

# Assemblée générale spéciale

SERUM Pro

16 avril 2019

# Ordre du jour

- ▣ 0. Ouverture de l'assemblée générale extraordinaire de ratification;
- ▣ 1. Présidence et secrétariat;
- ▣ 2. Adoption de l'ordre du jour;
- ▣ 3. Présentation de l'entente de principe;
- ▣ 4. Période de questions;
- ▣ 5. Vote;
- ▣ 6. Levée de l'assemblée.

# Présentation de l'entente de principe

# Article 2 : définitions

## Entente de principe

- Ajout de la définition de **Traitement** : désigne le salaire et les primes prévues à l'article 18, le cas échéant.

# Article 5 : Droits et obligations

## Entente de principe

- Ajout de l'information « **primes d'attraction et de rétention** » dans les listes mensuelles.

# Article 6 : Libérations syndicales

## Points ajoutés

- Partage des **100 jours de libérations** des PostDocs entre les 3 unités
- 6.03 : **Allongement** de la période d'utilisation de la banque de libération pour la préparation de la négociation
- Ajout de 6.02 : Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, l'Université reconnaît que les **représentants du Syndicat** peuvent s'acquitter librement de leurs **devoirs syndicaux** d'une manière convenable et raisonnable **pendant la durée du travail.**

# Article 6 : Libérations syndicales

## Points ajoutés

- 6.05 Une demande écrite comportant le nom de la ou des personnes salariées doit être reçue à la Direction des ressources humaines, avec copie au responsable de recherche ou supérieur immédiat de la ou des personnes salariées concernées, en règle générale, au moins un (1) mois à l'avance. Cette demande doit comporter **la date et la durée de l'absence.**
- 6.05 Le solde des jours non utilisés au cours d'une année financière donnée peut être reporté à l'année financière subséquente jusqu'à concurrence de **cinquante (50) jours.**

# Article 6 : libérations syndicales

## Entente de principe

6.06 Pour toute matière ayant trait à l'interprétation ou à l'application de la convention collective de travail, tout membre du Syndicat a le droit d'être **accompagné d'un (1) délégué syndical ou d'un (1) représentant du Syndicat** lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Université. Le représentant de l'Université doit accepter de recevoir le délégué syndical ou le représentant du Syndicat qui accompagne la personne salariée.



# Article 6 : libérations syndicales

## Entente de principe

6.08 La personne salariée assumant la **présidence** du Syndicat peut bénéficier d'une **absence du travail à temps complet** ou à temps partiel, sans perte de son salaire régulier. Un avis écrit comportant le nom de la personne salariée et la durée de l'absence doit être reçu à la Direction des ressources humaines, en règle générale, au moins un (1) mois à l'avance.

L'Université ne refusera pas une telle demande d'absence si cette absence n'affecte pas sérieusement la bonne marche des activités du responsable de recherche ou du supérieur immédiat.

Les absences prévues à la présente clause sont débitées de la provision d'absences prévue à la clause 6.05.

La personne salariée qui désire retourner à son emploi avant l'échéance prévue doit aviser par écrit la Direction des ressources humaines au moins un (1) mois avant la date de son retour au travail. La personne salariée réintègre l'emploi qu'elle occupait au moment du début de son absence s'il est encore disponible. Si l'emploi a été aboli, les délais prévus à l'article 15 (Rappel prioritaire au travail et liste de mise en disponibilité) s'appliquent.

En aucun cas la durée de l'absence ne peut excéder l'échéance prévue à la clause 17.03.

# Article 9 : formation et perfectionnement

## Entente de principe

9.02 Ajout d'un **comité paritaire de formation continue** avec les mandats de recommander suivant :

- les priorités avant le début de chaque année financière;
- des activités de perfectionnement en fonction de ces priorités;
- la répartition budgétaire afférente;
- des programmes appropriés pour répondre à des besoins particuliers.

# Article 11 : Frais de transport et de voyage

## Entente de principe

11.01 La personne salariée, qui à la demande expresse de l'Université, utilise sa voiture personnelle dans l'accomplissement de ses tâches reçoit l'indemnité prévue par le règlement en vigueur à l'Université. Les dépenses encourues pour les frais de stationnement légal sont remboursées sur présentation des pièces justificatives.

11.02 La personne salariée qui, à la demande expresse de l'Université, utilise un taxi ou le transport en commun pour se déplacer dans l'accomplissement de ses tâches est remboursée, pour la dépense encourue de ce chef, sur présentation des pièces justificatives et conformément au règlement en vigueur à l'Université.

# Article 12 : Assurances collectives

## Entente de principe

### 12.01 Régime d'assurance santé : soins médicaux et soins dentaires

- a) Le régime comporte des options pour l'assurance soins médicaux et soins dentaires. L'adhésion au régime est obligatoire, sauf pour la personne salariée assurée par son conjoint aux termes d'un régime équivalent.
- b) Quelque que soit l'option choisie par la personne salariée, la contribution de l'Université sera fixée à 40 % du coût de la prime de l'option 2 pour les soins médicaux et de l'option 1 pour les soins dentaires. Ces options (option 2 pour les soins médicaux et 1 pour les soins dentaires) sont l'équivalent du régime en vigueur au 31 mai 2016.
- c) Les bénéficiés du régime ne seront pas diminués pendant la durée de la présente convention collective, à moins d'entente contraire entre les parties.
- d) L'Université s'engage à fournir aux personnes salariées l'information relative aux montants payés pour fins d'impôt dans les délais prévus par la loi pour l'émission des feuillets fiscaux.
- e) Au moment de la signature de la convention collective de travail, le numéro du groupe de la Croix-Bleue est 39877.

# Article 13 : affichage des emplois

## Entente de principe

13.01 De plus, aux fins de l'article 14, lorsque la liste de mise en disponibilité contient :

- Une (1) personne salariée répondant aux exigences de l'emploi, **l'Université s'engage** à la convoquer en entrevue;
- Plus d'une (1) personne salariée répondant aux exigences de l'emploi, **l'Université s'engage** à en convoquer au moins deux (2) en entrevue.
- Les qualifications et exigences ne peuvent être discriminatoires ou abusives.

# Article 15 : Rappel prioritaire

Actuel	Entente de principe
<ul style="list-style-type: none"><li>15.01 La personne salariée occupant un <b>emploi régulier</b> et justifiant de douze (12) mois et plus de service et ayant fait l'objet d'un licenciement...</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>15.01 La personne ayant terminé sa période de probation et ayant fait l'objet d'un licenciement...</li></ul>

# Article 17 : Licenciement

## Actuel

### Durée du service continu

3 mois à un an  
1 à 5 ans  
5 à 10 ans  
10 ans ou plus

### Délai de l'avis

1 semaine  
2 semaines  
4 semaines  
8 semaines

## Entente de principe

### Durée du service continu

3 mois à un an  
1 à 5 ans  
5 à 10 ans  
10 ans ou plus

### Délai de l'avis

1 semaine  
**3** semaines  
**5** semaines  
8 semaines

# Article 18 : salaires

Actuel	Entente de principe
<p data-bbox="170 422 880 536">18.06 <u>Reconnaissance de diplôme</u></p> <p data-bbox="170 611 952 1172">La personne salariée peut demander, par écrit, <b>au responsable de recherche ou supérieur immédiat</b> de lui reconnaître de l'expérience pour un diplôme acquis en cours d'emploi, en présentant les pièces justificatives à l'appui.</p>	<p data-bbox="1033 422 1744 536">18.06 <u>Reconnaissance de diplôme</u></p> <p data-bbox="1033 611 1792 1043">La personne salariée peut demander, par écrit, <b>à l'Université</b> de lui reconnaître de l'expérience pour un diplôme acquis en cours d'emploi, en présentant les pièces justificatives à l'appui.</p>



# Article 18 : salaires

## Entente de principe

### 18.08 Affectation temporaire

La personne salariée qui se voit affectée temporairement à un emploi de niveau immédiatement supérieur au sien, soit de **R1 à R2 ou de R2 à R3**, recevra une **prime d'affectation temporaire** égale à **5,5 pour cent (5,5 %)** de son salaire.

La personne salariée qui se voit affectée temporairement à un emploi de niveau doublement supérieur au sien, soit de **R1 à R3**, recevra **une prime d'affectation temporaire** égale à **onze pour cent (11 %)** de son salaire.

La personne salariée qui se voit affectée temporairement à un emploi de niveau inférieur au sien continue de recevoir le traitement salarial qu'elle recevait à son emploi habituel.

En aucun cas le traitement de la personne salariée affectée temporairement ne peut être inférieur au minimum de la classe de l'emploi visé.

# Article 18 : salaires

## Entente de principe

### 18.09 Procédures de corrections de la paie

La période de paie est de deux (2) semaines s'étendant du vendredi matin au deuxième (2e) jeudi soir suivant. La paie de la personne salariée est versée durant l'avant-midi du jeudi de la fin de chaque période de paie. Si un jour férié prévu aux présentes coïncide avec un jour de paie, la paie est alors versée le jour ouvrable précédent.

En cas d'erreur de plus de deux cents dollars (200,00 \$) sur le chèque de paie du salaire régulier, imputable à l'Université, celui-ci effectue la correction appropriée dans les trois (3) jours ouvrables suivant la demande de la personne salariée.

En cas d'erreur de moins de deux cents dollars (200,00 \$) ou d'erreur autre que sur le salaire régulier, l'Université effectue la correction appropriée lors de la paie de la période subséquente, à la condition que la personne salariée formule sa demande dans le délai requis.

Toute nouvelle personne salariée reçoit sa première paie dans un délai maximal de quatre (4) semaines de calendrier après sa date d'entrée en fonction.

Avant de réclamer à une personne salariée le remboursement d'une somme d'argent à laquelle elle n'avait pas droit, l'Université s'entend avec la personne salariée quant aux modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Université fixe les modalités de remboursement.

Telles modalités doivent faire en sorte qu'une personne salariée ne rembourse jamais plus de quinze pour cent (15 %) du montant brut de son chèque de paie, sauf quand cette façon d'agir fait courir le risque de ne pouvoir récupérer l'argent versé en trop ou si la personne salariée a agi négligemment en acceptant les sommes perçues en trop. Dans les cas de récupération de prestations d'assurance-salaire versées en trop, la récupération débute à partir de la première paie complète de la personne salariée.

Les dispositions de cette clause ne s'appliquent pas à l'occasion d'un arrêt de travail.

# Article ? : Versement de la paie

Actuel	Entente de principe
▪ Virement bancaire ou chèque	▪ Virement bancaire <b>seulement</b>

# Article 19.02 : Comité paritaire de réévaluation des emplois

<b>Actuel</b>	<b>Entente de principe</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Actuellement, pas de délai pour la réponse du comité</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Le comité doit rendre sa décision dans les <b>quinze (15) jours</b> suivant la dernière réunion du comité.</li></ul>

# Article 20 : Horaire de travail

## Entente de principe

20.06 La personne salariée peut, après entente particulière avec son responsable de recherche ou son supérieur immédiat, **être exemptée de se présenter sur les lieux** de travail afin d'accomplir ses tâches, étant entendu que la personne salariée doit tout de même accomplir toutes ses heures régulières de travail. Une telle entente particulière doit être occasionnelle, de courte durée et ne pas affecter la bonne marche des activités du responsable de recherche ou du supérieur immédiat.

# Article 25 : Procédure de règlement des griefs

<b>Actuel</b>	<b>Entente de principe</b>
<p>25.10 Lorsqu'une personne salariée se prévaut des dispositions de la Politique contre le harcèlement de l'Université de Montréal, elle peut s'adresser au syndicat afin de convenir avec l'Université d'une entente quant aux délais, conformément à la clause 25.08.</p>	<p>25.03 Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel doit être soumis à l'attention de l'Employeur dans un délai de <b>deux (2) ans</b> après la dernière manifestation de cette conduite, conformément à la loi.</p>

# Article 26 : Arbitrage

Actuel	Entente de principe
<p>26.01 La partie à cette convention qui veut soumettre un grief à l'arbitrage en avise obligatoirement par écrit l'autre partie dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la fin du délai prévu à la clause 25.02, stade III</p>	<p>26.01 La partie à cette convention qui veut soumettre un grief à l'arbitrage en avise obligatoirement par écrit l'autre partie dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la fin du délai prévu à la clause 25.02, stade II <b>ou suivant la clause 19.02 si la décision du comité paritaire de réévaluation des emplois n'est pas unanime.</b></p>

# Article 29 : Congé sans traitement

Actuel	Entente de principe
<ul style="list-style-type: none"><li>29.01 Le responsable de recherche ou supérieur immédiat peut accorder à une personne salariée régulière un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas <b>un (1) mois</b> pour tout motif qu'il juge raisonnable.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>29.01 Le responsable de recherche ou supérieur immédiat peut accorder à une personne salariée régulière un congé sans traitement d'une durée n'excédant <b>huit (8) semaines</b> sous réserve des besoins reliés aux activités de recherche ou de l'unité. <b>Durant cette période, l'Université continue d'assumer sa cote part aux régimes de retraite et d'assurances collectives.</b></li></ul>



# Article 29 : Congé pour raisons familiales ou parentales

## Actuel

- La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année financière pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou 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.

## Entente de principe

- La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année financière dont **deux (2) jours avec traitement**, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou **d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel que définis dans la Loi sur les normes du travail.**

# Article 31 : Congés sociaux

Actuel	Entente de principe
<ul style="list-style-type: none"><li>• 31.01 Toute personne salariée <b>travaillant 17h30 et plus par semaine ayant complété soixante (60) jours ouvrables travaillés au service de l'Université</b> bénéficie des congés sociaux suivants sans perte de son salaire régulier.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 31.01 Toute personne salariée bénéficie des congés sociaux suivants sans perte de son salaire régulier conformément aux dispositions des clauses suivantes.</li></ul>

# Article 31 : Congés sociaux

## Actuel

- Dans le cas des paragraphes a) b) et c), il est également loisible à la personne salariée **d'ajouter** à cette période avec des jours de vacances accumulés et/ou du temps supplémentaire accumulé et/ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

## Entente de principe

- Dans le cas des paragraphes a) b) et c), il est également loisible à la personne salariée de **bonifier** cette période avec des jours de vacances accumulés et/ou du temps supplémentaire accumulé et/ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

# Article 33 : Assurance-salaire

Actuel	Entente de principe
<ul style="list-style-type: none"><li>33.02 b) Si après vingt-six (26) semaines, la personne salariée demeure invalide, elle reçoit durant la continuation de son invalidité, sans excéder le dernier jour du mois pendant lequel survient son 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>33.02 b) Si après vingt-six (26) semaines, la personne salariée demeure invalide, elle reçoit durant la continuation de son invalidité, sans excéder <b>la date effective de sa retraite ou</b> le dernier jour du mois pendant lequel survient son 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>33.11 Une période d'invalidité désigne : ...soit une suite de périodes successives séparées par moins de trente (30) jours de calendrier,..</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>33.11 Une période d'invalidité désigne : ...soit une suite de périodes successives séparées par moins de trente (30) jours de <b>travail</b>....</li></ul>

## Article 35 : Santé et sécurité au travail

35.16 Une période **d'une (1) heure** est allouée aux personnes salariées, sans perte de salaire régulier, pour participer aux activités organisées sur le campus lors de la semaine de la santé et de la sécurité. Une permanence des services doit être assurée.

# ARTICLE ? : UNIFORMES ET OUTILS

? .01 L'achat des outils exigés par l'Université pour le travail de la personne salariée est à la charge de l'Université.

? .02 L'Université fournit gratuitement à ses personnes salariées tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.

# Article 37 : Régime de retraite et programme surcomplémentaire de retraite

- 37.06 La personne salariée âgée de **soixante (60) ans et plus** et justifiant de **quinze (15) ans de service et plus** a droit à une indemnité égale à **six (6) mois de salaire** à la condition d'avoir signifié par écrit à l'Université la date de sa retraite au moins trois (3) mois et au plus deux (2) années à l'avance et de ne pas avoir dépassé soixante-cinq (65) ans. Les modalités de cette indemnité (régime de travail à temps partiel, absence avec traitement ou allocation de retraite) doivent être convenues avec la direction de l'unité en cause, sous réserve des conditions suivantes :
  - 1. 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;
  - 2. lorsque la durée du préavis est de neuf (9) mois ou plus, les modalités précitées relatives à l'indemnité peuvent s'appliquer.

# Article 37 : Régime de retraite et programme surcomplémentaire de retraite

- Advenant que l'emploi de la personne salariée ayant soixante (60) ans et plus **est aboli pendant la durée du préavis**, la retraite devient alors effective à la date d'abolition de l'emploi et l'indemnité ou la portion d'indemnité restant, si la personne salariée est déjà en régime de travail à temps partiel ou en absence avec traitement conformément à la présente clause, est versée sous forme d'allocation de retraite. Advenant que l'emploi de la personne salariée ayant moins de soixante (60) ans **est aboli pendant la durée du préavis**, la personne salariée est considérée en **mise à pied**, sa retraite devient effective à l'âge de soixante (60) ans et l'indemnité ou la portion d'indemnité restant, si la personne salariée est déjà en régime de travail à temps partiel ou en absence avec traitement conformément à la présente clause, est versée sous forme d'allocation de retraite.
- Pour être admissible à l'indemnité précitée, la personne salariée doit être présente au travail et fournir une prestation de travail au moment où elle signifie par écrit à l'Université la date de sa retraite.



# Article ? : Fermeture de l'établissement

- ?.01 Lorsque la direction de l'établissement décide d'autoriser, pour raison majeure, la majorité des personnes salariées à quitter leur travail avant la fin de leur journée régulière de travail, la personne salariée ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier. La personne salariée qui, **à la demande expresse de l'Université**, continue de travailler est admissible soit à une remise de temps d'une durée égale au nombre d'heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail, soit au paiement au taux régulier des heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail, et ce, en plus de son taux de salaire régulier pour cette journée.

## Annexe B :

# Conditions de travail des personnes salariées temporaires

- **Article 6 : Libérations syndicales**

L'article 6 s'applique à l'exception des clauses 6.03 et 6.08

- **Article 18 : Salaire**

- La nouvelle clause 18.07 (procédure de correction de la paie)s'applique

- **Article 24 : Mesures disciplinaires**

- L'article 24.02 s'applique dans tous les cas

- **Article 27 : Vacances annuelles**

- 23 jours pour les remplaçants et 9.2% pour les temporaires

Annexe B :

Conditions de travail des personnes salariées temporaires

- **Article 31 : Congés sociaux**

L'article 31.02 s'applique à la personne salariée ayant complété soixante (60) jours ouvrables travaillés.

- **Article 35 Santé et sécurité au travail**
- **Article ? Fermeture de l'établissement**
- **Article ? Congés pour raisons familiales ou parentales**

# Article 42 : durée de la convention collective

- Échéance fixée au 30 avril **2025**

- Il n'y a plus d'annexe C, vous trouverez les **nouvelles descriptions de fonction** dans votre portail :

<https://monportail.umontreal.ca/RH/espace/paie-et-remuneration/Pages/Descriptions-de-fonctions-SERUM-PRO.aspx>

Période de questions

# Proposition

« Le comité de négociation propose la ratification de l'entente de principe entre l'Université de Montréal et le SERUM telle que présentée. »