

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 2021-2026

entre la Télé-Université (Université TÉLUQ)  
et le Syndicat canadien de la fonction publique  
Section locale 4476



## TABLE DE MATIÈRES<sup>1</sup>

ARTICLE 1.00	BUT DE LA CONVENTION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	4
ARTICLE 2.00	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	5
ARTICLE 3.00	DÉFINITIONS .....	12
ARTICLE 4.00	RÉGIME SYNDICAL.....	15
ARTICLE 5.00	RELATIONS DU TRAVAIL ET GRIEFS .....	17
ARTICLE 6.00	MESURES DISCIPLINAIRES.....	21
ARTICLE 7.00	STATUT D'EMPLOI.....	23
ARTICLE 8.00	TÂCHES ET RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE SALARIÉE .....	25
ARTICLE 9.00	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE .....	27
ARTICLE 10.00	ÉVALUATION .....	28
ARTICLE 11.00	EXIGENCES DE QUALIFICATION .....	31
ARTICLE 12.00	APPEL DE CANDIDATURES .....	33
ARTICLE 13.00	MÉCANISMES D'ASSIGNATION .....	36
ARTICLE 14.00	UNITÉ DE POINTAGE.....	40
ARTICLE 15.00	CONGÉS DE MALADIE, LÉSIONS PROFESSIONNELLES ET ASS. SALAIRE.....	43
ARTICLE 16.00	PERFECTIONNEMENT .....	47
ARTICLE 17.00	RÉGIME DE RETRAITE .....	50
ARTICLE 18.00	VACANCES .....	52
ARTICLE 19.00	CONGÉS SPÉCIAUX, FÉRIÉS ET SANS TRAITEMENT.....	54
ARTICLE 20.00	DROITS PARENTAUX .....	57
ARTICLE 21.00	SALAIRES .....	70
ARTICLE 22.00	FRAIS RELIÉS À L'ENCADREMENT .....	76
ARTICLE 23.00	DIVERSE.....	79
ARTICLE 24.00	GRÈVE OU LOCK-OUT .....	80

<b>ANNEXE I FORMULE D'ADHÉSION SYNDICALE .....</b>	<b>81</b>
<b>ANNEXE II FORMULAIRE DÉCLARATION D'EMPLOI LE STATUT D'EMPLOI – ART. 7.00 ....</b>	<b>82</b>
<b>ANNEXE III NOMBRE D'HEURES D'ENCADREMENT PAR COURS.....</b>	<b>84</b>
<b>ANNEXE IV ÉCHELLES SALARIALES .....</b>	<b>85</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NO 1.....</b>	<b>86</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NO 2.....</b>	<b>87</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NO 3.....</b>	<b>89</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NO 4.....</b>	<b>92</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NO 5.....</b>	<b>93</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NO 6.....</b>	<b>94</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NO 10.....</b>	<b>96</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NO 12.....</b>	<b>98</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NO 13.....</b>	<b>100</b>
<b>LETTRE D'INTERPRÉTATION .....</b>	<b>102</b>
<b>SIGNATURES .....</b>	<b>103</b>

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

## **ARTICLE 1.00 BUT DE LA CONVENTION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 1.01 La convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Université et les personnes salariées, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail équitables pour toutes, de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Université et les personnes salariées régies par la convention.
- 1.02 Cette convention, une fois signée par les personnes autorisées représentant les parties et déposée conformément au Code du travail, est conclue jusqu'au 30 avril 2026.
- 1.03 Cette convention entre en vigueur au moment de sa signature et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu. Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention conformément au Code du Travail et sous réserve des droits des parties en vertu de ce Code.
- 1.04 L'Université et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment modifier la présente convention en y ajoutant tout article qu'ils jugent nécessaire ou en amendant, radiant ou corrigeant d'une autre façon, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant.
- 1.05 Toutes les lettres d'entente ou annexes à la présente convention sont des parties intégrantes de la convention.
- 1.06 L'Université s'engage à maintenir une police d'assurance couvrant, entre autres, la responsabilité civile des personnes salariées pour les actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de leur travail et sans intention de causer des dommages.
- 1.07 Sauf en cas de faute lourde, l'Université s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard.

## **ARTICLE 2.00 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

2.01 Il est du ressort de l'Université de gérer, diriger et administrer ses affaires et d'exercer les pouvoirs qui lui sont conférés par la Loi et les règlements. L'Université reconnaît que toute décision qu'elle prend et qui modifie les conditions de travail prévues à la convention est sujette à la procédure d'arbitrage.

2.02

- a) Aux fins de négociation et d'application de la convention, l'Université reconnaît le Syndicat canadien de la Fonction publique section locale 4476, comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur, des personnes salariées régies par le certificat d'accréditation émis le 16 janvier 2002 par le ministère du Travail.
- b) L'approbation écrite du Syndicat est nécessaire pour établir la validité d'une entente particulière ou d'un contrat portant sur des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention.

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

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

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

2.05

- a) À l'exception des cas d'urgence et sauf pour les professeurs, le personnel exclu de l'unité d'accréditation n'accomplit normalement pas les tâches exécutées par les personnes salariées. Cependant, les tâches d'entraînement des personnes salariées ne sont pas des tâches réservées aux personnes salariées.
- b) L'employeur ne peut donner en sous-traitance les tâches et responsabilités accomplies par les salariés couverts par le certificat

d'accréditation, si cela a pour effet de réduire l'offre d'assignations, de diminuer la charge de travail ou d'entraîner la mise à pied d'un salarié. Les partenariats avec des établissements d'enseignement reconnus et des organismes publics ou parapublics ne sont pas considérés comme étant de la sous-traitance au sens de la présente clause.

Advenant de tels nouveaux partenariats en découlant, l'Université informe, dès sa connaissance, le syndicat de ces nouveaux partenariats.

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

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

Cette banque de libérations syndicales est équivalente à neuf cents (900) heures par année au taux horaire de la personne salariée libérée.

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

a) Aux fins de préparation du projet de convention, l'Université reconnaît que le Syndicat a droit à l'équivalent du salaire de trois cents (300) heures au taux horaire de la personne salariée libérée.

b) Aux fins de négociation de la convention collective, l'Université rémunère des représentants officiels du Syndicat pour un total équivalant au salaire de quatre cents (400) heures au taux horaire de la personne salariée libérée pour la première année de négociation considérant que les négociations sont présumées débuter à la première rencontre de négociation. Les modalités d'utilisation de cette banque doivent être convenues par les parties au plus tard trente (30) jours avant l'expiration de la convention.

Advenant que ces quatre cents (400) heures de libérations soient épuisées après la première année de négociations, une nouvelle banque de deux cents (200) heures pourra servir à la poursuite de la négociation. Après ces deux cents (200) heures, il n'y a plus d'autres heures de libérations allouées pour poursuivre les négociations.

c) L'Université reconnaît que le Syndicat a droit à l'équivalent du salaire de cinquante (50) heures par année au taux horaire de la personne

salariée libérée pour des activités syndicales, et ce, aux frais de l'Université.

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

La personne libérée peut se déclarer disponible conformément aux dispositions prévues à l'article 13.00, afin que l'Université lui assigne des étudiants.

À chaque trimestre de libération, la personne salariée libérée ayant cumulé dix (10) heures de libérations syndicales se voit reconnaître l'équivalent des unités de pointage par cours et par département qu'elle a obtenues lors du dernier trimestre correspondant pour lequel elle était disponible si elle n'avait pas été libérée en vertu du présent article.

2.07.2 Le total des libérations accordées et des assignations reçues durant les trimestres consécutifs automne-hiver-été ne doit normalement pas dépasser les maximums suivants :

- 540 heures pour une personne salariée en situation de double emploi ou 270 heures pour une personne salariée en situation de double emploi à temps partiel;
- 1 800 heures pour une personne salariée en situation de simple emploi ou 900 heures pour une personne salariée en situation de simple emploi à temps partiel.

2.08 Le versement des montants prévus aux clauses 2.06 et 2.07 est assujéti aux différentes déductions à la source et doit être réclamé sur présentation d'une demande de libération acheminée au Service des ressources académiques.

Le Syndicat désigne par écrit au Service des ressources académiques les noms des représentants libérés en vertu des clauses 2.06 et 2.07 de la convention.

2.09 Le Syndicat avise l'Université du nom de ses représentants officiels aux fins d'application des dispositions de cette convention.

## **ACCÈS À L'INFORMATION**

2.10 L'Université transmet au Syndicat dans les meilleurs délais, si possible, avant leur mise en vigueur, tout règlement, avis ou directive de portée générale s'adressant aux personnes salariées.

2.11

a) L'Université fait parvenir au Syndicat copie de tout document remis aux membres des commissions, conseils ou comités, ou tout document produit par ces organismes au sein desquels le Syndicat a été appelé à désigner ou à suggérer des personnes déléguées.

b) Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des personnes salariées d'un département ou de l'Université sur un sujet couvert par la convention est simultanément transmise au Syndicat.

2.12 L'Université rend disponible au Syndicat, lors de leur publication, copie des procès-verbaux du Conseil d'administration de l'Université TÉLUQ et de la Commission des études, soustraction faite de toute question discutée à huis clos au sein de ces organismes.

Les procès-verbaux antérieurs du Conseil d'administration et de la Commission des études sont disponibles sur l'Intranet du Secrétariat général.

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

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

## **LISTES**

2.13 Les listes suivantes sont transmises au Syndicat :

a) Dix (10) jours ouvrables après le début de chaque trimestre, l'Université transmet une liste alphabétique, en format Excel, des personnes salariées éligibles avec les informations suivantes :

- Nom et prénom;
- Matricule;
- Département;

- Adresses postales aux fins d'encadrement et personnelles;
- Numéros de téléphone aux fins d'encadrement et personnel;
- Adresse courriel aux fins d'encadrement;
- Date d'embauche;
- Statut d'emploi en vertu de l'article 7.00;
- Diplôme, date d'obtention, trimestre d'application, heures d'encadrement dans le dernier trimestre et nombre d'heures cumulées depuis l'obtention du diplôme;
- Sigle du ou des cours pour lesquels la personne salariée est a) éligible, b) disponible.

b) Advenant qu'une modification survienne durant le trimestre, le Service des ressources académiques en informera le Syndicat.

## **LOCAUX ET AUTRES SERVICES**

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

L'Université met à la disposition du Syndicat un local avec le mobilier, un téléphone et un classeur muni d'une serrure et situé dans ses locaux de Québec et de Montréal.

Advenant des changements sur le télétravail et les mesures sanitaires, les parties conviennent de revoir cette clause en comité de relations du travail et de griefs.

Les parties souhaitent revoir ces dispositions chaque mois d'avril.

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

2.16

a) L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services habituels tels que le service de la photocopie, d'imprimerie, de messagerie, au taux établi pour ces services selon les normes d'utilisation en vigueur.

b) L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services de vidéoconférence et audioconférence selon les normes d'utilisation en vigueur.

2.17

a) L'Université s'engage à transmettre, à chaque personne salariée couverte par le certificat d'accréditation, une copie électronique du texte de la présente convention, ses annexes et lettres d'entente dans les soixante (60) jours du dépôt au ministère du Travail. Sur demande au Service des ressources académiques, une copie sur support papier est transmise à la personne salariée.

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

b) L'Université reconnaît au Syndicat le droit de faire circuler tout document identifié comme lui appartenant.

c) L'Université donne accès au Syndicat aux adresses électroniques de groupe de ses différentes catégories de personnel.

L'Université s'engage à faire les démarches afin de protéger les listes générales de distribution courriel des personnes chargées d'encadrement. Ces listes de distribution sont à l'usage exclusif de l'Université et du Syndicat.

## **LIBERTÉ POLITIQUE ET DISCRIMINATION**

2.18 L'Université n'exercera directement, ou indirectement de menaces, de contraintes, de discrimination ou de distinction injustes contre une personne salariée à cause de sa nationalité, de son origine ethnique, linguistique ou raciale, de ses croyances, de son âge, de sa condition sociale, de ses orientations sexuelles, de son sexe, de son état de grossesse, de son état civil, d'un handicap physique ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, de ses opinions ou actions politiques, syndicales ou autres, de son lien de parenté, de son statut social ou de ses relations sociales ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

2.19 L'Université, par ses représentants, et le Syndicat, par ses membres, conviennent de n'exercer aucun harcèlement psychologique. Le harcèlement psychologique se définit comme une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

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

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

## ARTICLE 3.00 DÉFINITIONS

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

- 3.01 Année : désigne l'année universitaire commençant le 1<sup>er</sup> juin d'une année et se terminant le 31 mai de l'année suivante. L'année universitaire comporte trois (3) trimestres : le trimestre d'été désigné par le chiffre 2, le trimestre d'automne désigné par le chiffre 3 et le trimestre d'hiver désigné par le chiffre 1. Cependant, les activités d'encadrement du trimestre d'été qui commencent avant le 1<sup>er</sup> juin sont réputées appartenir à l'année qui commence le 1<sup>er</sup> juin suivant.
- 3.02 Assignment : désigne un étudiant assigné à une personne salariée pour l'encadrement dans le cadre d'un cours.
- 3.03 Commission des études : désigne la Commission des études de l'Université.
- 3.04 Conjoint : On entend par conjointes ou conjoints les personnes :  
a) qui sont mariées et cohabitent;  
b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;  
c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- 3.05 Conseil d'administration : désigne le Conseil d'administration de l'Université.
- 3.06 Comité de programme : Pour les programmes qui relèvent de sa compétence, le département met sur pied un comité de programme, pour chaque programme ou tout ensemble de programmes.
- 3.07 Convention : désigne la présente convention collective.
- 3.08 Cours : désigne une ou plusieurs activités de formation créditées aux cycles supérieurs portant un sigle et un titre.
- 3.09 Directeur de département : désigne un professeur du département, élu par et parmi les membres du département et nommé par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études.

- 3.10 Directeur du Service des ressources académiques : désigne la personne nommée à ce titre par l'Université. Elle est la supérieure immédiate de la personne salariée à moins d'une modification décidée par l'Université.
- 3.11 Directeur de l'enseignement et de la recherche : désigne la personne nommée à ce titre par l'Université à ce poste et/ou son représentant, selon le cas.
- 3.12 Grief : désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou l'application de la convention.
- 3.13 IPC : désigne l'Indice des prix à la consommation (IPC) qui est un indicateur de la variation des prix à la consommation payés par les Canadiens et déterminé par Statistique Canada.
- 3.14 Mésentente : désigne tout désaccord au sujet d'un traitement injuste allégué.
- 3.15 Personne salariée : désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation et régie par la convention.
- 3.16 Professeur : désigne toute personne embauchée par l'Université conformément à la convention collective intervenue entre l'Université TÉLUQ et le Syndicat des professeures et des professeurs de la Télé-université.
- 3.17 Syndicat : désigne le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 4476.
- 3.18 Département : désigne l'entité académique et administrative qui regroupe les professeurs par affinité de discipline ou de champs d'études.
- 3.19 Université : désigne l'Université TÉLUQ.
- 3.20 Jour ouvrable : du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés décrétés par l'autorité civile et à l'exception des jours reconnus comme jours fériés par l'Université en vertu de la présente convention collective.

- 3.21 GDA : Désigne le système informatique de gestion des dossiers académiques des étudiants de l'Université TÉLUQ.
- 3.22 Atelier en salle : Désigne un cours où l'encadrement requiert la présence physique ou virtuelle d'une personne salariée en salle pour certains groupes d'étudiants.

## **ARTICLE 4.00 RÉGIME SYNDICAL**

### 4.01

- a) Le chargé d'encadrement, qui est membre du syndicat à la date de la signature de la convention, doit le demeurer pour toute la durée de la convention, comme condition d'emploi. Tout nouveau chargé d'encadrement embauché après la date de signature de la présente convention doit, comme condition d'embauche et maintien de son emploi, signer un formulaire d'adhésion au syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la convention.
- b) Le fait, pour le syndicat, de ne pas accepter, de suspendre ou d'expulser un chargé d'encadrement de ses rangs, ne peut affecter son engagement ou son lien d'emploi, sauf pour les raisons mentionnées à l'article 63 a) et b) du Code du travail. Les dispositions de la présente clause ne peuvent avoir pour effet d'empêcher un chargé d'encadrement de démissionner du syndicat entre le 180<sup>e</sup> et le 150<sup>e</sup> jour précédant la date d'expiration de la convention aux fins d'application de l'article 22 e) du Code du travail (L.R.Q. c. C-27).

### 4.02

L'Université doit déduire à chaque période de paie, sur le salaire de chaque personne salariée, toute cotisation régulière ou spéciale déterminée par l'assemblée générale du Syndicat. Ces retenues sont effectuées dès la première période de paie de la personne salariée et elles doivent apparaître sur les formulaires fournis par l'Université aux fins d'impôt sur le revenu.

### 4.03

L'Université fait parvenir au Syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, la somme ainsi recueillie et la liste des noms et adresses des personnes salariées et le montant retenu.

### 4.04

Toute correspondance administrative au sujet des prélèvements doit se faire entre l'Université et le Syndicat.

### 4.05

Aux fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale est le taux ou la somme qui est indiqué à l'Université par avis écrit du Syndicat. L'Université s'engage à déduire ou à faire les réajustements nécessaires dans les trente (30) jours qui suivent la signification dudit avis par le Syndicat.

### 4.06

L'Université n'est pas tenue de congédier une personne salariée si le Syndicat l'a expulsée de ses rangs.

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

## **ARTICLE 5.00 RELATIONS DU TRAVAIL ET GRIEFS**

- 5.01 C'est le ferme désir de l'Université de discuter avec le Syndicat de toute question, problème ou litige, autres qu'un grief ou une mécontente, relatif aux conditions de travail ou aux relations entre l'Université d'une part, et les personnes salariées et le Syndicat d'autre part. Il en est de même également pour le règlement, dans le plus bref délai possible, de tout grief ou mécontente.
- 5.02 Aux fins d'application des dispositions de la clause 5.01, l'Université et le Syndicat conviennent de constituer un comité unique de relations du travail et de griefs, composé de représentants nommés par le Syndicat et de représentants nommés par l'Université en nombre égal, soit deux.
- Le mandat du comité est double : le premier, étudier et discuter de toute question, problème ou litige, autre qu'un grief ou une mécontente, relatif aux conditions de travail ou aux relations entre l'Université d'une part, et les personnes salariées et le Syndicat d'autre part. Le second est celui de disposer des griefs et mécontentes selon les modalités définies ci-après.
- Chaque partie peut s'adjoindre les personnes qu'elle juge à propos.
- 5.03 Les séances du comité des relations du travail et de griefs ont lieu à l'endroit, à l'heure et à la date qui conviennent aux membres et aux besoins du comité. Les séances débutent à l'heure qui convient aux deux parties.
- 5.04 À chaque réunion du comité est tenu un compte rendu des positions ou, s'il y a lieu, des règlements intervenus que les parties signent. Le compte rendu doit être contresigné par chacune des parties.
- 5.05 L'Université et le Syndicat sont d'accord pour accorder priorité à chaque étape aux cas de congédiement, de suspension, d'avis disciplinaire, de grief collectif ou de portée générale.
- 5.06 Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par l'Université pour l'unique raison qu'elle a déposé un grief ou une mécontente.
- 5.07 Aucune pression ou menace n'est faite dans le but d'amener une personne salariée à signer un document pouvant l'incriminer et servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement des griefs.

## **RÈGLEMENT DE GRIEFS OU MÉSENTENTES**

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

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

Dans le contexte d'une plainte de harcèlement psychologique, les délais prévus au présent paragraphe sont suspendus jusqu'à la conclusion du dossier et de la mise en application des différentes procédures prévues à la politique institutionnelle sur le respect et l'intégrité des personnes au travail.

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

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

### **Première étape – Directeur du Service des ressources académiques**

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

5.12 Si le directeur du Service des ressources académiques ne répond pas ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, le Syndicat peut soumettre le

cas au comité des relations du travail et de griefs dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la fin du délai de réponse du directeur du Service des ressources académiques par avis écrit donné à cette fin au Service des ressources académiques.

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

### **Deuxième étape - Comité des relations du travail et de griefs**

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

### **Troisième étape – Arbitrage**

- 5.17 Les griefs ou les mésententes sont soumis à un arbitre unique.
- 5.18 À défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables faisant suite à l'avis d'arbitrage sur le choix d'un arbitre, le Syndicat ou l'Université peut demander au ministre du Travail de le nommer.
- 5.19 Dans le cas d'un grief, l'arbitre doit s'en tenir d'abord à la lettre, ensuite à l'esprit de la convention; cependant, il ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention.

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

- 5.20 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) rétablir la personne salariée concernée dans tous ses droits avec pleine compensation;
  - b) maintenir la mesure disciplinaire;
  - c) réduire la mesure disciplinaire imposée, soit en la changeant, soit en la diminuant, compte tenu des circonstances et de l'équité.
- 5.21 Il peut accorder un intérêt sur le salaire dû à la personne salariée.
- 5.22 L'arbitre peut apprécier le caractère volontaire de la démission d'une personne salariée.
- 5.23 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'audition. Cette décision est finale et lie les parties. La décision doit être mise en vigueur dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la décision et/ou, s'il y a lieu, selon les stipulations de la décision.
- 5.24 Les personnes salariées appelées à témoigner à un arbitrage sont libérées sans perte de traitement pour le temps où leur présence est requise. Les membres du comité des relations du travail et de griefs sont libérés sans perte de traitement pour la durée de l'arbitrage.
- 5.25 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer les frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.

## **ARTICLE 6.00 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 6.01 Lorsqu'un acte posé entraîne une mesure disciplinaire, l'Université prend une des trois (3) mesures qui suivent :
- a) l'avertissement écrit;
  - b) la suspension;
  - c) le congédiement.
- 6.02 L'Université peut, en tout temps, imposer une mesure disciplinaire à une personne salariée pour cause juste et suffisante. Elle doit en aviser la personne salariée concernée par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie de cette décision doit être transmise simultanément au Syndicat.
- a) Dans le cas où l'Université, par les personnes autorisées qui la représentent, désire imposer une mesure disciplinaire autre qu'un avertissement écrit à une personne salariée, elle doit convoquer cette personne salariée par un avis écrit, d'au moins cinq (5) jours ouvrables avec copie au Syndicat.
  - b) Le préavis adressé à la personne salariée doit spécifier l'heure et l'endroit (le bureau de la Télé-université le plus près de sa résidence) où elle doit se présenter et la nature des faits qui lui sont reprochés. La personne salariée peut être accompagnée, si elle le désire, d'une personne représentant le Syndicat ou d'un conseiller syndical.
- 6.03 Dans le cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Université.
- 6.04 Pour toute plainte d'étudiant autre qu'une plainte portant sur la compétence et faisant l'objet d'une enquête de l'Université, le directeur du Service des ressources académiques ou son mandataire communique par écrit avec la personne salariée, lui fait part de la plainte et recueille sa réponse et ses explications. Si elle le désire, la personne salariée peut communiquer sa réponse par écrit.
- 6.05 Aucun document ne peut être opposé à la personne salariée lors d'un arbitrage si elle n'en a pas déjà reçu copie.
- Si le délai à l'intérieur duquel le document est reçu par la personne salariée est jugé insuffisant par l'arbitre, celui-ci détermine les conditions

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

Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée ne peut être invoquée contre elle et est retirée de son dossier après trois (3) trimestres pour lesquels elle s'est déclarée disponible pour recevoir des assignations et pour lesquels elle a reçu au moins une assignation, sauf s'il y a eu infraction de même nature à l'intérieur de ce délai.

S'il n'y a pas eu infraction de même nature à l'intérieur de ce délai, les mesures disciplinaires sont retirées du dossier et ne peuvent être invoquées contre la personne salariée après le délai maximal de trois (3) trimestres pour lesquels elle s'est déclarée disponible pour recevoir des assignations et pour lesquels elle a reçu au moins une assignation de l'imposition de la dernière mesure disciplinaire par l'Université.

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

## ARTICLE 7.00 STATUT D'EMPLOI

7.01 Les personnes salariées occupant, outre l'encadrement des cours qu'elles assument à l'Université, un ou des emplois cumulant ainsi vingt-huit (28) heures et plus par semaine ou qui possèdent le statut d'étudiant à temps complet dans un établissement d'enseignement sont considérées en situation de double emploi aux fins de l'attribution des assignations.

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

- a) toute personne qui, en fonction de ses activités professionnelles déclarées sur le formulaire de déclaration d'emploi à l'annexe II, effectue un ou plusieurs emplois rémunérés dont l'emploi du temps correspond au nombre d'heures hebdomadaires de vingt-huit (28) heures et plus par semaine.
- b) toute personne qui, tout en ayant un ou des emplois cumulant ainsi vingt-huit (28) heures et plus par semaine, est soit en congé avec solde, soit en disponibilité avec solde.

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

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

Toute personne qui à la date du début du trimestre, n'est pas couverte par ces définitions, est considérée en situation de simple emploi lors de la déclaration de disponibilité dudit trimestre.

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

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

Une personne salariée nouvellement engagée complète également un tel formulaire.

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

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

## **ARTICLE 8.00 TÂCHES ET RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE SALARIÉE**

### **RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE SALARIÉE**

#### **La responsabilité générale**

- 8.01 Sous la responsabilité du directeur du Service des ressources académiques et sous la responsabilité fonctionnelle du professeur responsable du cours, la personne salariée assure l'encadrement des étudiants des cours crédités de 2<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup> cycle qui lui sont assignés.

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

#### **Les responsabilités principales**

- 8.02 Dans l'accomplissement de sa tâche, la personne salariée peut être appelée :
1. À assister et à encadrer les étudiants dans l'ensemble de leur cheminement dans le cours ou l'activité, y compris pour la réalisation des travaux pédagogiques prévus au cours ou à l'activité.
  2. À planifier, proposer, préparer ou adapter certains éléments du cours ou de l'activité, sous la supervision du professeur et dans le cadre tracé par la description du cours ou de l'activité à l'annuaire.
  3. À planifier, encadrer et animer les conférences télématiques ou téléphoniques, les forums ou les clavardages qui font partie de la formule d'encadrement du cours ou de l'activité.
  4. À initier les appels de démarrage et de suivi, lorsque prévus à la formule d'encadrement du cours ou de l'activité.
  5. À faire rapport au professeur, au directeur du Service des ressources académiques ou au directeur de département auquel appartient le cours ou l'activité du travail accompli.

De plus, elle doit :

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

## **ARTICLE 9.00 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**

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

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

Pour toute formation suivie à la demande de l'Université en vertu du paragraphe précédent, la personne salariée est rémunérée conformément aux dispositions prévues à la clause 21.10 de la présente convention. Ce taux s'applique également aux personnes salariées qui siègent sur le comité paritaire prévu à cet article. Les sommes prévues ci-dessus ne sont pas prélevées dans le budget de perfectionnement prévu à l'article 16.00.

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

## ARTICLE 10.00 ÉVALUATION

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

## **PROCÉDURE D'ARBITRAGE DE RÉVISION**

- 10.05 La personne salariée qui perd son éligibilité à un ou plusieurs cours et qui veut contester la décision conformément à la procédure d'arbitrage de révision, en fait la demande écrite au directeur du Service des ressources académiques avec copie conforme au Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables de la transmission à la personne salariée de la décision de l'Université.
- 10.06 Le directeur du Service des ressources académiques convoque le comité des relations du travail et de griefs dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de la demande de la personne salariée.
- Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la transmission de sa demande, la personne salariée dépose un dossier d'appui contenant les motifs de sa demande et les pièces justificatives au directeur du Service des ressources académiques.
- Toute pièce ou rapport produit par l'Université doit être produit dans les mêmes délais.
- 10.07 Dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception des documents déposés en vertu de la clause 10.06 auprès du directeur du Service des ressources académiques, l'Université communique au Syndicat l'ensemble des documents reçus.
- 10.08 Suite aux discussions intervenues au comité des relations du travail et de griefs, un grief peut être déposé au directeur du Service des ressources académiques dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la rencontre du comité des relations du travail et de griefs, si les parties n'arrivent pas à s'entendre et si la demande n'est pas laissée en suspens par les parties. Les conclusions du traitement de la demande sont consignées au compte-rendu de la rencontre.
- 10.09 Si les parties n'arrivent pas à s'entendre suite au dépôt du grief, ou si les parties n'ont pas convenu de suspendre le grief, le grief est porté à l'arbitrage et, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la conclusion sur le sort du grief, les parties s'entendent sur le choix de l'arbitre ou à défaut, le Syndicat ou l'Université peut demander au ministre du Travail de le nommer. Dans le même délai, l'Université transmet une réponse à la personne salariée et transmet une copie au Syndicat.
- 10.10 En cas d'arbitrage en vertu du présent article, un professeur n'a pas l'obligation de témoigner.

- 10.11 Advenant que le Syndicat ou l'Université souhaite faire témoigner un expert, chaque partie est limitée à un seul témoin expert et doit en aviser la partie adverse quinze (15) jours avant l'audience.
- 10.12 L'arbitre peut maintenir, modifier ou infirmer la décision de l'Université.
- 10.13 Lorsque la décision de l'Université est modifiée ou infirmée par l'arbitre, la liste d'éligibilité est corrigée, s'il y a lieu, par l'Université.
- La personne salariée reçoit les unités de pointage, le salaire et les autres avantages prévus à la convention pour les assignations qu'elle aurait dû recevoir en vertu de son rang sur la liste d'éligibilité du cours. En aucun cas, elle ne peut recevoir pour un trimestre donné un salaire supérieur à celui résultant des maximums prévus à la clause 13.05. Les intérêts sont calculés au taux légal.
- 10.14 La décision de l'Université, si elle n'est pas contestée, ou celle de l'arbitre le cas échéant, est finale et lie les parties.
- 10.15 Suivant un accord entre les parties, elles peuvent procéder par écrit et demander à l'arbitre de trancher sur un dossier.
- Dans ce cas, les parties s'entendent sur la question en litige et sur le projet d'admissions, qu'elles communiquent à l'arbitre avec leurs pièces, leur argumentaire et autorités respectives, afin que l'arbitre tranche le litige sur dossier et rende sa décision.
- Les parties s'entendent sur un échéancier afin de respecter les termes du paragraphe précédent. Cet échéancier doit prévoir la finalisation complète du dossier pour communication à l'arbitre au plus tard à la date prévue pour l'audience ou à défaut d'entente, à la date fixée par l'arbitre.
- Si l'arbitre juge que les dossiers soumis sont incomplets ou s'il a besoin d'informations additionnelles pour rendre sa décision, alors il peut s'adresser aux parties pour obtenir des précisions.
- 10.16 L'arbitre rend sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière séance d'arbitrage ou de la date de réception complète de l'ensemble du dossier communiqué par les parties en vertu de la clause 10.15.

## ARTICLE 11.00 EXIGENCES DE QUALIFICATION

11.01 L'Université détermine, pour chacun des cours, les exigences de qualification pour exercer les fonctions de la personne salariée. Les exigences de qualification doivent être pertinentes et en relation directe avec le cours et la tâche. Lorsqu'un cours de deuxième ou troisième cycle est mis à l'offre de cours publique, le département transmet les exigences de qualification aux fins de recrutement au Service des ressources académiques. Celui-ci les transmet au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables avant l'appel de candidatures.

Malgré ce qui précède, l'Université peut déterminer, pour un même cours, des exigences de qualification supplémentaires, lorsque requises, pour répondre aux besoins de groupes d'étudiants particuliers tel que stipulé à la clause 13.03 b).

11.02 À moins que de l'avis de l'Université, le cours soit modifié de façon substantielle par rapport au cours existant, la personne salariée répondant aux exigences de qualification continue d'y répondre et son nom demeure sur la liste des personnes salariées du cours dans les cas suivants :

- Les exigences de qualification du cours sont modifiées par le département;
- Le cours a changé de sigle, de titre ou de description;
- Un cours est scindé en deux (2) ou plusieurs cours, la reconnaissance du pointage est prévue à la clause 14.05;
- Un cours est transféré d'un département à un autre, la reconnaissance du pointage est prévue à la clause 14.06.

11.03 Les exigences de qualification des personnes chargées d'encadrement ne peuvent être supérieures à celles exigées pour le professeur responsable du cours.

11.04 Comité des heures d'encadrement

Aux fins de discuter les heures d'encadrement par assignation, un comité composé de deux (2) personnes nommées par le Service des ressources académiques et de deux (2) personnes nommées par le syndicat se réunit, au besoin, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la demande d'une des parties.

Le comité détermine ses règlements de fonctionnement.

Le comité peut adresser ses recommandations au directeur de l'enseignement et de la recherche s'il le juge à propos.

- 11.05 Les heures d'encadrement pour un nouveau cours ou pour un cours modifié de façon substantielle sont transmises au Syndicat au moins cinq (5) jours avant l'appel de candidatures. Le nombre d'heures d'encadrement est inscrit sur l'appel de candidatures.

## ARTICLE 12.00 APPEL DE CANDIDATURES

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

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

12.02

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

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

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

Les personnes salariées qui respectent les exigences de qualification sont prioritaires dans le processus d'appel de candidatures.

b) La personne salariée qui prévoit s'absenter pour une raison prévue à la convention et qui a déclaré cette absence à l'Université peut soumettre, par courriel, sa candidature par anticipation à tous les appels de candidatures de son département qui surviendraient durant son absence.

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

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

c) L'Université ne peut ignorer la candidature d'une personne salariée sous prétexte que celle-ci a atteint le maximum d'heures d'encadrement qu'elle est autorisée à effectuer. Il est entendu que si

la candidature est retenue selon la clause 12.03, les dispositions prévues à 13.05 s'appliquent.

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

1. Les personnes salariées qui ont cumulé le plus d'unités de pointage dans le département concerné;
2. Les personnes salariées d'un autre département;
3. Les personnes candidates de l'externe.

Après l'application des dispositions prévues à la clause 12.02, si l'Université décide de modifier les exigences de qualification, elle doit avant de procéder à un appel de candidatures à l'externe, reconsidérer les candidatures reçues lors de l'appel de candidatures initial. En aucun temps, l'Université n'est tenue de considérer une candidature de l'interne qui ne répond pas aux exigences de qualification.

Au terme du processus d'appel de candidatures prévu aux clauses 12.02 et 12.03, si aucune des candidatures ne répond aux exigences de qualification et que le département décide de les modifier, le processus d'appel de candidatures à l'interne est repris.

12.04 Dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'appel de candidatures, l'Université informe par courriel avec copie conforme au Syndicat, la personne salariée qui répond aux exigences de qualification que sa candidature est sélectionnée. Le Service des ressources académiques transmettra au Syndicat le curriculum vitae de la personne sélectionnée uniquement si celle-ci autorise la transmission de son curriculum vitae.

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

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

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

12.05

- a) La personne salariée dont les exigences de qualification n'ont pas été reconnues par l'Université peut, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la décision, demander au directeur du Service des ressources académiques avec copie conforme au Syndicat d'appliquer la procédure d'arbitrage de révision prévue aux clauses 10.06 et suivantes.
- b) Nonobstant la clause 10.12, l'arbitre doit uniquement décider si la personne salariée répond aux exigences de qualification pour l'encadrement telles que formulées dans l'appel de candidatures. L'arbitre n'a pas juridiction pour modifier les exigences de qualification ou pour se prononcer sur l'assignation des étudiants.
- c) Nonobstant la clause 10.13, lorsque la décision de l'Université est modifiée ou infirmée par l'arbitre, la personne salariée est intégrée à la liste d'éligibilité par l'Université.

La personne salariée dont les exigences de qualification sont reconnues par l'arbitre reçoit les unités de pointage, le salaire et les autres avantages prévus à la convention pour les assignations qu'elle aurait dû recevoir en vertu de son rang sur la liste d'éligibilité du cours. En aucun cas, elle ne peut recevoir pour un trimestre donné un salaire supérieur à celui prévu à la clause 13.05. Les intérêts sont calculés au taux légal.

## ARTICLE 13.00 MÉCANISMES D'ASSIGNATION

### 13.01

- a) L'Université détermine une liste d'éligibilité par cours, laquelle comprend les personnes qui :
- répondent aux exigences de qualification telles que déterminées à la clause 11.01;
  - ont reçu la formation préalable spécifique au cours et sont retenues pour intervenir à titre de personne salariée dans ce cours.
- b) Lorsque de nouvelles personnes salariées sont ajoutées à la liste d'un cours, le rang de priorité est établi comme suit :
- i. Les personnes salariées qui encadrent dans le cours au moment de l'ajout de nouvelles personnes salariées conservent les unités de pointage cumulées dans le cours.
  - ii. Les nouvelles personnes salariées ajoutées à la liste d'un cours font valoir leur total d'unités de pointage cumulées dans le département concerné afin de déterminer le rang de priorité entre elles. Une fois le rang de priorité établi, les personnes salariées commencent à cumuler des unités de pointage dans ce cours.
- c) Lorsqu'une nouvelle personne est embauchée, elle reçoit une formation initiale de l'Université TÉLUQ d'une durée de trois (3) heures rémunérées.
- Par la suite, lorsqu'une personne devient éligible sur un cours, elle reçoit une formation sur le contenu du cours. Pour ce faire, elle reçoit une rémunération équivalente à trois (3) heures.

### 13.02

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

La personne salariée qui a déclaré sa disponibilité peut se voir assigner des étudiants dans tous les cours pour lesquels elle est éligible et pendant la durée de tout le trimestre selon les mécanismes prévus à la clause 13.03, et ce, jusqu'à concurrence du nombre d'heures maximal d'encadrement qu'elle est autorisée à effectuer.

a) **L'assignation est effectuée par cours.**

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

L'attribution des étudiants repose sur un principe d'assignation alternative entre les personnes salariées en fonction de leur rang de priorité sur la liste d'éligibilité d'un cours, et ce, par tranche maximale d'un (1), trois (3), cinq (5) ou dix (10) étudiants. La tranche maximale d'un cours est déterminée par le département concerné et approuvée par le directeur de l'enseignement et de la recherche et apparaît à l'annexe III de la présente convention.

Au premier tour, les tranches maximales sont attribuées entre toutes les personnes salariées, et ce, jusqu'à ce que toutes les personnes salariées aient reçu une première tranche maximale. Au deuxième tour, seules les personnes salariées en simple emploi reçoivent la deuxième tranche d'assignations maximales, et ce, jusqu'à ce que toutes les personnes salariées dans cette situation d'emploi aient reçu la deuxième tranche maximale. Pour les tours suivants, nous reprenons le processus en alternance.

Aux fins de la procédure d'attribution des tranches maximales, le statut d'emploi de la personne salariée est celui apparaissant au dernier formulaire de déclaration d'emploi fourni par la personne salariée.

Nonobstant les dispositions prévues à l'alinéa précédent, en raison de certaines particularités d'encadrement, il peut arriver exceptionnellement que la tranche maximale d'un (1), trois (3), cinq (5) ou dix (10) étudiants puisse être dépassée.

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

Dans les cours comportant des exigences de qualification supplémentaires pour répondre aux besoins de groupes d'étudiants particuliers, l'employeur retient les personnes salariées qui répondent aux exigences de qualification supplémentaires et leur accorde les assignations en respectant la priorité d'assignation établie à l'alinéa a). Cependant, la tranche maximale d'un (1), trois (3), cinq (5) ou dix (10) étudiants peut être dépassée afin de préserver l'intégrité d'un groupe d'étudiants particuliers.

Dans les cours ne comportant pas d'exigence de qualification supplémentaire, l'employeur considère toutes les personnes salariées qui se sont déclarées disponibles et leur accorde les assignations d'étudiants particuliers selon les dispositions prévues au paragraphe 13.03 a).

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

13.05

a) La personne salariée qui est en situation de simple emploi à temps plein, tel que défini à l'article 7, peut encadrer un maximum de six cents (600) heures par trimestre.

La personne salariée qui est en situation de simple emploi à temps partiel, tel que défini à l'article 7, peut encadrer un maximum de trois cents (300) heures par trimestre.

Ces nombres d'heures d'encadrement peuvent être dépassés en fonction des besoins de l'Université et avec l'accord de la personne salariée. Les mécanismes d'assignation prévus à la clause 13.03 s'appliquent.

b) La personne salariée en situation de double emploi à temps plein, tel que défini à l'article 7, peut encadrer un maximum de cent quatre-vingts (180) heures d'encadrement par trimestre.

La personne salariée en situation de double emploi à temps partiel, tel que défini à l'article 7, peut encadrer un maximum de quatre-vingt-dix (90) heures d'encadrement par trimestre.

Ces nombres d'heures d'encadrement peuvent être dépassés en fonction des besoins de l'Université et avec l'accord de la personne salariée. Les mécanismes d'assignation prévus à la clause 13.03 s'appliquent.

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

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

13.06 Au moins deux (2) mois avant la fin d'un trimestre, la personne salariée qui a manifesté sa demande de ne pas encadrer dans le prochain trimestre peut demander au Service des ressources académiques

d'interrompe ses assignations, sous réserve que d'autres chargés d'encadrement, éligibles dans les cours concernés, soient disponibles et aient la capacité d'absorber les assignations à venir pour le reste du trimestre ou que l'employeur décide de procéder à un appel de candidatures pour embaucher un chargé d'encadrement. À défaut, le chargé d'encadrement ne pourra bénéficier de cette disposition et ses assignations se poursuivront pour ces cours.

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

Au cours de cette période de probation, l'Université peut, en tout temps, cesser d'assigner des étudiants à une personne salariée, et ce, sans droit de grief. Elle motive par écrit sa décision à la personne salariée et au Syndicat.

13.08 Deux (2) semaines avant l'attribution des assignations pour un trimestre, l'Université TÉLUQ permettra aux personnes salariées de savoir, parmi les cours où elles sont éligibles, ceux pour lesquels les professeurs effectueront de l'encadrement au 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycle (non-nominatif) et le nombre d'étudiants visé. Ces informations sont à titre indicatif et pourront être sujettes à modification le cas échéant. Le Syndicat aura aussi accès à ces informations.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> L'Université TÉLUQ souhaite développer une façon de rendre ces informations disponibles en temps réel durant le trimestre.

## ARTICLE 14.00 UNITÉ DE POINTAGE

- 14.01 Les unités de pointage sont cumulées comme suit :
- Une (1) unité de pointage est accordée, à chaque trimestre, pour chaque cours pour lequel la personne salariée se voit assigner un ou des étudiants.
  - Pour qu'un étudiant soit considéré définitivement confié à la personne salariée, il ne doit pas s'être prévalu du délai d'abandon avec remboursement.
  - Les unités de pointage sont cumulées par cours et par département.
- 14.02 Trois fois par année, au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la date de début officielle de chacun des trimestres, l'Université établit la liste d'unités de pointage par cours et par département. Elle transmet une copie de ces listes au Syndicat.
- a) L'Université transmet à chaque personne salariée pour chaque département auquel elle est rattachée, une copie de la liste d'unités de pointage par département et ce, à chaque trimestre.
  - b) L'Université transmet à chaque personne salariée pour chaque département auquel elle est rattachée, une copie de la liste d'unités de pointage par cours dans les trente (30) jours suivant la fin de l'année universitaire.
- 14.03 La liste des unités de pointage par cours établie par trimestre sert aux assignations du trimestre suivant.
- 14.04 La personne salariée conserve ses unités de pointage et son nom demeure sur la liste d'éligibilité du cours durant les trois (3) trimestres qui suivent la fin du dernier trimestre où la personne salariée a obtenu du pointage à ce trimestre dans ce cours.

Nonobstant ce qui précède, afin de maintenir le minimum prévu à la clause 12.01, l'Université peut maintenir sur la liste d'éligibilité une personne salariée. Dans le cas de cours retirés temporairement de l'offre de cours officielle trimestrielle, les trimestres durant lesquels ces cours sont retirés ne sont pas comptabilisés aux fins de maintien sur la liste d'éligibilité desdits cours.

Dans le cas d'un congé autorisé par l'Université et prévu à la convention, le ou les trimestres pendant lesquels la personne salariée s'est absentée

ne sont pas comptabilisés aux fins du maintien sur la liste d'éligibilité desdits cours.

- 14.05 Lorsqu'un cours est scindé en deux (2) ou en plusieurs cours, le pointage du cours d'origine de la personne salariée est divisé en deux et l'Université inscrit 50 % des points dans chacun des cours. S'il y a un nombre impair de points, le Syndicat et l'Université s'entendent, selon le cas, sur le mode d'attribution.
- 14.06 Lors du transfert d'un cours d'un département à un autre, une personne salariée peut transférer ses unités de pointage cumulées dans ce cours, à l'exclusion des unités de départ reconnues.
- 14.07 Lors de fusion de département, une personne salariée peut transférer dans le nouveau département ses unités de pointage cumulées dans le département fusionné où elle a accumulé le plus d'unités de pointage.
- 14.08 Lors de la création d'un nouveau département, une priorité est accordée aux personnes salariées qui agissent à titre de chargées d'encadrement et qui répondent aux exigences de qualification. Il est entendu que la personne salariée ne pourra se voir reconnaître les unités de pointage acquises dans un autre département.
- 14.09 Quinze (15) jours ouvrables après la fin de chaque trimestre, l'Université transmet au Syndicat une liste comportant le nom des personnes salariées qui sont intervenues dans les cours ainsi que le nombre d'étudiants encadrés. Cette liste est transmise aux personnes salariées, et ce, une fois par année.
- 14.10 Reconnaissance du pointage lors d'un retour au travail dans un nouveau cours à la suite d'un congé de maladie ou d'un congé parental :
  - a) Reconnaissance du pointage durant les trimestres d'absence de la personne salariée dans un nouveau cours durant un congé de maladie ou un congé parental :
    - i) L'Université va tout d'abord valider le rang qui aurait été assigné à la personne salariée lors de l'appel de candidatures, n'eût été son absence;
    - ii) L'Université va ensuite vérifier si, pour chaque trimestre d'absence, la personne salariée qui précède la personne salariée absente sur la liste d'éligibilité du cours s'est vu assigner des étudiants et de même pour la personne salariée qui la suit en ancienneté;

- iii) Si la personne salariée qui précède la personne salariée absente sur la liste d'éligibilité du cours n'a pas reçu d'étudiants pour un trimestre donné, il n'y aura pas de reconnaissance de pointage à ce trimestre pour la personne salariée absente;
  - iv) Si la personne salariée qui précède la personne salariée absente sur la liste d'éligibilité du cours a reçu des étudiants et que la personne salariée qui la suit a reçu au moins un (1) étudiant, un (1) point sera reconnu à la personne salariée pour ce trimestre;
  - v) Si, ni la personne salariée qui précède la personne salariée absente sur la liste d'éligibilité ni la personne salariée qui la suit n'ont reçu d'étudiants à un trimestre donné, il n'y aura pas de reconnaissance de pointage pour ce trimestre pour la personne salariée absente.
- b) Reconnaissance du pointage dans les cas de retour au travail en cours de trimestre dans un nouveau cours à la suite d'un congé de maladie ou un congé parental :
- i) Lorsque la personne salariée revient en cours de trimestre dans un nouveau cours, elle reprend son rang d'assignation et, si son rang le lui permet, elle se voit accorder en priorité les prochaines heures d'encadrement du cours. À ce moment, et, si elle obtient au moins un (1) étudiant, un (1) point lui sera automatiquement reconnu pour ce cours, pour ce trimestre;
  - ii) Si la personne salariée revient en cours de trimestre et ne reçoit pas d'heures d'encadrement pour le trimestre, l'Université va vérifier, au terme du trimestre, si les personnes salariées qui la précèdent et la suivent sur la liste d'éligibilité du cours ont reçu des étudiants, comme prévu à la clause 14.10 a) iv). Si tel est le cas, un (1) point sera accordé à la personne salariée absente pour ce trimestre.

## **ARTICLE 15.00      CONGÉS DE MALADIE, LÉSIONS PROFESSIONNELLES ET ASSURANCE SALAIRE**

### **CONGÉS DE MALADIE**

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

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

15.02      Dès la première journée où la personne salariée n'est pas en mesure d'exécuter ses tâches et responsabilités en raison d'une incapacité temporaire, elle doit aviser le directeur du Service des ressources académiques de la cause de son absence. En cas d'impossibilité de le faire dans ce délai, elle doit l'aviser dès que possible.

La personne salariée doit produire un certificat médical de son médecin traitant après la 3<sup>e</sup> journée d'absence. Elle doit également assurer un suivi médical avec l'Université au cours de son arrêt de travail.

15.03      Pour toute absence de deux (2) semaines consécutives ou plus, la personne salariée doit en aviser l'Université le plus tôt possible.

15.04      La période d'incapacité temporaire prévue à la clause 15.01 ne doit pas avoir pour effet de modifier les dates officielles de début et de fin de cours pour les personnes étudiantes, ni retarder la remise des résultats aux fins de l'émission des relevés de notes officiels par l'Université.

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

15.05      Dès que l'Université est avisée par la personne salariée conformément à la clause 15.03, l'Université prend les dispositions nécessaires s'il y a lieu afin d'assurer la continuité des services liés à l'encadrement des étudiants.

Si l'Université réassigne les étudiants, les modalités prévues au point 2 de la lettre d'entente numéro 3 s'appliquent.

15.06      Durant son congé, la personne salariée se voit reconnaître au moins l'équivalent des points par cours et par département, de même que les

heures d'encadrement aux fins d'avancement d'échelon qu'elle a obtenu lors du dernier trimestre correspondant pour lequel elle était disponible.

- 15.07 À son retour au travail, la personne salariée reprend son rang d'assignation dans tous ses cours et, si son rang le lui permet, elle se voit accorder en priorité les prochaines heures d'encadrement dans ses cours afin de remplacer, si possible, les heures d'encadrement dont elle aurait été délestée à cause de son absence en maladie ou accident.

## **SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

- 15.08 L'employeur et la personne salariée s'engagent à respecter les différentes lois et règlements applicables en matière de santé et sécurité au travail, et ce, dans le cadre du télétravail.
- 15.09 Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. La personne salariée ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît ce paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat, la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle exerce.
- 15.10 Dans le cas d'une lésion professionnelle découlant de l'exercice de ses tâches et responsabilités et reconnue comme telle par la CNESST, l'Université paie à la personne salariée son plein salaire jusqu'à la date à partir de laquelle cette personne commence à recevoir les prestations de la CNESST. Par la suite, l'Université paie à la personne salariée la différence entre son plein salaire et les prestations payées par la CNESST, et ce, pendant la durée de l'invalidité ou jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel la lésion professionnelle est survenue, selon la date la plus rapprochée.
- 15.11 Aux fins de l'application de la clause 15.09, le salaire de référence représente le salaire hebdomadaire moyen net que la personne salariée a reçu en application de la clause 21.01 au cours des douze (12) mois qui ont précédé l'accident de travail ou la lésion professionnelle.

## **COMPENSATION MONÉTAIRE POUR L'ASSURANCE-SALAIRE**

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

## **ADMISSIBILITÉ**

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

## **PREUVE D'ASSURABILITÉ**

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

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

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

## **ÉTABLISSEMENT DE LA COMPENSATION MONÉTAIRE**

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

La compensation monétaire maximale accordée à la personne salariée admissible :

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

## **VERSEMENT DE LA COMPENSATION MONÉTAIRE**

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

## **COMPENSATION MONÉTAIRE POUR UNE ASSURANCE VIE OU MÉDICAMENTS OU SOINS MÉDICAUX**

- 15.17 L'Université accorde une compensation monétaire à la personne salariée qui souscrit à un régime individuel privé d'assurance vie ou médicaments ou soins médicaux.

L'assurance pour soins médicaux peut couvrir tous les types de soins.

## **ADMISSIBILITÉ**

- 15.18 Pour être admissible à la compensation monétaire, la personne salariée doit être en simple emploi et doit détenir, au cours d'une année civile, une assurance vie ou médicaments ou de soins médicaux dont elle assume elle-même la totalité des primes.

## **PREUVE D'ASSURABILITÉ**

- 15.19 La personne salariée détenant une police d'assurance vie ou médicaments ou soins médicaux doit faire parvenir à la Direction des ressources humaines au cours du mois de janvier, une attestation de sa compagnie d'assurance sur laquelle figure le montant annuel des primes versées pour chacune des assurances admissibles dans l'année civile précédente.

## **ÉTABLISSEMENT DE LA COMPENSATION MONÉTAIRE**

- 15.20 La compensation monétaire maximale accordée à la personne salariée admissible est égale au plus petit des deux montants suivants :
- 50 % des primes pour l'ensemble des assurances admissibles;
  - 400 \$

## **VERSEMENT DE LA COMPENSATION MONÉTAIRE**

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

## **ARTICLE 16.00            PERFECTIONNEMENT**

16.01      Les parties reconnaissent l'utilité d'activités de perfectionnement pour les personnes salariées, assurant l'enrichissement des connaissances et le développement des habiletés pédagogiques aux fins de l'exercice de leurs fonctions.

Le perfectionnement des personnes salariées comprend l'un ou l'autre des volets suivants :

- Mise à jour des connaissances, acquisition de nouvelles exigences de qualification et pédagogie universitaire;
- Bourses de perfectionnement;
- Perfectionnement collectif.

Les activités de rayonnement suivantes, dans la mesure où elles sont reliées aux tâches et aux responsabilités de la personne salariée ainsi qu'aux champs disciplinaires dans lesquels elle encadre, sont également admissibles :

- Rédaction d'ouvrages ou d'articles scientifiques ou pédagogiques à caractère universitaire.
- Communications scientifiques ou pédagogiques à caractère universitaire dans le cadre de conférences, colloques ou congrès.

Pour être admissible à ce perfectionnement, la personne salariée doit faire mention de son titre de chargé d'encadrement à l'Université TÉLUQ.

16.02      À cette fin, à chaque année, l'Université consacre au perfectionnement, un montant équivalent à 1,2 % de la masse salariale de l'année financière précédente pour les personnes salariées membres de l'unité de négociation.

16.03      Les parties conviennent de maintenir le comité paritaire de perfectionnement. Le comité paritaire est composé de quatre membres : deux personnes nommées par l'Université et deux personnes nommées par le Syndicat.

16.04      Le comité paritaire a pour mandat d'élaborer une politique de perfectionnement pour les personnes salariées. Il a également pour mandat d'établir ses règles de procédures, les priorités et les critères d'évaluation des candidatures, de recevoir les demandes des personnes salariées et de faire le choix des personnes candidates bénéficiaires.

**16.05 Critères d'admissibilité au perfectionnement**

Pour être admissible à du perfectionnement, la personne salariée doit être inscrite sur une liste d'admissibilité depuis six (6) trimestres. De plus, elle doit détenir des assignations lors de sa demande et avoir reçu des assignations dans au moins un des trois (3) trimestres précédant celui où elle effectue sa demande.

**16.06 Priorisation de l'accès au perfectionnement**

La personne salariée admissible qui effectue une demande de perfectionnement peut se voir autoriser du perfectionnement jusqu'à un maximum annuel de 2 000 \$ si elle a accumulé, au moment de sa demande, un total de 1 800 heures d'encadrement et plus.

La personne salariée admissible qui effectue une demande de perfectionnement et qui a accumulé, au moment de sa demande, un total de moins de 1 800 heures d'encadrement peut se voir autoriser du perfectionnement jusqu'à un maximum annuel de 1 000 \$.

**16.07 Perfectionnement à l'extérieur de la province**

Toute demande de perfectionnement qui prévoit une activité de perfectionnement à l'extérieur de la province de Québec doit obtenir la recommandation favorable du comité de perfectionnement, l'approbation de son supérieur immédiat et l'approbation du cadre supérieur de qui la personne salariée relève.

**16.08** La personne salariée qui bénéficie d'un perfectionnement au sens de cet article, s'engage à être disponible pour exercer de l'encadrement dans tous les cours où elle est éligible par trimestre, et ce, jusqu'à concurrence du nombre de trimestres pour lesquelles elle a bénéficié de perfectionnement, à condition qu'il y ait suffisamment d'étudiants dans ce trimestre et dans ce cours pour lui en affecter et en tenant compte des dispositions prévues à l'article portant sur les mécanismes d'assignation.

**16.09** Si la personne salariée ne respecte pas l'obligation prévue à la clause 16.08, la personne salariée rembourse à l'Université la compensation salariale et monétaire qui lui a été versée au prorata de la durée de son absence au travail. Les modalités de remboursement prévues à la clause 21.12 b) s'appliquent et le montant remboursé est versé en surplus au budget de perfectionnement de l'année en cours.

- 16.10 À chaque trimestre où la personne salariée obtient une compensation salariale relativement à une bourse de perfectionnement, elle voit son maximum d'heures d'encadrement prévu à la clause 13.05 réduit de l'équivalent de la compensation reçue. Elle se voit reconnaître les unités de pointage et les heures d'encadrement aux fins d'avancement d'échelon selon les dispositions prévues à la clause 2.07.1.
- 16.11 La personne salariée est libérée de tout remboursement dans le cas de décès et d'invalidité permanente la rendant incapable de satisfaire à ses obligations.
- 16.12 Les activités de perfectionnement ne doivent pas avoir pour effet d'empêcher la personne salariée d'accomplir les tâches pour lesquelles elle a été engagée, sauf entente entre l'Université et la personne salariée.

## **ARTICLE 17.00 RÉGIME DE RETRAITE**

- 17.01 L'Université s'engage à maintenir le régime de retraite simplifié en vigueur pour les personnes salariées admissibles conformément aux dispositions du régime et ci-après nommé le Régime.
- 17.02 L'Université dépose au Syndicat copie du contrat de gestion convenu avec Desjardins Sécurité Financière régissant le Régime auquel participent les personnes salariées admissibles.
- 17.03 Les conditions d'admissibilité au Régime et les conditions du Régime sont celles prévues au contrat type du régime de retraite simplifié de l'Université.
- 17.04 Les conditions d'admissibilité au Régime sont celles prévues à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite.
- 17.05 L'Université informe la personne salariée de son admissibilité au Régime. Au plus tard au mois de février, l'Université transmet au syndicat la liste des personnes salariées admissibles.
- 17.06 a) La personne salariée admissible choisit son taux de cotisation parmi les options suivantes et informe l'Université de son choix :
- 2,75 %, 5,5 %, 7,5 % ou 9 % de son salaire.
- b) L'Université verse un taux de cotisation égal à celui choisi par la personne salariée participante selon le paragraphe a) qui précède. Les cotisations versées par l'Université appartiennent à la personne salariée participante dès leur versement.
- 17.07 La personne salariée qui désire prendre sa retraite doit signifier son intention à l'Université trois (3) mois avant la date effective de prise de retraite. Elle s'engage à terminer l'encadrement de tous les étudiants qui lui ont été assignés.
- La date de retraite doit coïncider avec la date de début d'un trimestre.
- 17.08 La personne salariée qui est admissible à une retraite peut, une fois dans sa carrière de chargé d'encadrement, participer au Séminaire de préparation à la retraite lorsqu'offert et organisé par le siège social de l'Université du Québec, et ce, uniquement si elle n'a pas eu accès à une

telle activité avec un autre corps d'emploi de l'Université ni avec un autre employeur et si des places sont disponibles à la fin de la période d'inscription.

Les frais d'inscription à ce Séminaire sont remboursés par l'Université. Les frais de déplacement et de séjour sont assumés par la personne salariée. Aucune rémunération ne peut être réclamée par la personne salariée pour assister à ce Séminaire. Enfin, le temps passé pour assister au Séminaire ne doit pas avoir pour effet de prolonger les délais de rétroaction ni de correction prévue à l'article 8.00.

## **ARTICLE 18.00 VACANCES**

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

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

Ce montant est inclus dans le salaire prévu aux clauses 2.06, 2.07, 21.01 et 21.10.

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

La personne salariée informe l'Université de sa période de vacances, et ce, par le biais de sa déclaration de disponibilité trimestrielle. Si la personne salariée n'a pu déclarer ou a dû modifier sa période de vacances après la période de déclaration de disponibilité, elle informe l'Université par courriel des modifications qu'elle souhaite apporter. Pendant sa période de vacances, elle demeure assujettie aux dispositions prévues à la clause 13.03 de la convention.

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

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

18.03 Les dispositions prévues au premier alinéa de la clause 18.02 s'appliquent également à la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement.

La personne salariée qui désire se prévaloir de cette semaine de vacances, informe l'Université via sa déclaration de disponibilité trimestrielle du trimestre d'automne ou au plus tard le 10 décembre. Elle doit également contacter à l'avance ses étudiants.

18.04 La personne salariée ne peut, en vertu des clauses 18.02 et 18.03, bénéficier de plus de quatre (4) semaines de vacances par année. De plus, une période de vacances ne peut être prise en prolongation d'un

congé accordé en vertu d'une autre disposition prévue à la convention au cours du même trimestre.

- 18.05 Les périodes de vacances prévues aux clauses 18.02 et 18.03 ne doivent pas avoir pour effet de modifier les dates officielles de début de fin de cours pour les personnes étudiantes, ni retarder la remise des résultats aux fins de l'émission des relevés de notes officiels par l'Université.

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

## **ARTICLE 19.00 CONGÉS SPÉCIAUX, FÉRIÉS ET SANS TRAITEMENT**

### **CONGÉS SPÉCIAUX**

19.01 Toute personne salariée bénéficie d'un congé de décès sans perte de salaire, conformément aux dispositions suivantes :

- a) de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint : sept (7) jours consécutifs;
- b) de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, du père, de la mère, du frère ou de la sœur de sa conjointe ou de son conjoint : trois (3) jours consécutifs.

19.02 La personne salariée doit convenir avec l'Université des modalités de récupération du congé prévu à la clause 19.01.

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

19.03 Dans le cas où une personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'elle soit requise d'agir comme tel.

Cependant, la personne salariée doit remettre à l'Université pour chaque jour ouvrable l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Université.

### **CONGÉS FÉRIÉS**

19.04 Les jours fériés prévus à la clause 19.05 ne sont pas considérés comme des jours ouvrables aux fins des points 6 et 7 de l'article 8.

19.05 Le salaire, tel qu'il est défini aux clauses 2.06, 2.07, 21.01 et 21.10, inclut toute indemnité payable à titre de congés fériés.

a) Au cours de l'année financière de l'Université, l'équivalent des jours suivants est reconnu comme des jours fériés et payés :

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

b) Les deux (2) congés mobiles prévus à la clause 19.05 a) ne peuvent être pris entre le 15 décembre et le 15 janvier.

La personne salariée informe l'Université des dates auxquelles elle souhaite se prévaloir de ses congés mobiles par le biais de sa déclaration de disponibilité trimestrielle. Si la personne salariée n'a pu déclarer ou a dû modifier ses congés mobiles après la période de déclaration de disponibilité, elle informe l'Université par courriel des modifications qu'elle souhaite apporter. Pendant ses congés mobiles, elle demeure assujettie aux dispositions prévues à la clause 13.03 de la convention.

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

Si tel n'est pas le cas, la personne salariée doit informer le Service des ressources académiques lorsqu'elle prend un congé mobile, et ce, deux (2) jours ouvrables avant la prise du congé.

## **CONGÉS SANS TRAITEMENT**

- 19.06 Après cinq (5) ans de service continu, la personne salariée a droit, une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder six (6) trimestres consécutifs.
- Durant cette période, la personne salariée accumule un point de pointage de département pour la première année de son congé sans traitement uniquement.
- 19.07 À moins d'entente ou de disposition contraire, la personne salariée en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la convention.
- 19.08 Un congé prend effet à la date officielle du début d'un trimestre et la date de retour au travail peut être fixée à tout moment durant un trimestre.
- Au moins deux (2) mois avant le début de son congé, la personne salariée avise l'Université par écrit de la date où prendra effet son congé.
- Au moins deux (2) mois avant le terme de son congé, la personne salariée avise l'Université par écrit de la date prévue de son retour au travail, et se déclare disponible à compter de cette date.
- 19.09 Au terme de son congé et sous réserve de s'absenter pour un motif prévu à la convention, ou pour un empêchement de force majeure, ou après avoir obtenu de l'Université l'autorisation de prolonger son congé sans traitement, la personne salariée est disponible.
- 19.10 Lors de son retour au travail, l'employeur assigne des étudiants à la personne salariée selon les dispositions prévues à l'article 13.03.

## ARTICLE 20.00 DROITS PARENTAUX

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

20.01 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié des secteurs public, parapublic ou du secteur universitaire.

Aux fins du présent article, on entend par conjointes ou conjoints, les personnes de sexe différent ou de même sexe :

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

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

20.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale - ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de congé causé par une grossesse pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ne s'applique pas.

Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du RQAP.

Dans le cas où la personne salariée partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

20.03

- a) L'Université TÉLUQ ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.
- b) Le salaire hebdomadaire de référence<sup>1</sup> n'est ni augmenté, ni diminué par les versements reçus en vertu du RQAP.

---

<sup>1</sup> Au sens du présent article, on entend par salaire hebdomadaire de référence, le salaire hebdomadaire moyen que la personne salariée a reçu en application des clauses 21.01, 21.02 et 21.10 au cours des 52 semaines qui précèdent le congé. Ce salaire est ajusté en fonction de l'échelle salariale en vigueur au moment de la date de début du congé.

## **CONGÉ DE MATERNITÉ**

### **20.04 Admissibilité**

Sont admissibles à un congé de maternité :

- a) la salariée enceinte;
- b) la salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement à temps complet prévu par le présent article;
- c) la salariée dont la grossesse a été interrompue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

### **20.05**

- a) La personne salariée admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-et-une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 20.11, doivent être consécutives, pouvant s'échelonner sur trois (3) trimestres consécutifs.

La personne salariée qui n'est pas admissible au RQAP a également droit à un congé de maternité de vingt-et-une (21) semaines qui sous réserve de la clause 20.11 doivent être consécutives, pouvant s'échelonner sur trois (3) trimestres consécutifs.

- b) La personne salariée dont la conjointe décède, se voit transférer le résiduel des vingt et une (21) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

### **20.06 Préavis**

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

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

Au plus tard, quinze (15) jours ouvrables avant le début de son congé, la personne salariée doit aviser par écrit la Télé-université de la date officielle de son départ en congé de maternité.

- b) Aux fins de la présente clause et afin d'éviter des délais dans les assignations, lorsque la date de l'accouchement est prévue dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date officielle du début du trimestre, la personne salariée enceinte qui aurait obtenu des

assignations durant la période n'eut été sa demande, n'obtient pas de nouvelles assignations au début dudit trimestre et son congé de maternité débute à la date déterminée par la personne salariée et les mécanismes prévus à la clause 20.21 a) s'appliquent.

20.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée, sous réserve du paragraphe 20.06 b). Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine qui suit le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

Pour la personne salariée non admissible au RQAP, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée sous réserve du paragraphe 20.06 b) et comprend le jour de l'accouchement.

#### 20.08 **A. Cas admissible au RQAP**

a) La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>2</sup> avant le début du congé de maternité et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de référence<sup>1</sup> pour chaque assignation contractée pour le ou les deux (2) ou trois (3) trimestres où le congé de maternité est en vigueur et la prestation du RQAP qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP suite à une modification des informations fournies par la Télé-université, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de référence<sup>1</sup> versé par la Télé-université et le montant des prestations du RQAP correspondant à la

---

<sup>2</sup> La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, et comporte une prestation ou un salaire. De plus, ces vingt (20) semaines de service doivent se situer à l'intérieur des trois (3) trimestres précédant le début du congé de maternité.

proportion du salaire hebdomadaire de référence<sup>1</sup> qu'elle lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

- b) Le total des montants ainsi versés à la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de référence<sup>1</sup> versé par la Télé-université ou, le cas échéant, par ses employeurs pour le ou les deux (2) ou trois (3) trimestres.

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

#### **B. Cas non admissible aux prestations du RQAP**

- a) La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>2</sup> avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations du RQAP a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de référence<sup>1</sup> pour le ou les deux (2) ou trois (3) trimestres où le congé de maternité est en vigueur, et ce, durant douze (12) semaines.
- b) La personne salariée non admissible au bénéfice des prestations du RQAP et qui a moins de vingt (20) semaines de service<sup>2</sup> avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale aux deux tiers (2/3) de son salaire hebdomadaire de référence<sup>1</sup> pour le ou les deux (2) ou trois (3) trimestres où le congé de maternité est en vigueur, et ce, durant huit (8) semaines.

20.09 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-et-une (21) semaines. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Université TÉLUQ, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

20.11

- a) Sur demande de la personne salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79,12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N -1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 20.20 durant cette suspension.

- b) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de l'alinéa a) de la présente clause, l'Université TÉLUQ verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'Université TÉLUQ verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 20,08 A) ou B) selon le cas, sous réserve de la clause 20.02.

20.12

Dans les cas prévus aux paragraphes 20.08 A) a), 20,08 B) a) et b), 20,16 b) et 20,17 b), l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible à l'un ou l'autre des régimes, que quinze (15) jours ouvrables après l'obtention par la Télé-université d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RQAP. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves, un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi. Le tout sous réserve de la clause 20.11 dans les cas où le congé se prolonge sur un deuxième (2<sup>e</sup>) ou troisième (3<sup>e</sup>) trimestre.

## **CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE OU DE L'ALLAITEMENT**

20.13

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

L'Université TÉLUQ informe le syndicat des modalités de réaménagement établies.

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

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

Durant le retrait préventif, la personne salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue à la clause 15.09. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée pour le même motif par un organisme public. Le total des indemnités ou prestations versées ne peut excéder cent pour cent (100 %) du revenu net.

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

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin désigné par l'employeur. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, date à laquelle le congé de maternité débute.
- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les absences prévues par la présente clause, la personne salariée a droit aux dispositions aux clauses 15.01 à 15.07.

20.15 La personne salariée absente du travail en vertu des clauses 20.13 et 20.14 bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de la clause 20.19.

## CONGÉ DE PATERNITÉ

20.16

- a) La personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également le droit à ce congé lors d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

La personne salariée qui souhaite se prévaloir de ce congé doit aviser l'Université TÉLUQ dès que possible.

La personne salariée doit aviser ses étudiants et, si elle n'est pas en mesure de le faire, elle doit aviser la Télé-université.

Cette période n'est pas considérée comme des jours ouvrables aux fins de l'article 8 paragraphes 6 et 7.

- b) À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve du 9<sup>e</sup> alinéa de la présente clause, doivent être consécutives et pouvant s'échelonner sur un (1) ou deux (2) trimestres où la personne salariée se sera vue attribuer une ou plusieurs assignations selon les modalités prévues à l'article 13.00. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la naissance de l'enfant.

Dès qu'elle est en mesure de le faire, la personne salariée doit aviser l'Université TÉLUQ de la date prévue de son congé. Au plus tard quinze (15) jours ouvrables avant le début de son congé, la personne salariée doit aviser, par écrit, l'Université TÉLUQ de la date officielle de son départ et de la date prévue de l'expiration de son congé.

Pour la personne salariée admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du RQAP et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP. Pendant les cinq (5) semaines du congé de paternité, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de référence<sup>1</sup> et le montant des prestations qu'elle reçoit en vertu de RQAP.

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son

congé de paternité en prestations du RQAP, en indemnité et traitement, ne peut cependant excéder cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire de référence<sup>1</sup> versé par l'Université TÉLUQ.

La personne salariée qui n'est pas admissible au RQAP reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de référence<sup>1</sup> pour chaque assignation contractée pour le ou les deux (2) trimestres durant lesquels le congé de paternité est en vigueur.

La personne salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Si le congé de cinq (5) semaines suit les cinq (5) jours de congés ouvrables prévus à l'alinéa a) de la présente clause, l'employeur procède à la réassignation des assignations dès la première journée d'absence de la personne salariée. Pour les cinq (5) premiers jours, la personne salariée sera rémunérée selon la dernière paie qu'elle a reçue avant la prise de son congé.

Les dispositions prévues à la clause 20.12 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

### **Prolongation, suspension et fractionnement du congé de paternité**

Les dispositions prévues aux alinéas a) et b) de la clause 20.11 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, au congé de paternité.

## **CONGÉ D'ADOPTION**

### **20.17**

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

La personne salariée qui adopte légalement l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux premiers jours sont avec traitement.

La personne salariée qui souhaite se prévaloir de ce congé doit aviser l'Université TÉLUQ dès que possible.

La personne salariée doit aviser ses étudiants et si elle n'est pas en mesure de le faire, elle doit aviser l'Université TÉLUQ.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Cette période n'est pas considérée comme des jours ouvrables aux fins de l'article 8, paragraphes 6 et 7.

b) La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé de cinq (5) semaines qui, sous réserve du 8<sup>e</sup> alinéa de la présente clause, doivent être consécutives et pouvant s'échelonner sur un (1) ou deux (2) trimestres où la personne salariée se sera vue attribuer une ou plusieurs assignations selon les modalités prévues à l'article 10.00. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison. La personne salariée n'a pas droit à un tel congé si son conjoint en bénéficie.

Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec l'Université TÉLUQ.

Pour la personne salariée admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du RQAP et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP. Pendant les cinq (5) semaines du congé d'adoption, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de référence<sup>2</sup> et le montant des prestations qu'elle reçoit en vertu de RQAP.

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé d'adoption en prestations du RQAP, en indemnité et traitement, ne peut cependant excéder cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire de référence<sup>1</sup> versé par l'Université TÉLUQ.

La personne salariée qui n'est pas admissible au RQAP, reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de référence<sup>1</sup> pour chaque assignation contractée pour le ou les deux (2) trimestres durant lesquels le congé d'adoption est en vigueur.

Si le congé de cinq (5) semaines suit les cinq (5) jours de congés ouvrables prévus à l'alinéa a) de la présente clause, l'employeur procède à la réassignation des assignations dès la première journée d'absence de la personne salariée. Pour les cinq (5) jours, la personne salariée sera rémunérée selon la dernière paie qu'elle a reçue avant la prise de son congé.

Les dispositions prévues à la clause 20.12 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

### **Prolongation, suspension et fractionnement du congé d'adoption**

Les dispositions prévues aux alinéas a) et b) de la clause 20.11 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, au congé d'adoption.

20.18

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

Toutefois, le congé sans traitement prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 20.17 s'appliquent.

## **DROITS ET AVANTAGES PRÉVUS POUR LES CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET D'ADOPTION**

20.19 Pour la durée du congé de maternité et les prolongations prévues aux clauses 20.10 et 20.11, les absences prévues aux clauses 20.13 et 20.14, le congé de paternité prévu à la clause 20.16 et le congé d'adoption prévu aux clauses 20.17 et 20.18, la personne salariée bénéficie des droits suivants :

- se voit reconnaître l'équivalent des points obtenus lors du ou des derniers trimestres correspondants pour lesquels elle était disponible;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la clause 12.02 b) de la convention collective comme si elle était au travail;
- régime de retraite à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumule les heures d'encadrement aux fins d'avancement d'échelon selon les heures d'encadrement effectuées lors du ou des derniers trimestres correspondants pour lesquels elle était disponible.

## CONGÉ SANS TRAITEMENT

### 20.20

- a) Le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé d'adoption peut être prolongé par un congé sans traitement pour une période de vingt-quatre (24) mois.

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

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

- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à la clause 20.20 a) qui précède peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

Les congés prévus à la présente clause sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins dix (10) jours ouvrables avant la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. La demande doit préciser la date de retour au travail. Durant ce congé, la personne salariée se voit reconnaître l'équivalent des points obtenus lors du ou des derniers trimestres correspondants pour lesquels elle était disponible.

Dans les cas prévus aux alinéas a) et b) de la présente clause, elle accumule des assignations aux fins d'avancement d'échelon et elle se voit reconnaître l'équivalent des points obtenus lors du ou des derniers trimestres correspondants pour lesquels elle était disponible durant les cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans traitement.

De plus, elle continue de participer au régime de retraite, si elle le signifie au moment de sa demande de congé et pourvu qu'elle paie sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

## **MODALITÉ DE RÉMUNÉRATION LORS DE L'INTERRUPTION DE L'ENCADREMENT**

### 20.21

- a) Dans le cadre des congés prévus aux clauses 20.05, 20.13, 20.14, 20.16 b), 20.16 c), 20.17 b), 20.17 c) et 20.18, afin d'assurer la continuité des services liés à l'encadrement des étudiants, l'Université TÉLUQ procède à la réaffectation des étudiants à une personne salariée remplaçante. La personne salariée initialement assignée cesse d'être rémunérée à partir de la paie qui suit la réaffectation à une personne salariée remplaçante.
- b) Dans le cadre des congés prévus à la clause 20.20 a) et b), afin d'assurer la continuité des services liés à l'encadrement des étudiants, l'Université TÉLUQ procède à la réaffectation des étudiants à une personne salariée remplaçante. La personne initialement assignée et la personne salariée remplaçante sont rémunérées selon les modalités prévues à la grille de calcul de la lettre d'entente no 3.

## **RETOUR AU TRAVAIL**

### 20.22

- a) L'employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 20.20.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

De plus, la personne salariée a le droit de revenir au travail en tout temps au cours du trimestre où elle s'est prévalu d'un congé de maternité. Dans ce cas, elle donne à l'Université TÉLUQ un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines avec copie conforme au Syndicat.

- b) La personne salariée en congé de paternité ou d'adoption doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité ou de son congé d'adoption à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 20.20.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

- c) Dans le cas des congés sans traitement prévus à la clause 20.20 a) et b), la personne salariée doit donner un préavis de son retour au travail au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt-et-un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

- d) La personne salariée peut reporter un maximum de quatre (4) semaines de vacances annuelles selon les vacances restantes avant son départ en congé et celles accumulées durant son congé de maternité. Nonobstant la clause 18.02, la personne salariée doit prendre ses semaines de vacances reportées et accumulées au terme de son congé. Ces vacances sont rémunérées selon le salaire hebdomadaire de référence<sup>1</sup>.
- e) Au retour de son congé, la personne salariée reprend son rang d'assignation dans tous ses cours et, si son rang le lui permet, elle se voit accorder en priorité les prochaines assignations dans ses cours afin de remplacer, si possible, les assignations dont elle aurait été privée à cause de son absence.

## **AUTRES DISPOSITIONS**

- 20.23 Advenant une modification du régime des droits parentaux dans les secteurs public et parapublic, les parties conviennent qu'à la demande de l'une ou l'autre, elles doivent se rencontrer dans les meilleurs délais afin de discuter de la possibilité d'intégrer de telles modifications dans la présente convention.

## ARTICLE 21.00 SALAIRES

21.01 Le salaire est constitué d'un taux horaire, par personne salariée, multiplié par le nombre d'heures d'encadrement total requis par cours et par personne étudiante assignée.

21.02 Le salaire, tel que défini à la clause 21.01, inclut l'indemnité de vacances et toute indemnité payable à titre de congé férié.

21.03 Le taux horaire est versé pour l'exécution des tâches et responsabilités prévues à l'article 8.00 et dans le cadre de l'encadrement des étudiants d'un cours.

a) Ce taux horaire est accordé à la personne salariée, par personne étudiante, pour l'encadrement des étudiants assignés, dans la mesure où la personne étudiante ne s'est pas prévalué du délai d'abandon avec remboursement.

b) Dans le cas où la personne étudiante obtient un abandon sans remboursement selon les délais prévus à la réglementation des études, la personne salariée cesse d'être rémunérée à partir de la paie qui suit la confirmation de l'abandon à l'étudiant.

21.04

a) À compter du trimestre hiver 2023, les taux horaires en vigueur sont ceux apparaissant à l'annexe IV de la convention. Le taux horaire de la personne salariée est déterminé selon les modalités suivantes :

i. Le nombre d'heures d'encadrement accumulé depuis son embauche à titre de chargée d'encadrement. Le maximum d'heures reconnu ne peut excéder 1 800 heures par année.

ii. La scolarité complétée et pertinente.

b) L'avancement d'échelon à l'intérieur de l'échelle de salaire de référence est effectif à la première nouvelle assignation qui suit le début du trimestre suivant où la personne salariée atteint le nombre d'heures requises pour avancer d'un échelon. L'avancement d'échelon est applicable seulement pour les assignations de ce nouveau trimestre.

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

On entend par année, l'année académique telle que définie à la convention collective, soit le trimestre d'été, d'automne et d'hiver. À chacun des trimestres, l'Université considère, aux fins d'avancement d'échelon, un maximum de 600 heures et un ajustement du nombre maximum d'heures est effectué à la fin du trimestre d'hiver afin d'assurer qu'un maximum de 1 800 heures soit considéré au cours de l'année.

- c) La personne salariée qui remet à l'Université une attestation officielle d'un diplôme pertinent nouvellement acquis se voit reclassée dans l'échelle de référence au premier jour du début du trimestre qui suit la réception de cette attestation officielle par le Service des ressources académiques. La personne salariée progresse dans l'échelle de référence en fonction des heures d'encadrement accumulées postérieurement à la reconnaissance de cette nouvelle scolarité. Cette attestation officielle doit être reçue par le Service des ressources académiques au moins quinze (15) jours ouvrables avant le début du trimestre.

21.05 L'Université détermine le nombre d'heures d'encadrement requis pour chaque cours par étudiant. Pour les cours actuellement offerts, le nombre d'heures d'encadrement par étudiant assigné est celui qui est présentement en vigueur.

21.06 À compter du trimestre suivant la signature de la convention, pour tout nouveau cours ajouté à l'offre publique, le nombre d'heures d'encadrement est déterminé par le professeur responsable du cours et approuvé par le directeur du Service des ressources académiques ainsi que par le directeur de l'enseignement et de la recherche. Ce nombre d'heures d'encadrement est transmis au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant leur approbation par le directeur de l'enseignement et de la recherche. Le Syndicat pourra alors demander une rencontre du comité sur les heures d'encadrement dans un délai de vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de ce nombre d'heures d'encadrement.

21.07 À compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, et ce, jusqu'au 30 avril 2026, les taux horaires prévus à l'annexe IV en vigueur au 31 mars d'une année, sont majorés annuellement de la façon suivante :

- 1<sup>er</sup> avril 2021 : 2 %;
- 1<sup>er</sup> avril 2022 : 2 %;
- 1<sup>er</sup> avril 2023 : majoration du pourcentage d'augmentation prévu à la Politique salariale du Gouvernement du Québec (PSG);

- 1<sup>er</sup> avril 2024 : majoration du pourcentage d'augmentation prévu à la Politique salariale du Gouvernement du Québec (PSG);
- 1<sup>er</sup> avril 2025 : majoration du pourcentage d'augmentation prévu à la Politique salariale du Gouvernement du Québec (PSG).

La PSG se comprend comme étant la « Politique salariale gouvernementale », soit la majoration des taux de salaire exprimé en pourcentage, accordée par le gouvernement aux employés des secteurs publics et parapublics à titre de paramètres généraux. Ceci exclut toute rémunération additionnelle, incluant les forfaitaires, liée aux modifications apportées aux conditions de travail dans ces secteurs.

Ces augmentations sont applicables pour les nouvelles heures d'encadrement reçues à compter de la date prévue de l'augmentation.

21.08 À compter du 1<sup>er</sup> avril 2023, les taux horaires en vigueur à l'annexe IV sont majorés soit conformément à la clause 21.07 ou soit en fonction des pourcentages de majorations consentis aux échelles salariales des professeurs de l'Université TÉLUQ, selon le plus élevé des deux. La base de comparaison se fait au 1<sup>er</sup> avril de chaque année sur l'année précédente en incluant le 1<sup>er</sup> avril. Advenant que le pourcentage de majorations consenti aux échelles salariales des professeurs de l'Université TÉLUQ est supérieur, alors l'ajustement sera effectué à la date où la majoration supérieure a été appliquée aux échelles salariales des professeurs.

En aucun cas, sur la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2026, les pourcentages de majorations totales consenties aux personnes salariées ne pourront dépasser celles accordées aux professeurs.

Ces augmentations sont applicables pour les nouvelles assignations reçues à compter de la date prévue de la majoration supérieure.

21.09 Le salaire d'une assignation est payable en versements égaux répartis sur vingt (20) semaines, à compter de la période de paie qui suit la date officielle de début de cours.

21.10 a) Pour les rencontres en vidéoconférence ou par téléphone et pour les rencontres par courriel ou autres moyens électroniques, où une décision doit être rendue, un vote pris, la personne salariée qui participe à ces rencontres recevra :

- si la rencontre dure moins de trente (30) minutes, trente (30) minutes de rémunération;

- si la durée de la rencontre est entre trente-et-une (31) minutes et soixante (60) minutes, la personne salariée recevra une heure de rémunération;
- si la durée de la rencontre est entre soixante-et-une (61) minutes et cent-vingt (120) minutes, la personne salariée recevra deux (2) heures de rémunération.
- si la durée de la rencontre est entre cent-vingt-et-une (121) minutes et cent-quatre-vingts (180) minutes, la personne salariée recevra trois (3) heures de rémunération;
- si la durée de la rencontre est de plus de cent-quatre-vingts (180) minutes, alors la personne salariée recevra une rémunération équivalente à la durée de la rencontre.

b) Pour les rencontres en présentiel, la personne salariée qui participe :

- à une rencontre ou à un comité ad hoc;
- aux comités institutionnels;
- aux séances de formation;
- aux instances universitaires;

et dont la présence est requise, à la demande de l'employeur ou son représentant, reçoit une compensation de trois (3) heures par demi-journée de présence, au taux horaire de la personne salariée.

c) Cette rémunération inclut les avantages sociaux, y compris l'indemnité de vacances et toute autre indemnité payable à titre de congés fériés. Elle est assujettie aux diverses déductions à la source.

21.11 Le versement du salaire est réparti et effectué à toutes les deux semaines par dépôt bancaire dans l'institution financière choisie par la personne salariée.

21.12

- a) En cas d'erreur de dix dollars (10 \$) et plus sur la paie, imputable à l'Université, celle-ci effectue le remboursement dans le jour ouvrable suivant la demande de la personne salariée. En cas d'erreur de moins de dix dollars (10 \$) sur la paie, l'Université effectue le remboursement sur la paie qui suit.
- b) Dans le cas d'une erreur sur la paie d'une personne salariée nécessitant un remboursement de trop-perçu, pour un montant inférieur à soixante dollars (60 \$), l'Université avise la personne

salariée de la modalité de ce remboursement. Pour toute erreur d'un montant de soixante dollars (60 \$) et plus, l'Université s'entend avec la personne salariée et le Syndicat sur la modalité de ce remboursement.

## **REMBOURSEMENT DES DÉPENSES**

### 21.13

- a) Si la personne salariée réside dans la région de Québec et qu'elle est convoquée par l'employeur à une rencontre en présentiel dans ses locaux de Montréal et vice-versa, les frais de déplacement sont remboursés selon la directive institutionnelle « Frais de déplacement, de séjour et de représentation » et sont versés à l'institution financière choisie en vertu de la clause 21.11.
- b) Si la personne salariée réside à l'extérieur de la région de Québec avec un port d'attache à Québec et qu'elle est convoquée par l'employeur à une rencontre en présentiel dans ses locaux de Montréal et vice-versa, les frais de déplacement sont remboursés selon la directive institutionnelle « Frais de déplacement, de séjour et de représentation » jusqu'à un maximum de la distance entre la région de Québec et de Montréal et sont versés à l'institution financière choisie en vertu de la clause 21.11.
- c) Si la personne salariée réside à l'extérieur de la région de Québec avec un port d'attache à Québec et qu'elle est convoquée par l'employeur à une rencontre en présenteielle dans ses locaux de Québec, les frais de déplacement sont remboursés selon la directive institutionnelle « Frais de déplacement, de séjour et de représentation » jusqu'à un maximum de 50 kilomètres aller et 50 kilomètres retour et sont versés à l'institution financière choisie en vertu de la clause 21.11.  
  
Il en est de même pour la personne salariée qui réside à l'extérieur de la région de Montréal avec un port d'attache à Montréal et qui est convoquée par l'employeur à une rencontre en présentiel dans ses locaux de Montréal.
- d) Le bureau du port d'attache de la personne salariée est déterminé à l'embauche.
- e) Ces dispositions ont été ajoutées afin de tenir compte de la possibilité qu'une personne puisse être embauchée même si elle ne réside pas

dans les régions de Québec ou de Montréal, tout en résidant dans la province de Québec.

- f) Pour les représentants syndicaux qui ont à se déplacer à une rencontre en présentielle à la demande de l'employeur dans le cadre de leurs fonctions syndicales, les frais de déplacement sont remboursés selon la directive institutionnelle « Frais de déplacement, de séjour et de représentation » jusqu'à un maximum de la distance entre la région de Québec et la région de Montréal aller-retour et sont versés à l'institution financière choisie en vertu de la clause 21.11.
- g) Les frais d'appels interurbains ne pouvant être effectués via la carte d'appels et les frais d'expédition par la poste des travaux et examens des étudiants sont remboursés à la personne salariée, sur présentation des pièces justificatives requises.

## **ARTICLE 22.00 FRAIS RELIÉS À L'ENCADREMENT**

### **L'ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE ET TÉLÉPHONIQUE**

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

L'équipement informatique et téléphonique comprend :

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

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

22.02 À compter du trimestre hiver 2023, l'Université verse à la personne salariée une compensation monétaire d'un dollar et dix-neuf sous (1,19 \$), pour chaque heure d'encadrement effectuée, pour la mise à niveau et l'entretien de son matériel informatique personnel ainsi que pour les fournitures de papier et les cartouches d'imprimante.

Cette compensation est indexée annuellement au début du trimestre d'été selon l'augmentation de l'IPC canadien de l'année civile précédente. Cette compensation indexée est applicable pour les nouvelles assignations reçues à compter du trimestre d'été.

La compensation monétaire est versée automatiquement au plus tard soixante (60) jours ouvrables après la fin du trimestre.

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

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

22.03 À compter du trimestre suivant la signature de la convention collective, l'Université rembourse l'abonnement Internet automatiquement au plus

tard soixante (60) jours ouvrables après la fin du trimestre. Une indemnité maximale de cinquante-cinq dollars (55 \$) par mois sera versée et est calculée selon les modalités prévues au tableau qui suit.

### **ABONNEMENT À INTERNET**

Le montant mensuel admissible est établi selon les paramètres suivants :

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

\* Le coût d'un abonnement inclut la location du modem haute vitesse.

### **LOGICIELS**

22.04 L'Université fournit sans frais à chaque personne salariée éligible, la trousse de logiciels bureautiques en usage à l'Université, un logiciel antivirus, ainsi qu'un logiciel de communications et de vidéoconférence.

La version française d'Antidote sera disponible sans frais pour la personne salariée qui en fera la demande.

### **GUICHET D'ASSISTANCE TECHNOLOGIQUE**

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

## **TÉLÉPHONIE**

- 22.06 L'Université octroie à chaque personne salariée un numéro de poste téléphonique sur le système d'encadrement téléphonique pour la clientèle étudiante (SETE). Ce système permet l'enregistrement d'un message d'accueil personnalisé par la personne salariée.
- 22.07 L'Université fournit, à la personne salariée qui en fait la demande, une carte d'appel pour les appels interurbains liés à l'encadrement des étudiants, et ce, jusqu'à ce que l'Université rende disponible aux personnes salariées un logiciel pour les appels téléphoniques.

## **ARTICLE 23.00 DIVERSE**

### **23.01 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE**

Les notes relatives aux cours encadrés et les documents audiovisuels ou informatisés, dont la personne salariée est l'auteur, ou l'une de ces auteurs, ne peuvent être utilisés sans son consentement écrit.

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

### **23.02 OFFRES D'EMPLOI INTERNES**

L'Université TÉLUQ s'engage à transmettre à la direction du département le dossier complet des personnes salariées qui proposeront leur candidature à un concours ouvert par l'université TÉLUQ pour un poste de professeur.

L'Université TÉLUQ transmet aux chargés d'encadrement les concours ouverts par l'université pour un poste de professeur.

Pour les autres offres d'emploi, la personne salariée pourra notamment les consulter sur le site Web de l'Université.

### **23.03 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET À LA FAMILLE**

La personne salariée, qui a complété sa période de probation et qui répond aux critères d'admissibilité déterminés par l'Université, a accès au programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF). Les critères sont disponibles sur l'intranet du SRH. Pour consultation [Microsoft Word - Directive PAEF-MAJ.docx \(telug.ca\)](#)

## **ARTICLE 24.00 GRÈVE OU LOCK-OUT**

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

**ANNEXE I            FORMULE D'ADHÉSION SYNDICALE**

SCFP, SECTION LOCALE 4476

---

FORMULE D'ADHÉSION SYNDICALE

NOM : \_\_\_\_\_

ADRESSE : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

TÉLÉPHONE (résidence) : \_\_\_\_\_

EMPLOYEUR : \_\_\_\_\_

ADRESSE : \_\_\_\_\_

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

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

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Témoïn

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

### DÉFINITIONS

1. Activité professionnelle

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

2. Nombre d'heures moyen par semaine

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

3. Activité professionnelle à temps plein ou l'équivalent

Est considérée occuper une activité professionnelle à temps plein ou l'équivalent, toute personne qui, en fonction de ses activités professionnelles, effectue un ou plusieurs emplois rémunérés dont l'emploi du temps correspond au nombre d'heures hebdomadaires de vingt-huit (28) heures et plus par semaine.

Cette définition inclut la situation d'une personne qui, tout en ayant un ou des emplois cumulant ainsi vingt-huit (28) heures et plus par semaine, est, soit en congé avec solde, soit en disponibilité avec solde.

### ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

L'ensemble de vos activités professionnelles doit être inclus dans votre déclaration.

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

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

## DÉCLARATION

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

Précisions, commentaires, remarques :

---

---

---

---

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

**ANNEXE III            NOMBRE D'HEURES D'ENCADREMENT PAR COURS**

**ABROGÉE**

Celle-ci est disponible sur Internet de la TÉLUQ  
<https://intra.telug.ca/info/sra/default.aspx>

## ANNEXE IV

## ÉCHELLES SALARIALES

Scolarité	Échelon	Nb d'heures pour avancement d'échelon	Salaire horaire 1 <sup>er</sup> avril 2019 (PSG 0 %)	Salaire horaire 1 <sup>er</sup> avril 2020 (PSG 2 %)	Salaire horaire 1 <sup>er</sup> avril 2021 (PSG 2 %)	Salaire horaire 1 <sup>er</sup> avril 2022 (PSG 2 %)
Bacc	0	0 heure	38,70 \$	<b>39,47 \$</b>	40,26 \$	<b>41,07 \$</b>
	1	1800 heures	39,54 \$	<b>40,33 \$</b>	41,14 \$	<b>41,96 \$</b>
	2	3600 heures	40,32 \$	<b>41,13 \$</b>	41,95 \$	<b>42,79 \$</b>
	3	5400 heures	41,15 \$	<b>41,97 \$</b>	42,81 \$	<b>43,67 \$</b>
	4	7200 heures	41,95 \$	<b>42,79 \$</b>	43,65 \$	<b>44,52 \$</b>
DESS	0	0 heure	42,74 \$	<b>43,59 \$</b>	44,46 \$	<b>45,35 \$</b>
	1	1800 heures	43,56 \$	<b>44,43 \$</b>	45,32 \$	<b>46,23 \$</b>
	2	3600 heures	44,37 \$	<b>45,26 \$</b>	46,17 \$	<b>47,09 \$</b>
	3	5400 heures	45,17 \$	<b>46,07 \$</b>	46,99 \$	<b>47,93 \$</b>
Maîtrise	0	0 heure	45,97 \$	<b>46,89 \$</b>	47,83 \$	<b>48,79 \$</b>
	1	1800 heures	46,80 \$	<b>47,74 \$</b>	48,69 \$	<b>49,66 \$</b>
	2	3600 heures	47,59 \$	<b>48,54 \$</b>	49,51 \$	<b>50,50 \$</b>
	3	5400 heures	48,39 \$	<b>49,36 \$</b>	50,35 \$	<b>51,36 \$</b>
	4	7200 heures	49,20 \$	<b>50,18 \$</b>	51,18 \$	<b>52,20 \$</b>
	5	9000 heures	50,00 \$	<b>51,00 \$</b>	52,02 \$	<b>53,06 \$</b>
	6	10 800 heures	50,85 \$	<b>51,87 \$</b>	52,91 \$	<b>53,97 \$</b>
PHD	7	Maîtrise 12 600 heures PHD 0 heure	51,63 \$	<b>52,66 \$</b>	53,71 \$	<b>54,78 \$</b>
	8	Maîtrise 14400 heures PHD 1800 heures	52,34 \$	<b>53,39 \$</b>	54,46 \$	<b>55,55 \$</b>

## LETTRE D'ENTENTE NO 1

ENTRE : L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
pour sa composante TÉLÉ-UNIVERSITÉ

Ci-après, désignée « l'Université »

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 4476

Ci-après, désigné « le Syndicat »

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

---

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

---

### **LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :**

De suspendre les délais prévus à la clause 5.08, à l'exception des dossiers de nature disciplinaire, des mécanismes d'assignation prévus à l'article 13.00 ou de tout dossier ayant un impact monétaire du 1<sup>er</sup> juillet au 1<sup>er</sup> septembre et ce, pour la durée de la présente convention.

## LETTRE D'ENTENTE NO 2

ENTRE : L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
pour sa composante TÉLÉ-UNIVERSITÉ  
Ci-après, désignée « Télé-université »

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 4476  
Ci-après, désigné « le Syndicat »

OBJET : **Mesures transitoires**

---

Cette lettre d'entente établit les quanta pour l'année en cours et/ou les échéanciers pour la mise en vigueur des nouvelles dispositions introduites à la présente convention.

### 1. DÉVELOPPEMENTS INFORMATIQUES

Les développements informatiques découlant de l'application de la présente convention collective devront être priorisés par les parties. Pour ce faire, les parties se rencontrent dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective. Tant que ces développements informatiques ne seront pas réalisés, les dispositions concernées ne pourront s'appliquer.

### 2. STATUT D'EMPLOI

L'utilisation des statuts d'emploi de simple emploi à temps partiel et de double emploi à temps partiel pourront être utilisés par les personnes salariées à compter du trimestre d'été 2023.

### 3. L'ASSIGNATION DES ÉTUDIANTS

L'attribution des étudiants sur un principe d'assignation alternative entre toutes les personnes salariées au premier tour et entre les personnes salariées en simple emploi au deuxième tour, prévu à la clause 13.03 a), nécessitera une modification du système informatique. Ce principe entrera donc en vigueur au début du trimestre qui suivra la fin des travaux liés au développement informatique et, entre-temps, la clause 11.09 de la convention collective 2007-2010 s'applique.

### 4. LIBÉRATIONS SYNDICALES

Le Syndicat pourra utiliser une partie des quatre cents (400) heures additionnelles octroyées à la clause 2.06, et ce, au prorata du nombre de mois restant entre la date de signature de la présente convention collective et le 31 mai 2023, sur les douze (12) mois de l'année 2022-2023.

Les libérations syndicales prévues à la clause 2.07 c) pourront être utilisées d'ici le 31 mai 2023, soustraction faite des libérations syndicales déjà utilisées en vertu de cette clause, et ce, entre le 1<sup>er</sup> juin 2022 et la date de signature de la présente convention collective.

5. **MODIFICATION DE RÉSULTATS D'UN ÉTUDIANT PAR UN PROFESSEUR**

Les parties conviennent de discuter, lors d'une prochaine rencontre du comité des relations du travail et de griefs, de la situation relative à la modification des résultats par un professeur pour un étudiant qui était assigné à une personne salariée.

## LETTRE D'ENTENTE NO 3

ENTRE : LA TÉLÉ-UNIVERSITÉ

Ci-après, désignée « Université TÉLUQ »

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 4476

Ci-après, désigné « le Syndicat »

OBJET : **Modalités applicables lors d'un transfert d'étudiant**

Situations prévues	Personne salariée initialement assignée	Personne salariée remplaçante
1. La personne salariée qui bénéficie d'un congé de maternité et/ou autres congés parentaux à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.	<p>La personne salariée initialement assignée cesse d'encadrer l'étudiant en cours de cheminement à la date de prise de son congé. Le versement de son salaire cesse à partir de la paie qui suit la réassignation à la personne salariée remplaçante.</p> <p>Une fois le congé débuté, les modalités relatives à son salaire, son pointage et ses heures d'encadrement aux fins d'avancement d'échelon, sont établies selon les dispositions prévues à l'article 20.</p>	<p>Lorsque l'Université TÉLUQ réassigne à une personne salariée remplaçante, les modalités de l'article 11 s'appliquent pour les assignations du trimestre en cours.</p> <p>La personne salariée remplaçante assure la continuité du service et reçoit le salaire et le pointage selon les modalités de calcul prévues à la présente lettre d'entente.</p>
2. La personne salariée qui s'absente pendant plus de deux semaines consécutives pour cause de maladie.	<p>La personne salariée initialement assignée cesse d'encadrer l'étudiant en cours de cheminement à la date de prise de son congé. Le versement de son salaire cesse à partir de la paie qui suit la réassignation à la personne remplaçante, tel que prévu à la clause 15.05.</p> <p>Une fois le congé débuté, les modalités relatives à son salaire, son pointage et ses heures d'encadrement aux fins d'avancement d'échelon, sont établies selon les dispositions prévues aux clauses 15.03, 15.04, 15.05 et 15.06.</p>	
3. La personne salariée qui s'absente pour un congé sans traitement.	<p>La personne salariée initialement assignée cesse d'encadrer l'étudiant en cours de cheminement à la date</p>	

Situations prévues	Personne salariée initialement assignée	Personne salariée remplaçante
	<p>prévue de son départ et elle reçoit son salaire selon les modalités de calcul prévues à la présente lettre d'entente.</p> <p>Trois semaines avant son départ, l'Université TÉLUQ cesse de lui assigner de nouveaux étudiants.</p>	
4. La personne salariée qui s'absente pour des libérations syndicales aux fins de la clause 2.06.	Les modalités prévues aux clauses 2.07.1 à 2,09 s'appliquent.	
5. La personne salariée qui s'absente pour des libérations syndicales aux fins de la clause 2.07.	Les modalités prévues aux clauses 2.07.1 à 2,09 s'appliquent.	

## MODALITÉS DE CALCUL

Tel que spécifié à la clause 21.01, le salaire prévu pour l'encadrement d'un étudiant est constitué du taux horaire de la personne salariée multiplié par le nombre d'heures d'encadrement total requis par le cours = 100 % du salaire.

Dans le cadre d'un transfert d'étudiant, le salaire relié à l'encadrement d'un étudiant est divisé en deux tâches principales :

- A)** 50 % du salaire est utilisé pour rémunérer la personne salariée pour l'encadrement de l'étudiant selon le nombre de semaines prévues pour la durée du cours.
- B)** 50 % du salaire est utilisé pour rémunérer la personne salariée pour la correction de l'ensemble des modalités d'évaluation (examen, rapport, études de cas, exercice, travail pratique, etc.) dont la pondération totalise 100 %.

Les formules à utiliser pour calculer le salaire à verser à la personne salariée initialement assignée et à la personne salariée remplaçante sont les suivantes :

### **A) 1. Pour la personne salariée initialement assignée :**

$$\frac{\text{Nombre de semaines effectuées jusqu'à la date du transfert de l'étudiant}}{\text{Nombre total de semaines prévues pour la durée du cours}} \times 50 \% \text{ du salaire total}$$

### **2. Pour la personne salariée remplaçante :**

Nombre de semaines restantes à la suite du transfert de l'étudiant	X	50 % du salaire total
Nombre total de semaines prévues pour la durée du cours		

**B) 1. Pour la personne salariée initialement assignée :**

Total des pondérations des modalités d'évaluation corrigées avant le transfert de l'étudiant	X	50 % du salaire total
--	---	-----------------------

**2. Pour la personne salariée remplaçante :**

Total des pondérations des modalités d'évaluation qu'il reste à corriger à la suite du transfert de l'étudiant	X	50 % du salaire total
--	---	-----------------------

**Salaire à verser aux personnes salariées :**

**Personne salariée initialement assignée : A) 1. + B) 1.**

**Personne salariée remplaçante : A) 2. + B) 2.**

## **LETTRE D'ENTENTE NO 4**

**OBJET : Paiement de la rétroactivité salariale prévue à la lettre d'entente no. 2**

**ABROGÉ**

## LETTRE D'ENTENTE NO 5

**ENTRE :** LA TELE-UNIVERSITE  
Ci-après, désignée « l'Université TÉLUQ »

**ET :** LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 4476  
Ci-après, désigne « le Syndicat »

**OBJET :** Nombre d'heures d'encadrement pour le cours SAM 4100

**CONSIDERANT** la convention collective de travail 2011-2016 ;

**CONSIDERANT** la clause 13.05 b) qui stipule que la personne salariée en situation de double emploi, tel que défini à l'article 7, peut encadrer un maximum de cent quatre-vingts (180) heures d'encadrement par trimestre ;

**CONSIDERANT** les besoins du cours SAM 4100 et le profil des ressources intervenant dans ce cours.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Que malgré les dispositions prévues aux clauses 13.05 b),

- De permettre aux personnes chargées d'encadrement du cours SAM 4100 en situation de double emploi de se déclarer disponibles pour un maximum de cent (100) heures d'encadrement par trimestre. Pour se prévaloir de cette limite d'heures d'encadrement, la personne salariée doit être chargée d'encadrement uniquement dans ce cours.

La présente lettre d'entente vise à régler une situation particulière pour le cours SAM 4100 de l'Unité d'enseignement et de recherche, Sciences humaines, lettres et communications, et ne pourra être invoquée par l'une ou l'autre des parties.

## LETTRE D'ENTENTE NO 6

**ENTRE :** La Télé-université  
Ci-après, désignée « l'Université TÉLUQ »

**ET :** LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 4476  
Ci-après, désigné « le Syndicat »

**OBJET :** Modalités d'application du ou des protocoles intervenus avec la ou les  
Commissions scolaires dans le cadre du cours EDU 6510

**CONSIDÉRANT** La convention collective de travail 2011-2016;

**CONSIDÉRANT** La situation particulière de l'activité de formation continue créditée  
EDU 6510 (L'enseignement efficace : fondements et pratique) qui est  
offerte à des groupes-écoles à la suite d'un ou des protocoles qui  
interviendront entre la Télé-université et la ou les Commissions scolaires ;

**CONSIDÉRANT** Que le ou les protocoles qui interviendront entre la Télé-université et la ou  
les Commissions scolaires prévoient que ce sont les conseillers  
pédagogiques de cette ou ces Commissions scolaires qui assument  
l'encadrement des étudiants de la ou des Commissions scolaires dans le  
cadre du cours EDU 6510.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. D'autoriser les conseillers pédagogiques désignés par la ou les Commissions scolaires à effectuer les tâches et responsabilités prévues à l'article 8 de la convention collective, en encadrant les étudiants de la ou des Commissions scolaires dans le cours EDU 6510 sans procéder à un appel de candidatures, et ce, malgré les dispositions prévues aux clauses 12,02, 12,03 et 12,04.
2. De reconnaître que les conseillers pédagogiques désignés par la ou les Commissions scolaires agissent à titre de chargés d'encadrement. Ces derniers doivent signer le formulaire d'adhésion au Syndicat, conformément à la clause 4.01 a).
3. Que la ou les Commissions scolaires rémunèrent les conseillers pédagogiques qui agissent à titre de chargés d'encadrement. Ainsi, les conseillers pédagogiques ne sont pas couverts par les articles suivants : article 15 - Congés de maladie, lésions professionnelles et assurance salaire, article 16 - Perfectionnement, article 17 - Régime de retraite, article 18 - Vacances, article 19 - Congé spéciaux, fériés et sans traitement, article 20 - Droits parentaux, article 21 - Salaire, article 22 - Frais reliés à l'encadrement.
4. Que les conseillers pédagogiques qui agissent à titre de chargés d'encadrement ne peuvent déposer leur candidature dans le cadre d'un processus d'appel de candidatures prévu aux clauses 12,02, 12,03 et 12,04.

5. Que, malgré ce qui est prévu à la clause 14.01, les conseillers pédagogiques qui agissent à titre de chargés d'encadrement ne peuvent cumuler des unités de pointage.
6. Que la Télé-université s'engage à verser au Syndicat trois pourcent (3 %) des masses salariales équivalentes payées à la ou aux Commissions scolaires à titre de compensation de cotisation syndicale.
7. Que la Télé-université s'engage à remettre au Syndicat une copie de tout contrat relatif au présent cours, convenu entre la ou les Commissions scolaires et la Télé-université.

La présente lettre d'entente vise à régler une situation particulière qui prévaut pour le cours EDU 6510 de l'Unité d'enseignement et de recherche, Éducation dans le cadre du ou des protocoles qui interviendront entre la Télé-université et la ou les Commissions scolaires, et ne pourra être invoquée par l'une ou l'autre des parties à titre de précédent ou dans le cadre d'un arbitrage.

## LETTRE D'ENTENTE NO 10

- ENTRE :** TÉLÉ-UNIVERSITÉ  
Ci-après, désignée « Télé-université »
- ET :** LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE  
4476  
Ci-après, désigné « le Syndicat »
- OBJET :** **Modalités d'application du ou des protocoles intervenus avec la ou les Commissions scolaires dans la cadre des cours EDU 6510 A, EDU 6510 B, EDU 6510 C, EDU 6511 A, EDU 6511 B, EDU 6011 A, EDU 6011 B**

- CONSIDÉRANT** La convention collective de travail 2011-2016 ;
- CONSIDÉRANT** La situation particulière de l'activité de formation continue créditée des cours EDU 6510 A, EDU 6510 B, EDU 6510 C, EDU 6511 A, EDU 6511 B, EDU 6011 A, EDU 6011 B qui est offerte à des groupes-écoles à la suite d'un ou des protocoles qui interviendront entre la Télé-université et la ou les Commissions scolaires;
- CONSIDÉRANT** Que le ou les protocoles qui interviendront entre la Télé-université et la ou les Commissions scolaires prévoient que ce sont les conseillers pédagogiques de cette ou ces Commissions scolaires qui assument l'encadrement des étudiants de la ou des Commissions scolaires dans le cadre des cours EDU 6510 A, EDU 6510 B, EDU 6510 C, EDU 6511 A, EDU 6511 B, EDU 6011 A, EDU 6011 B;
- CONSIDÉRANT** La lettre d'entente numéro 6 existante qui encadrerait les modalités particulières du cours EDU 6510.

### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Autoriser les conseillers pédagogiques désignés par la ou les Commissions scolaires à effectuer les tâches et responsabilités prévues à l'article 8 de la convention collective, en encadrant les étudiants de la ou des Commissions scolaires dans les cours EDU 6510 A, EDU 6510 B, EDU 6510 C, EDU 6511 A, EDU 6511 B, EDU 6011 A, EDU 6011 B sans procéder à un appel de candidatures, et ce, malgré les dispositions prévues aux clauses 12.02, 12.03 et 12.04.
2. De reconnaître que les conseillers pédagogiques désignés par la ou les Commissions scolaires agissent à titre de chargés d'encadrement. Ces derniers doivent signer le formulaire d'adhésion au Syndicat, conformément à la clause 4.01 a).
3. Que la ou les Commissions scolaires rémunèrent les conseillers pédagogiques qui agissent à titre de chargés d'encadrement. Ainsi, les conseillers pédagogiques ne sont pas couverts par les articles suivants : article 15 - Congés de maladie, lésions

professionnelles et assurance salaire, article 16 - Perfectionnement, article 17 - Régime de retraite, article 18 - Vacances, article 19 - Congés spéciaux, fériés et sans traitement, article 20 - Droits parentaux, article 21 - Salaire, article 22 - Frais reliés à l'encadrement.

4. Que les conseillers pédagogiques qui agissent à titre de chargés d'encadrement ne peuvent déposer leur candidature dans le cadre d'un processus d'appel de candidatures prévu aux clauses 12.02, 12.03 et 12.04.
5. Que, malgré ce qui est prévu à la clause 14.01, les conseillers pédagogiques qui agissent à titre de chargés d'encadrement ne peuvent cumuler des unités de pointage.
6. Que la Télé-université s'engage à verser au Syndicat trois pour cent (3 %) des masses salariales équivalentes payées à la ou aux Commissions scolaires à titre de compensation de cotisation syndicale. Ce versement sera effectué dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la fin du trimestre d'hiver de l'année concernée. Ce versement se fera par dépôt direct.
7. Que la Télé-université s'engage à remettre au Syndicat une copie de tout contrat relatif au présent cours, convenu entre la ou les Commissions scolaires et la Télé-université.

La présente lettre d'entente vise à régler une situation particulière qui prévaut pour les cours EDU 6510 A, EDU 6510 B, EDU 6510 C, EDU 6511 A, EDU 6511 B, EDU 6011 A, EDU 6011 B de l'Unité d'enseignement et de recherche, Éducation, dans le cadre du ou des protocoles qui interviendront entre la Télé-université et la ou les Commissions scolaires, et ne pourra être invoquée par l'une ou l'autre des parties à titre de précédent ou dans le cadre d'un arbitrage.

## LETTRE D'ENTENTE NO 12

**ENTRE ;** La Télé-université (ci-après Université TÉLUQ)

**ET :** Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4476 (ci-après le Syndicat)

**OBJET :** **Congé sans traitement pour les personnes chargées d'encadrement qui obtiennent un poste de professeure, professeur régulier, substitut ou sous-contrat.**

CONSIDERANT La convention collective de travail 2011-2016;

CONSIDERANT La situation particulière des personnes chargées d'encadrement qui obtiennent un poste de professeure, professeur régulier, substitut ou sous-contrat;

CONSIDERANT Les modalités relatives aux dispositions des articles 11.00 Exigences de qualification, 14,00 - Unité de pointage et 19,00 - Congés spéciaux, fériés et sans traitement;

CONSIDERANT La convention collective du Syndicat des professeurs et professeurs de la Télé-Université;

CONSIDERANT Les échanges intervenus entre les parties.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les considérants font partie de la présente entente.
2. Malgré la clause 19.06 de la convention collective, la personne chargée d'encadrement qui obtient un poste de professeure, professeur régulier, substitut ou sous-contrat peut se prévaloir d'un congé sans traitement dont la durée totale ne peut excéder quatre (4) années, et ce, peu importe son service continu au moment de l'obtention dudit poste. La durée de ce congé sans traitement peut être fractionnée en années et en mois selon les besoins et les modalités convenues par les parties. La durée maximale de quatre (4) années peut être prolongée après entente entre les parties.
3. A moins d'entente ou de disposition contraire, la personne chargée d'encadrement qui se prévaut de ce congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la convention collective.
4. Le présent congé sans traitement prend effet à la date officielle d'entrée en fonction de la personne à titre de professeure, professeur régulier, substitut ou sous-contrat. À compter de ce moment, la personne conserve l'encadrement des étudiants qui lui ont

été assignés avant le début de son congé sans traitement et termine leur encadrement à titre de professeure, professeur régulier, substitut ou sous-contrat.

5. Durant le présent congé sans traitement, la personne conserve les unités de pointage qu'elle a cumulées et son nom demeure sur la liste d'éligibilité du cours.
6. Au moins deux mois avant la fin de son congé sans traitement, la personne avise les parties par écrit de sa décision de se rendre à nouveau disponible comme personne chargée d'encadrement ou non.

L'Université assigne des étudiants à la personne chargée d'encadrement selon les dispositions prévues à l'article 13.03.

Advenant que la personne décide plutôt de poursuivre sa carrière professionnelle à titre de professeure, professeur régulier, substitut ou sous-contrat, ou si elle obtient sa permanence à titre de professeur, elle est considérée avoir démissionné à titre de personne chargée d'encadrement et perd ainsi toutes les unités de pointage qu'elle a cumulées et son nom est retiré des listes d'éligibilité pour l'ensemble des cours pour lesquels la personne était éligible à recevoir des assignations d'étudiants.

7. Dans le cas où l'emploi de professeure, professeur régulier, substitut ou sous-contrat se termine avant la date de fin du congé sans traitement, la personne en avise les parties dès que possible et précise son intention de se rendre disponible à recevoir des assignations d'étudiants ou de poursuivre son congé sans traitement jusqu'à la date d'échéance prévue.

L'Université assigne des étudiants à la personne chargée d'encadrement selon les dispositions prévues à l'article 13.03.

La présente lettre d'entente vise à régler la situation particulière des personnes chargées d'encadrement qui obtiennent un poste de professeure, professeur régulier, substitut ou sous-contrat et ne pourra être invoquée par l'une ou l'autre des parties à titre de précédent ou dans le cadre d'un arbitrage.

## LETTRE D'ENTENTE NO 13

- ENTRE:** La Télé-université  
Ci-après, désignée « l'Université TÉLUQ »
- ET :** LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 4476  
Ci-après, désigné « le Syndicat »
- OBJET :** **Cours à contenu ouvert de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles**
- CONSIDÉRANT** La convention collective de travail 2011-2016;
- CONSIDÉRANT** La particularité des cours à contenu ouvert;
- CONSIDÉRANT** Les modalités relatives aux dispositions des articles 11.00 - Exigences de qualification, 12.00 - Appel de candidatures, 13.00 - Mécanisme d'assignation 14.00 - Unité de pointage;
- CONSIDÉRANT** Les échanges intervenus entre les parties.

### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les considérants font partie de la présente entente.
2. Une personne chargée d'encadrement qui possède la formation et/ou l'expérience requise par le professeur responsable du cours dans le domaine pertinent peut se voir offrir la possibilité d'encadrer des personnes étudiantes inscrites à un cours à contenu ouvert de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles.
3. La personne chargée d'encadrement qui se voit offrir une telle possibilité est libre d'accepter ou non de faire partie de la liste des personnes habilitées à diriger des personnes étudiantes inscrites à un cours à contenu ouvert de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycle.
4. L'Université TÉLUQ n'est pas requise de procéder à un appel de candidatures pour ajouter une ou des personnes chargées d'encadrement sur une liste de personnes habilitées à diriger des personnes étudiantes inscrites à un cours à contenu ouvert de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycle.
5. Comme c'est la personne étudiante inscrite à un cours à contenu ouvert qui présente une proposition de projet sur un thème spécifique lié à un domaine d'activités pertinent et que c'est la personne étudiante qui choisit la personne qui dirigera, supervisera et encadrera son projet, les mécanismes d'assignations prévus à la convention collective ne sont pas appliqués.

6. Les heures d'encadrement pour les cours à contenu ouvert sont comptabilisées dans le nombre d'heures maximal d'encadrement qu'une personne chargée d'encadrement peut effectuer par trimestre.
- 7 La personne chargée d'encadrement qui encadre un ou des personnes étudiantes dans un cours à contenu ouvert accumule des unités de pointage pour ce cours conformément à l'article 14.00 - Unité de pointage de la convention collective.

La présente lettre d'entente vise à régler la situation particulière des personnes chargées d'encadrement qui encadrent dans des cours à contenu ouvert et ne pourra être invoquée par l'une ou l'autre des parties à titre de précédent ou dans le cadre d'un arbitrage.

## LETTRE D'INTERPRÉTATION

### Formation continue

L'Université TÉLUQ et le Syndicat conviennent de l'interprétation de la présente convention collective en ce qui a trait à la possibilité pour l'Université TÉLUQ d'utiliser les services d'une personne qui est déjà chargée d'encadrement à l'Université TÉLUQ pour travailler dans les diverses activités découlant de la formation continue non créditée offerte par l'Université TÉLUQ.

Advenant que l'Université TÉLUQ demande à une personne déjà chargée d'encadrement à l'Université TÉLUQ de travailler pour la formation continue non créditée, la personne peut accepter ou non la demande de l'Université TÉLUQ. Si la personne accepte de travailler dans les diverses activités découlant de la formation continue non créditée, alors sa rémunération, ses conditions de travail et le travail effectué dans ce cadre seront considérés comme étant hors unité d'accréditation du Syndicat. La personne qui travaille pour la formation continue non créditée offerte par l'Université TÉLUQ pourra simultanément poursuivre son travail de personne chargée d'encadrement conformément aux dispositions de la présente convention collective.

## SIGNATURES

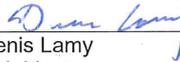
EN FOI DE QUOI la Télé-université et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4476 ont signé à Québec, ce 21<sup>ème</sup> jour du mois d'avril 2023

Pour la Télé-université (Université  
TÉLUQ)



Lucie Laflamme  
Directrice générale

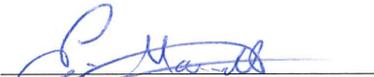
Pour le Syndicat canadien de la  
fonction publique, section locale 4476



Denis Lamy  
Président



Marc-André Carle  
Directeur de l'enseignement et de la  
recherche

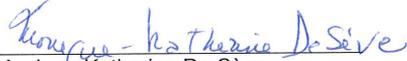


Léo Marcotte  
Vice-président

TÉMOINS



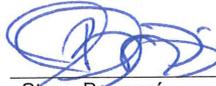
Lucie Loiselle  
Directrice  
Service des ressources académiques



Monique-Katherine De Sève  
Membre du comité de négociation



Sylvain Blondeau  
Conseiller  
Service des ressources académiques



Steve Bargoné  
Conseiller syndical  
SCFP



Jean-Philippe Tremblay  
Directeur des relations de travail et de  
la rémunération globale  
Siège social de l'Université du  
Québec

