du congé d'adoption

- 18.21 Les indemnités du congé d'adoption prévues à la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou à titre de paiement durant un arrêt de travail causé par une adoption et pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

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

Il revient au Salarié de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

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

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- b) Le Salarié exclu du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclaré inadmissible est également exclu du bénéfice de toute indemnité prévue à la présente section.

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

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

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

18.23 Durant les congés prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 18.18, le Salarié continue de :

- bénéficiaire de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi, à l'exception des jours fériés et des congés sociaux;
- bénéficiaire des régimes d'assurance collective à la condition qu'il continue à payer la quote-part de ses contributions;
- accumuler les crédits de vacances.

Le Salarié membre du Régime de retraite de l'Université de Montréal bénéficie d'une accumulation du service crédité aux fins du Régime de retraite de l'Université de Montréal, aux conditions prévues au règlement dudit régime.

Si une augmentation de salaire survient pendant le congé d'adoption, le Salarié bénéficie de cette augmentation.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

18.24 Le Salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'adopter un enfant, autre qu'un enfant de son conjoint obtient, à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Université si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement ou, le cas échéant, jusqu'à la prise en charge effective de l'enfant.

Durant ce congé, le Salarié bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé parental sans traitement et parental partiel sans traitement prévus à la section V.

Section V Congé parental sans traitement et parental partiel sans traitement

- 18.25
- a) Un congé parental sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au Salarié en prolongation de son congé de maternité, en prolongation de son congé de paternité (congé pour le conjoint) de cinq (5) semaines selon la clause 18.14 b) ou, en prolongation de son congé d'adoption de cinq (5) semaines selon la clause 18.18 b).
 - b) Le Salarié qui ne se prévaut pas de ce congé parental sans traitement a droit à un congé parental partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.
 - c) Le congé parental sans traitement ou partiel sans traitement visés aux paragraphes a) et b) du présent article se termine au plus tard deux (2) ans après la fin du congé de maternité, du congé de paternité (congé pour le conjoint) de cinq (5) semaines ou du congé d'adoption de cinq (5) semaines.
 - d) Pendant la durée du congé parental sans traitement ou partiel sans traitement, le Salarié est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à un changement de son congé parental sans traitement en congé parental partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas, à moins d'entente contraire avec l'Université.

- 18.26 Au cours du congé sans traitement ou partiel sans traitement, le Salarié peut continuer à participer aux régimes de retraite et d'assurances collectives qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité ou partie des primes ou cotisations afférentes, selon le cas et eu égard aux lois en vigueur. Au cours du congé partiel sans traitement, le Salarié est régi, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention collective qui lui sont applicables.
- 18.27 Les congés visés à la présente section sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée à l'Université au moins deux (2) semaines à l'avance, sauf le congé parental partiel sans traitement qui doit être demandé au moins trente (30) jours à l'avance.
- 18.28 Dans le cas du congé partiel sans traitement, la demande doit préciser l'aménagement du congé sur le poste détenu par le Salarié. En cas de désaccord de l'Université quant au nombre de jours par semaine, le Salarié a droit à un congé maximal de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent (50 % de la durée habituelle de la semaine de travail) et ce, sur une période maximale de deux (2) ans. Le choix du Salarié, quant à la répartition des heures de travail et de l'horaire, doit être approuvé par l'Université. Malgré ce qui précède, le Salarié doit travailler un minimum de deux (2) jours ou l'équivalent par semaine.
- 18.29 Le Salarié à qui l'Université a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit aviser la Direction des ressources humaines dix (10) jours ouvrables avant son retour au travail. L'Université réintègre le Salarié dans le poste qu'il occupait lors du début du congé.
- 18.30 Le Salarié qui veut mettre fin à son congé parental sans traitement ou à son congé parental partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

Indemnisation prévue pour une partie du congé parental sans traitement

- 18.31 Les indemnités pour une partie du congé parental sans traitement prévues à la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.
- 18.32 Au cours des dix (10) premières semaines continues du congé parental sans traitement accordé en vertu du paragraphe a) de l'article 18.25, le Salarié, admissible aux congés indemnisés en vertu des clauses 18.11, 18.16a) ou 18.22a), a droit de recevoir, pendant qu'il reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que le Salarié a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de

prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

Il revient au Salarié de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

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

Section VI Dispositions diverses

18.33 Le Salarié peut reporter à une date convenue avec l'Université les vacances qui, à cause de l'application du présent article, ne pourraient être prises avant la fin de l'année financière durant laquelle elles sont dues.

18.34 L'Université s'engage à garantir que le Salarié puisse recevoir, durant son congé de maternité, son congé de paternité (congé pour le conjoint) ou son congé d'adoption, les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Université en vertu des clauses 18.11, 18.16a) ou 18.22a) indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité au Régime québécois d'assurance parentale qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais sous réserve que le tout soit admissible, le cas échéant, à titre de régime de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- i) si le Conseil de gestion de l'assurance parentale avait des exigences additionnelles qui permettraient de reconnaître le régime à titre de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale;
- ii) si, par la suite, le Conseil de gestion de l'assurance parentale modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Advenant une bonification de la durée du congé indemnisé résultant d'une modification de la loi, les parties conviennent de se rencontrer afin d'ajuster les quanta en conséquence.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention collective.

N.B. : Le régime de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale contenu dans le présent article demeure assujéti à la Loi et aux règlements sur l'assurance parentale.

Section VII Autres congés pour raisons familiales ou parentales

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

Les journées ainsi utilisées sont déduites du crédit de vacances ou prises sans traitement, au choix du Salarié.

Les journées peuvent également être fractionnées en heures et celles-ci sont prises sans traitement. Malgré ce qui précède, le Salarié peut convenir des modalités de récupération avec son directeur.

Le Salarié doit prévenir son directeur dans le plus bref délai et produire sur demande une preuve justifiant son absence.

De plus, le Salarié doit prendre les moyens raisonnables pour limiter la prise et la durée du congé.

- 18.36 Le Salarié a droit à un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an, lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père, du conjoint de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une maladie ou d'un accident.

Ce congé est aussi accordé au Salarié dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs, de handicap ou est atteint d'une maladie prolongée, nécessitant sa présence.

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

Dans le cas du congé partiel sans traitement, les modalités relatives à l'aménagement du congé sont celles prévues à la clause 18.28.

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

Lors de son retour au travail, l'Université réintègre le Salarié dans son poste antérieur.

- 18.37 Au cours du congé sans traitement ou partiel sans traitement, le Salarié peut continuer à participer aux régimes de retraite et d'assurances collectives qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité ou partie des primes ou cotisations afférentes, selon le cas et eu égard aux lois en vigueur. Au cours du congé partiel sans traitement, le Salarié est régi, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention collective qui lui sont applicables.

Section VIII Impacts des congés parentaux

Période de service et progression salariale

- 18.38 Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et les congés spéciaux prévus dans le présent article sont considérés comme des périodes de service.

Les premiers douze (12) mois d'un congé parental sans traitement, obtenu en vertu de la clause 18.25, sont également considérés comme une période de service.

- 18.39 Durant son congé de maternité, d'adoption, de paternité ou ses congés spéciaux selon les clauses prévues au présent article, le Salarié bénéficie de la progression salariale prévue à la convention.

Durant les premiers douze (12) mois d'un congé parental sans traitement, le Salarié bénéficie également de la progression salariale.

Disposition générale

- 18.40 Afin de faciliter la conciliation travail-famille, les facultés et les départements doivent tenir compte des responsabilités parentales du personnel lors de la tenue d'activités reliées au fonctionnement de l'institution. Dans la mesure du possible, ces activités auront lieu à des heures compatibles avec l'horaire des écoles et/ou des services de garde des enfants.

L'aménagement des horaires de travail des Salariés ayant des responsabilités familiales doit tenir compte, si possible, de l'horaire des écoles et/ou des services de garde des enfants.

Dès qu'il est en mesure de le faire, le Salarié informe le directeur des conditions de travail dont il veut se prévaloir en vertu du présent article.

Section IX Renseignements

- 18.41 L'Université s'engage à remettre au Syndicat à la fin de chaque année financière les renseignements relatifs aux congés parentaux. Les renseignements suivants, non nominatifs, seront transmis :

- nombre de congés octroyés durant l'exercice (congé de maternité, d'adoption, de paternité et parental indemnisé);
- période visée par les congés;
- traitement annuel du Salarié durant son congé;
- indemnités payables par l'Université et le RQAP.

Article 19 : Congés sociaux

19.01 Le Salarié peut obtenir, sur demande, une autorisation d'absence de courte durée avec traitement lors du décès d'un proche parent ou lorsque le Salarié a une raison grave pour s'absenter. Le Salarié doit aviser son directeur le plus tôt possible.

Article 20 : Absence

20.01 Tout Salarié doit être disponible pour remplir sa charge de travail et présent à l'Université lorsque l'exécution de celle-ci l'exige.

20.02 L'autorisation d'absence avec traitement dispense un Salarié d'être présent à l'Université. Elle ne le libère pas, à moins d'entente avec le directeur, des devoirs qui n'exigent pas sa présence à l'Université.

20.03 La période d'absence autorisée est considérée comme une période de service.

20.04 Le directeur peut, pour fins universitaires, accorder à un Salarié, sur demande, une autorisation d'absence avec traitement.

Durant les trimestres pendant lesquels le Salarié assume une charge de cours, l'absence ne peut excéder une durée maximum de quatre (4) semaines par trimestre à moins que, sur recommandation du directeur, l'Université n'autorise une absence d'une plus longue durée.

20.05 Le directeur peut, sur demande et pour des raisons sérieuses, accorder à un Salarié :

- a) une autorisation d'absence avec traitement pour une période maximum d'une (1) semaine;
- b) une autorisation d'absence sans traitement pour une période de quatre (4) semaines.

Article 21 : Régime de retraite, assurances, exonération des frais de scolarité

21.01 L'Université convient de maintenir pour la durée de la présente convention collective les avantages sociaux suivants : le régime de retraite de l'Université et le programme sur complémentaire de retraite de l'Université, les régimes d'assurance vie collective, d'assurance salaire invalidité, d'assurance de soins médicaux et de soins dentaires et d'assurance accident voyage, et la politique d'exonération des frais de scolarité.

- 21.02 Les parties conviennent que le régime de retraite et le programme sur complémentaire de retraite de l'Université sont maintenus pendant la durée de la présente convention.
- 21.03 Les bénéficiaires du régime de retraite et du programme sur complémentaire de retraite de l'Université ne seront pas diminués pendant la durée de la présente convention.
- 21.04 Le Syndicat sera consulté avant toute modification éventuelle quant aux dispositions du régime de retraite et du programme sur complémentaire de retraite avant leur mise en vigueur.
- 21.05 Les parties conviennent de la nécessité de prendre les moyens nécessaires pour assurer la pérennité du Régime de retraite. En ce sens, le Syndicat et l'Université reconnaissent que dans le respect de l'application des clauses 21.02, 21.03 et 21.04 de la convention collective, des hypothèses visant à l'adaptation sinon à la modification de certains bénéficiaires devront être élaborées.

Le Syndicat s'engage de plus à informer ses membres des amendements qui auront été proposés d'une façon consensuelle par le Comité de retraite ou ses sous-comités mandatés.

Article 22 : Retraite

- 22.01 Le Salarié prend sa retraite selon le règlement du régime de retraite de l'Université.
- 22.02 Le Salarié qui, lors de sa retraite, est âgé d'au moins soixante (60) ans et d'au plus soixante-quatre (64) ans et qui, lors de sa demande, compte au moins dix (10) années de service, a droit à une indemnité égale à six (6) mois de salaire à la condition d'avoir confirmé par écrit à l'Université la date de sa retraite au moins trois (3) mois et au plus deux (2) ans à l'avance, à moins d'entente contraire entre les parties.

À partir du moment où l'indemnité est confirmée, le Salarié doit convenir des modalités avec la direction de son secteur. Ces modalités peuvent prendre les formes suivantes :

- un congé avec maintien de la totalité ou d'une partie du salaire;
- un régime de travail à temps partiel;
- une allocation payable à la retraite;
- une combinaison des trois formes précédentes.

Les modalités précitées sont toutefois assujetties aux conditions suivantes :

- lorsque la durée du préavis est d'au moins trois (3) mois mais inférieure à neuf (9) mois, l'indemnité est alors versée sous forme d'allocation de retraite;
- lorsque la durée du préavis est de neuf (9) mois ou plus, les modalités précitées relatives à l'indemnité peuvent s'appliquer.

Article 23 : Rémunération

- 23.01 Le traitement annuel du Salarié se compose d'un salaire de base et, le cas échéant, d'une prime individuelle.
- 23.02 Le salaire de base des Salariés de la FMV apparaît à l'annexe B.
- 23.03 Les taux de salaires prévus à l'échelle (annexe B) pour les Salariés sont :
- pour la période du 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018 : augmentés de 1,75 % des taux en vigueur au 31 mai 2017 ou de l'augmentation salariale négociée par le SGPUM (certificat d'accréditation 1975) à l'exception des augmentations explicitement autofinancées par des contreparties consenties par le SGPUM à même des articles de la convention collective à caractère pécuniaire, pour la période annuelle correspondante, selon ce qui est le plus avantageux;
 - pour la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 : augmentés de 2 % des taux en vigueur au 31 mai ou de l'augmentation salariale négociée par le SGPUM (certificat d'accréditation 1975) à l'exception des augmentations explicitement autofinancées par des contreparties consenties par le SGPUM à même des articles de la convention collective à caractère pécuniaire, pour la période annuelle correspondante, selon ce qui est le plus avantageux;
 - pour la période du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020 : augmentés de l'augmentation salariale négociée par le SGPUM (certificat d'accréditation 1975) à l'exception des augmentations explicitement autofinancées par des contreparties consenties par le SGPUM à même des articles de la convention collective à caractère pécuniaire, pour la période annuelle correspondante;
 - pour la période du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021 : augmentés du même pourcentage d'augmentation que celui applicable par le Gouvernement du Québec aux employés du secteur public et parapublic pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mai 2021, des taux en vigueur au 31 mai 2020, avec effet au 1^{er} juin 2020 ou de l'augmentation salariale négociée par le SGPUM (certificat d'accréditation 1975) à l'exception des augmentations explicitement autofinancées par des contreparties consenties par le SGPUM à même des articles de la convention collective à caractère pécuniaire, pour la période annuelle correspondante, selon ce qui est le plus avantageux.
- 23.04 a) La rétroactivité découlant des modifications de l'échelle salariale est payable à tous les Salariés à l'emploi de l'Université au moment de la signature de la convention collective et à ceux qui ont pris leur retraite entre le 1^{er} juin 2017 et la date de la signature de la convention. La rétroactivité pour tous les Salariés sera versée au plus tard trois (3) mois après la signature de la convention collective;
- b) La participation au RRUM sur la nouvelle base salariale est rétroactive au 1^{er} juin 2017, autant pour les cotisations que pour les prestations. Les cotisations requises découlant des ajustements salariaux seront perçues sur la même paie

ou une paie subséquente aux ajustements des activités. Les ajustements aux rentiers, s'il y a lieu, seront effectués après la signature de la convention collective.

- 23.05 Le 1^{er} juin de chaque année, le Salarié qui est dans un palier donné depuis au moins le 30 novembre de l'année précédente avance d'un palier à moins qu'il n'ait déjà atteint le palier maximum.
- 23.06 Les Salariés bénéficiant actuellement de primes de quelque nature qu'elles soient les conserveront, sous réserves du maintien des conditions d'octroi et de maintien alors en vigueur, relatif à chacune des primes.
- 23.07 Les règles de calcul des années d'expérience lors de l'engagement des Salariés devront être convenues entre les parties. La pratique actuellement en vigueur continuera de s'appliquer jusqu'à ce qu'une telle entente intervienne.
- 23.08 L'Université fournit au Syndicat, au plus tard le 30 septembre et le 31 janvier, avec la liste des Salariés prévue à la clause 3.04, les informations suivantes :
- le nom des Salariés ayant une prime, le type de prime tel que prévu à la clause 23.01, son montant, sa durée.
- 23.09 Seuls les Salariés de la FMV qui possèdent un diplôme de spécialistes (Board) reçoivent un montant de 3 000,00 \$ par année lorsque ce diplôme est requis pour l'emploi occupé. Ces mêmes spécialistes recevront un montant annuel additionnel de 5 000,00 \$ pendant la durée de leur participation aux services cliniques. Ces deux montants seront versés au prorata du régime d'emploi du Salarié.
- 23.10 L'assurance responsabilité professionnelle des Salariés FMV est prise en charge par l'Université de Montréal lorsqu'ils doivent avoir une telle assurance pour l'exercice de l'emploi occupé.
- 23.11 La paie du Salarié est versée par virement bancaire.

Article 24 : Accès à l'égalité

- 24.01 L'Université a la responsabilité de la conception, de la mise en œuvre et de l'application du programme d'accès à l'égalité (PAÉE) touchant les Salariés établi conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics. Le PAÉE est affiché sur le site web de la Direction des ressources humaines dans un onglet identifié à cette fin et il demeure accessible aux Salariés.

- 24.02 L'Université a la responsabilité de consulter le Syndicat pour la modification de tout programme d'accès à l'égalité touchant les Salariés établi conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics.
- 24.03 L'Université publie sur le site web de la Direction des ressources humaines les résultats des recensements en équité en emploi qu'elle effectue pour répondre à ses obligations légales.
- 24.04 L'Université publie annuellement un rapport des activités entreprises pour atteindre les objectifs du PAÉE pour les Salariés. Ce rapport fait état de la situation dans chaque secteur pour les Salariés et est affiché sur le site web de la Direction des ressources humaines.

Article 25 : Dispositions générales

- 25.01 L'Université s'engage à prendre fait et cause de tout Salarié dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de sa charge de travail et convient de n'exercer elle-même contre lui aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part du Salarié dont la preuve incombe à l'Université.
- 25.02 Les parties, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, l'article qu'elles jugent insuffisant, de même que conclure des lettres d'entente concernant tout objet particulier.
- 25.03 La nullité d'une clause de cette convention collective n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la présente convention collective dans son entier.
- 25.04 L'Université prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité des Salariés en conformité avec les dispositions de la loi et les règlements qui s'appliquent.

L'Université élabore un plan de communication destiné aux Salariés touchés par des travaux de rénovation, de construction ou de restauration impliquant des matériaux contenant de l'amiante.

- 25.05 Un (1) représentant du Syndicat visé par le certificat d'accréditation et un (1) représentant de l'Université peuvent s'adjoindre au comité de santé et de sécurité prévu dans la convention du Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal – certificat d'accréditation de 1975.

Ce comité a pour fonctions :

- 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;

- de formuler les recommandations appropriées aux services impliqués, lesquels y accorderont une attention prioritaire;
- de veiller à ce que l'Université et les Salariés respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail;
- d'assumer toute autre fonction prévue par la loi et applicable à l'établissement.

En cas de désaccord au sein du comité de santé et de sécurité quant aux mesures à prendre, les représentants du Syndicat adressent leurs recommandations par écrit aux représentants de l'Université qui fournissent une réponse écrite en expliquant les points de désaccord. Si le litige persiste, il est déféré à la C.N.E.S.S.T. dont la décision est exécutoire.

Le comité se réunit, selon les besoins, sur demande écrite de l'une des parties, à la date et au lieu convenu entre les parties. Il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

Si un Salarié constate une dérogation aux règles relatives à la santé et à la sécurité, il en informe la direction du secteur intéressé. Si le problème n'est pas réglé de façon satisfaisante, le cas sera alors soumis au Comité de sécurité.

L'Université met à la disposition du comité toute information ou étude pertinente, notamment quant à la qualité de l'air.

Advenant des modifications à la Loi sur la santé et sécurité du travail ayant un impact sur les dispositions de la présente clause, ces modifications prennent effet ipso facto.

25.06 L'Université convient de fournir au Syndicat cent (100) copies de la convention collective pour distribution dont les coûts seront assumés à part égale par les parties.

25.07 Conflit étudiant

Les parties reconnaissent le droit pour chaque Salarié de décider individuellement si les conditions pédagogiques sont réunies ou non pour dispenser sa prestation de cours dans le cadre d'un conflit étudiant.

De manière à favoriser une collaboration et une concertation entre les parties, ces dernières s'engagent à se réunir dans les plus brefs délais afin d'examiner ensemble tout sujet qui a, ou pourrait avoir, un effet sur la tâche professorale, de même que sur la santé et la sécurité du Salarié.

Article 26 : Propriété intellectuelle

- 26.01 Le Salarié a la liberté de rendre publics les résultats de ses recherches.
- 26.02 Le moment de publiciser ou de publier de même que la forme et le contenu de la communication relèvent de la discrétion du Salarié sous réserve des droits reconnus aux autres collaborateurs dont les étudiants.
- 26.03 Le Salarié responsable d'un projet a la liberté de décider de commercialiser ou non les résultats issus de ses activités de recherche et d'enseignement sous réserve des droits reconnus aux autres collaborateurs dont les étudiants.
- 26.04 L'Université reconnaît que le choix de la voie de valorisation est une décision conjointe du Salarié et de l'Université.
- 26.05 L'Université s'engage, lors du processus de commercialisation d'un produit universitaire, à respecter la liberté académique et les valeurs éthiques du Salarié.
- 26.06 Tout Salarié qui compte exploiter commercialement les résultats découlant d'activités de recherche, de création, de développement ou d'enseignement doit en divulguer son intention à l'Université.
- 26.07 L'Université reconnaît le principe du partage des revenus découlant de la commercialisation des produits universitaires.
- 26.08 Le Salarié qui le souhaite a accès à toute l'information relative à la commercialisation de son produit.
- 26.09 Les parties utilisent le formulaire de divulgation et le contrat-type de cession de la propriété intellectuelle, convenus entre les parties.
- 26.10 Le Salarié couvert par le certificat d'accréditation est titulaire des droits d'auteur sur ses œuvres. Il en découle qu'il est le premier décideur au sujet de la diffusion de celles-ci. Il lui revient par conséquent de déterminer la mesure dans laquelle ses œuvres peuvent être diffusées, reproduites, réutilisées, indexées et archivées. Toutefois, le Salarié ne peut en aucun cas exiger quelque paiement que ce soit sous forme de redevances ou autre, de la part des étudiants de l'Université pour l'utilisation d'une œuvre produite à l'intention des étudiants dans le cadre de ses fonctions, telles que définies à l'article 9 de la présente convention.

- 26.11 Le Salarié doit être outillé afin de gérer les enjeux associés aux documents à l'égard desquels des tiers pourraient prétendre à des droits.
- 26.12 Lorsque plusieurs personnes ou institutions sont impliquées dans la création d'un contenu, il revient à l'ensemble de celles-ci de décider des licences qui encadreront sa diffusion.
- 26.13 L'Université mettra en place des guides conviviaux afin de soutenir les processus de décision relatifs aux droits sur les œuvres qui, en raison de la variété des contextes disciplinaires, sont très diversifiés.
- 26.14 L'Université mettra en place des outils et des formations qui permettront d'améliorer les pratiques en matière de gestion des droits relatifs aux œuvres numérisées pour l'enseignement.

Article 27 : Durée

- 27.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 30 mai 2021. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément prévu.
- 27.02 La présente convention collective demeure en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

**ANNEXES
ET LETTRES D'ENTENTE**

Annexe A :

Titres de fonctions

- Clinicien enseignant
- Enseignant en médecine vétérinaire (RFC)

Toute fonction visée par le certificat d'accréditation qui aurait été omise ou qui serait créée après la signature de la convention collective sera ajoutée à la liste.

Annexe B :

Salaires de base des Salariés de la FMV

1 ^{er} juin 2016 Redressement de 1,5 %	
PALIERS	SALAIRE REDRESSÉ
1	69 031,00 \$
2	70 904,00 \$
3	72 780,00 \$
4	74 651,00 \$
5	76 528,00 \$
6	78 400,00 \$
7	80 275,00 \$
8	82 148,00 \$
9	84 716,00 \$
10	87 286,00 \$
11	89 859,00 \$
12	92 425,00 \$
13	94 999,00 \$
14	96 174,00 \$
15	98 746,00 \$
16	101 317,00 \$
17	103 885,00 \$
18	106 462,00 \$
19	109 026,00 \$

Même échelle pour les Enseignants en médecine vétérinaire (RFC).

Lettre d'entente A

Participation des Salariés aux comités facultaires de la FMV

- L'Université convient de solliciter les Salariés pour avoir la participation d'au moins un d'entre eux, au sein des comités suivants :
 - Comité d'éthique et de l'utilisation des animaux;
 - Comité de la bibliothèque;
 - Comité de surveillance des maladies contagieuses;
 - Comité d'admissions au premier cycle;
 - Comité d'attribution du fond du CHUV;
 - Comité de biosécurité.

- L'Université convient de favoriser la participation des Salariés pour tout nouveau comité facultaire (FMV) dont le mandat a un lien avec leur travail.

Lettre d'entente B

Participation aux instances prévues dans les statuts

- L'Université convient d'adresser dans les 30 jours suivants la signature de la présente convention collective une recommandation aux autorités compétentes dans le but de modifier les statuts afin de considérer les Salariés comme faisant partie du personnel enseignant au sens de l'article 27.03 des statuts, selon les règles applicables, notamment à l'égard des instances suivantes : Assemblée universitaire, Comité des études (FMV), Assemblée de faculté (FMV) et Conseil de Faculté (FMV).

- L'Université convient de faire les recommandations suivantes quant à la participation et au droit de vote des Salariés :
 - Assemblée Universitaire : avoir un représentant avec droit de vote;
 - Comité des études (FMV) : avoir un représentant avec droit de vote;
 - Assemblée de faculté (FMV) : selon le nombre et droit de vote déterminés par les instances;
 - Conseil de faculté (FMV) : selon le nombre et droit de vote déterminés par les instances.

L'Université s'engage à informer les autorités compétentes que ces recommandations sont faites de façon commune avec le Syndicat.

Lettre d'entente C

Conditions de travail et statut de certains Salariés

Les emplois de Claire Grosset, Noémie Summa et Guillaume Théberge seront maintenus conditionnellement à l'existence des fonds de recherche nécessaires (Grosset et Summa) et d'une entente pour le refuge (Théberge). Ces Salariés recevront un préavis de six (6) mois en cas de licenciement. Ils seront éligibles aux avantages sociaux tant qu'ils respectent les conditions d'éligibilité des régimes applicables.

Lettre d'entente D

Application des articles 11 et 23

La Salariée Catherine Vachon, qui au moment de la signature de la convention collective bénéficie d'un montant supérieur à celui visé à la clause 11.03 pour sa participation à des congrès, ne pourra pas bénéficier des dispositions des clauses 11.03 à 11.06. Par ailleurs, dans la mesure où, avant le 30 avril d'une année, elle renonce au montant indiqué à son contrat individuel signé avant la présente convention collective, les dispositions des clauses 11.03 à 11.06 s'appliqueront pour la durée résiduelle de la convention collective.

Les Salariées Maria Vanoré et Isabelle Langlois n'auront accès au montant de 5 000,00 \$, pour participation aux services cliniques prévu à la clause 23.09 que dans la mesure où elles renoncent, avant le 30 avril d'une année, aux primes de participation aux services cliniques mentionnées à leur contrat individuel de travail signé avant la présente convention collective. À défaut d'une telle renonciation, les conditions prévues à leur contrat individuel resteront donc en vigueur et s'appliqueront au lieu des dispositions de la clause 23.09 quant à la prime de 5 000,00 \$ et ce, jusqu'à la date d'expiration de la convention collective.

Lettre d'entente E

Liste des Salariés par statut

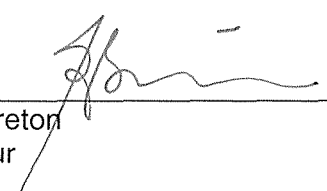
30 avril 2018

TEMPORAIRES	PROBATION	RÉGULIERS
Marion Allano	Joaquin Araos	Marie Babkine
Annie Bédard	Dominique Gagnon	Mauricio Badillo
Francisco Benito De la Vibora	Mireille Godbout	Anne-Marie Bélanger
Julie Berman	Catherine Vachon	Pascale Benoist
Éric Carmel	Lucilene Bernadi De Souza	Ariane Bonneville-Hébert
Marion Desmarchellier	Bérénice Conversy	Guillaume Boulay
Pascal Fontaine	Pavlina Ruzickova	Yvan Dumais
Rémi Froment		Véronique Fauteux
Claudia Gilbert		Guy Fitzgerald
Claire Grosset		My-Loc Lisa Huynh Ngoc
Thérèse Lanthier		Andrée Lafaille
Édouard Maccolini		Isabelle Langlois
Jessica Pang		Clarence Lazure
Caroline Proulx		Marie Le Cornec
Grégoire Scherf		Suzie Lemay
Noémie Summa		Geneviève Lessard
Guillaume Théberge		Susana Macieira
Nicolas Tison		Édouard Martin
		Hélène Michaud
		Pierre A. Morin
		Sarah Poitras-Wright
		Ignacio Raggio
		Louise St-Germain
		May Lee St-Pierre
		Matthew Tedstone
		Maria Vanoré
		Manon Veillette

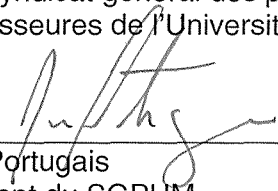
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 31^e jour du mois de mai 2018.

L'Université de Montréal

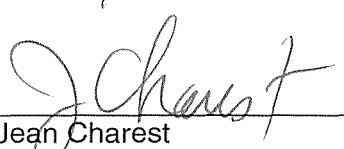
Le Syndicat général des professeurs et
professeures de l'Université de Montréal




Guy Breton
Recteur



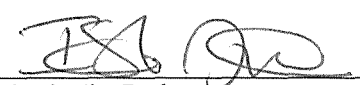
Jean Portugais
Président du SGPUM



Jean Charest
Vice-recteur aux ressources humaines et
à la planification



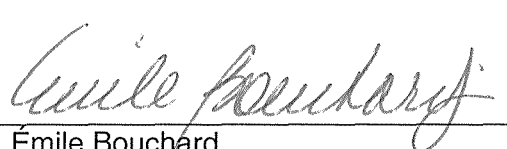
Eric Troncy
Vice-président du SGPUM




Isabelle Dufour
Directrice générale
Direction des ressources humaines




Vincent Dagenais
Porte-parole du Comité de négociation




Émile Bouchard
Vice-doyen au développement, aux
communications et aux relations
externes
Faculté de médecine vétérinaire



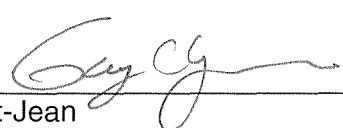
Denis Lavoie
Porte-parole du Comité de négociation




Tony Leroux
Vice-doyen –Sciences de la santé
Faculté de médecine



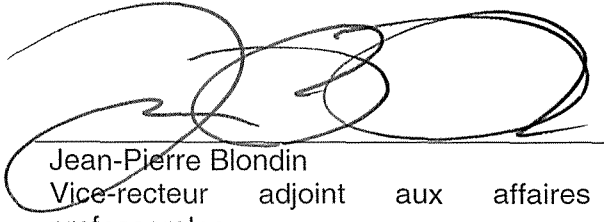
Kathleen Cahill
Membre du Comité de négociation



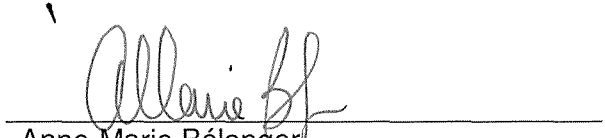
Guy St-Jean
Directeur des services professionnels
Centre hospitalier universitaire
vétérinaire
Faculté de médecine vétérinaire



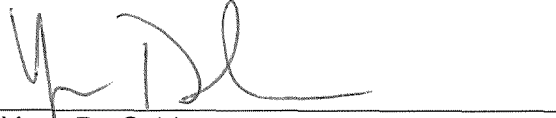
Pascale Benoist
Membre du Comité de négociation et
représentante des cliniciens enseignants



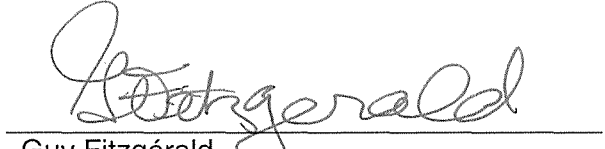
Jean-Pierre Blondin
Vice-recteur adjoint aux affaires
professorales
Vice-rectorat aux ressources humaines



Anne-Marie Bélanger
Représentante des cliniciens enseignants



Yves Du Sablon
Directeur – Relations professionnelles et
santé au travail
Direction des ressources humaines



Guy Fitzgerald
Représentant des cliniciens enseignants