

LETTRE D'ENTENTE

entre L'Université Concordia
ci-après désigné « **l'Employeur** »

et Le Syndicat des Employé-e-s Professionnel-le-s de l'Université Concordia (CSN) – Concordia University Professional Employees Union (CSN)
ci-après désigné « **le Syndicat** »

Relative à l'application de la lettre d'entente n^o 6 de la convention collective expirant le 31 mai 2008

Les parties conviennent de modifier la convention collective comme suit :

1. L'article 14 est modifié pour se lire :

ARTICLE 14 SÉCURITÉ D'EMPLOI

14.00 Abolition de poste

- a) Un poste est considéré aboli lorsqu'une partie substantielle des tâches effectuées et des responsabilités assumées par une personne salariée a disparu ou a été modifiée de façon significative en raison d'une restructuration administrative.
- b) Une restructuration administrative peut se produire pour diverses raisons, notamment des contraintes budgétaires, la restructuration des opérations d'un département, service ou unité, le changement de mission ou de mandat d'un département, service ou unité ou la pertinence d'un poste.
- c) L'abolition d'un poste ne peut se produire que dans le contexte d'une restructuration administrative. Un poste n'est pas considéré aboli lors de la révision de sa classification.
- d) L'Université ne peut abolir un poste dans le but de résoudre un cas disciplinaire.

14.01 Sécurité d'emploi

- a) L'Université assure la sécurité d'emploi pour la durée de la présente Convention à toute personne salariée permanente qui compte vingt-quatre (24) mois et plus d'ancienneté.

Lorsqu'une personne salariée obtient un poste permanent et termine avec succès la période de probation, son service antérieur sans interruption dans un autre poste permanent ou temporaire ou comme personne salariée dans une autre unité de négociation lui est crédité aux fins de l'acquisition de la sécurité d'emploi. Les congés sans solde pris en conformité avec l'article 31 ne sont pas pris en compte dans le calcul des vingt-quatre (24) mois d'ancienneté aux fins du présent article.

Il est entendu que le fait d'être sur la liste de rappel ne constitue pas une interruption de service. Cependant, le temps non travaillé sur la liste de rappel n'est pas pris en compte dans le calcul des vingt-quatre (24) mois d'ancienneté aux fins du présent article.

- b) Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, la personne salariée qui bénéficie de la sécurité d'emploi ne peut être mise à pied ou congédiée sans juste cause, demeure au service de l'Université et continue de bénéficier de toutes les dispositions de la présente convention collective.

- c) La personne salariée embauchée par l'Université avant le 1er juin 2006 dont le poste est aboli après l'obtention de la sécurité d'emploi bénéficie des dispositions de la clause 14.01 jusqu'à la fin du mois au cours duquel elle atteint l'âge de soixante et un (61) ans. Le lien d'emploi est alors rompu et elle reçoit les indemnités prévues à la clause 14.03 a), moins le salaire reçu durant la période de sécurité d'emploi.

Si elle a atteint l'âge de soixante et un (61) ans au moment où son poste est aboli, elle reçoit les indemnités de séparation prévues à la clause 14.03.

La personne salariée embauchée par l'Université le 1er juin 2006 ou ultérieurement et dont le poste est aboli après l'obtention de la sécurité d'emploi bénéficie de ces dispositions pendant :

- i. vingt-quatre (24) mois après ladite abolition du poste si elle compte moins de quinze (15) années d'ancienneté au moment de l'abolition. À la fin de cette période, soit elle supplante conformément à l'alinéa 14.05 h), soit elle cesse d'être rémunérée et son nom est inscrit sur la liste de rappel pendant douze (12) mois.
- ii. trente-six (36) mois après ladite abolition du poste si elle compte quinze (15) années ou plus d'ancienneté au moment de l'abolition

14.02 Préavis de l'abolition de poste

Dans le cas d'une abolition de poste, toute personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins trois (3) mois, avec une copie au Syndicat.

14.03 Indemnité de départ

Personne salariée ayant la sécurité d'emploi

- a) La personne salariée qui a la sécurité d'emploi et qui est visée par la clause 14.02 peut choisir de ne pas exercer ses droits et de démissionner. Dans ce cas, elle bénéficie d'une indemnité de départ équivalant à huit (8) mois de salaire plus un mois et demi (1,5) de salaire par année de service, partielle ou complète, jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) mois.
- b) La personne salariée qui confirme sa démission par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables du préavis émis en vertu de la clause 14.02 reçoit trois (3) mois de salaire. Une personne salariée qui confirme sa démission par écrit plus de vingt (20) jours ouvrables après l'émission du préavis prévu à la clause 14.02, mais avant l'expiration du délai de trois (3) mois, reçoit le solde du préavis en salaire.
- c) La personne salariée affectée peut, à tout moment pendant la période rémunérée de sécurité d'emploi, sous réserve d'un préavis de vingt (20) jours ouvrables, se prévaloir de l'indemnité de départ dont le montant sera égal au montant de l'indemnité de départ à laquelle elle avait droit lors de l'abolition du poste, moins le salaire reçu depuis l'abolition du poste.

Exemption des frais de scolarité

- d) La personne salariée embauchée avant le 1er juin 2006, qui a la sécurité d'emploi, et qui accepte l'indemnité de départ est admissible à des exemptions de frais de scolarité comme suit :
 - i. pour un programme de formation à l'Université Concordia menant à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'un diplôme de premier, deuxième ou troisième cycle jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) crédits.
 - ii. pour un maximum de deux (2) cours à l'Institut de l'informatique ou à l'Institut des Langues de l'Éducation Permanente

- iii. pour ses personnes à charge déjà inscrites à l'Université au moment de l'abolition, jusqu'à ce que celles-ci aient complété le programme d'études entrepris, pour un maximum de quatre-vingt dix (90) crédits.
- e) La personne salariée embauchée le 1er juin 2006 ou ultérieurement, qui a la sécurité d'emploi et qui accepte l'indemnité de départ est admissible à des exemptions de frais de scolarité comme suit:
- i. jusqu'à concurrence d'un an pour suivre un programme de formation à l'Université Concordia menant à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'un diplôme de premier, deuxième ou troisième cycle si elle compte moins de cinq (5) ans de service à l'Université;
 - ii. jusqu'à concurrence de quatre-vingt dix (90) crédits pour suivre un programme de formation à l'Université Concordia menant à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'un diplôme de premier, deuxième ou troisième cycle si elle compte cinq (5) ans de service ou plus à l'Université;
 - iii. dans tous les cas, à un maximum de deux cours à l'Institut de l'informatique ou à l'Institut des Langues de l'Éducation Permanente ;
 - iv. pour ses personnes à charge déjà inscrites à l'Université au moment de l'abolition, jusqu'à ce qu'elles aient complété le programme d'études entrepris, pour une maximum de quatre-vingt dix (90) crédits, si la personne salariée compte sept (7) ans ou plus de service ou plus à l'Université.

Personne salariée n'ayant pas la sécurité d'emploi

- f) La personne salariée ayant complété sa période de probation, qui ne détient pas la sécurité d'emploi et qui est touchée par la clause 14.02 peut choisir de ne pas exercer ses droits et de démissionner. Elle bénéficie alors d'une indemnité de départ équivalente à trois (3) mois de salaire si elle justifie de moins d'un an de service à l'Université ou de six (6) mois de salaire si elle justifie d'un (1) an de mais moins de deux (2) ans de service à l'Université.
- g) Son nom est inscrit sur la liste de rappel, conformément à la clause 15.04. Si elle est rappelée au travail au cours de la période pour laquelle elle a reçu une indemnité, elle rembourse la portion de l'indemnité correspondant à la période travaillée par déduction à la source, à raison de vingt-cinq pourcent (25 %) de son salaire brut par période de paie.
- h) Cette personne salariée a également droit aux mêmes exemptions de frais de scolarité que la personne salariée embauchée le 1er juin 2006 ou ultérieurement et comptant moins de cinq (5) ans de service à l'Université.

14.04 Orientation professionnelle

Lorsqu'une personne salariée choisit la sécurité d'emploi, le Service de l'emploi et du développement de l'Université la rencontre en vue de lui fournir des conseils d'orientation professionnelle stratégique et de mettre au point un plan qui comprendra, si nécessaire, la réaffectation, la formation, le placement et l'élaboration de propositions distinctes.

14.05 Procédure de déplacement

- a) En cas d'abolition d'un poste permanent, l'Université doit muter toute personne salariée ayant la sécurité d'emploi à un poste nouvellement créé ou vacant au sein de l'unité de négociation, en autant qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste.
- b) Dès réception du préavis d'abolition de poste, la personne salariée qui a la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli a priorité pour combler tout poste permanent vacant ou, à défaut, tout poste temporaire vacant. Si cette personne salariée comble un poste temporaire, l'Université n'est pas

dégagée de l'obligation de lui trouver un poste permanent en vertu des dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

- c) La personne salariée qui a la sécurité d'emploi et dont le poste a été aboli est réputée détenir le niveau de scolarité inhérent au poste aboli. En outre, sa candidature à un poste permanent ne sera pas rejetée s'il ne lui manque que des aptitudes et compétences qu'elle peut raisonnablement acquérir en huit mois de formation à temps complet ou en vingt-quatre (24) mois de formation à temps partiel, tel que déterminé par l'Université.
- d) Toute personne salariée ayant la sécurité d'emploi, dont le poste est aboli et qui obtient un poste d'une classe d'emploi inférieure, conserve le salaire du poste aboli.
- e) Toute personne salariée ayant la sécurité d'emploi qui refuse une mutation à un poste vacant sera considérée comme ayant volontairement démissionné.
- f) Une personne salariée touchée par l'abolition d'un poste qui ne peut être mutée à un poste vacant selon les dispositions de l'alinéa 14.05 a) et qui choisit de ne pas démissionner et de recevoir l'indemnité prévue à l'alinéa 14.03 a) doit accepter:
 - i. de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, si elle peut satisfaire aux exigences normales du poste.
 - ii. de pallier un surcroît de travail ou d'entreprendre un projet précis.

En pareil cas, l'Université peut affecter la personne salariée, pendant moins de six mois, à n'importe quel poste de classe 9 ou d'une classe supérieure. Cette mutation ne peut avoir lieu qu'une seule fois. Pour les affectations de six mois ou plus, l'Université peut muter la personne salariée à un poste classé jusqu'à deux échelons de moins que le poste aboli.

- g) Modifié et déplacé à 14.06 f)
- h) À la fin de la période rémunérée de sécurité d'emploi, toute personne salariée a le droit de supplanter une personne salariée temporaire ayant moins d'ancienneté qui comble un poste n'ayant pas été affiché, à condition de satisfaire aux exigences normales du poste, conformément aux dispositions de l'alinéa 14.05 c). Dans ce cas, le statut de la personne salariée sera celui d'une personne salariée temporaire.

La personne salariée qui supplante une autre est assujettie à la période d'essai prévue à la clause 13.02 b).

- i) Une personne salariée dont le poste est aboli qui est mutée à un autre poste dans l'unité d'accréditation a droit à une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés. Après entente entre les parties, la période d'essai peut être prolongée jusqu'à cent-vingt (120) jours.

Pendant la période d'essai, la personne salariée continue de bénéficier de tous les droits et privilèges de la convention collective.

Les parties conviennent que pendant cette période d'essai, la personne salariée a droit à l'aide et à la formation appropriées pour faciliter l'adaptation à son nouveau poste.

Au milieu de la période d'essai, la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat prépare un compte-rendu écrit des progrès et aura une rencontre formelle avec la personne salariée pour en discuter.

Durant la période d'essai, si l'Université considère que la personne salariée est incapable de satisfaire aux exigences normales du poste, les clauses 14.05 a) et f) s'appliquent.

14.06 Autres avantages

La personne salariée qui a la sécurité d'emploi et qui choisit l'indemnité de départ a également droit aux avantages suivants :

- a) Le remboursement des frais encourus pour les services d'un conseiller choisi par la personne salariée afin d'obtenir des conseils financiers et fiscaux relativement à l'indemnité de fin d'emploi.
- b) Des services de réaffectation et de conseils en recherche d'emploi d'un fournisseur externe pour une période maximale de six (6) mois. L'employeur dirige la personne salariée vers la ressource choisie. La personne salariée doit se prévaloir de ces services dans les douze (12) mois suivant sa démission.
- c) La personne salariée peut choisir de ne pas se prévaloir des services prévus en b) ci-haut et recevoir plutôt des conseils financiers et fiscaux supplémentaires jusqu'à concurrence du coût des services de réaffectation et conseils en recherche d'emploi. La personne salariée doit se prévaloir de ces services dans les douze (12) mois suivant sa démission.
- d) L'accès au Service de santé et aux installations sportives de l'Université pour une période équivalente à la durée totale du préavis et de l'indemnité prévus à 14.03 a).
- e) La personne salariée peut choisir de recevoir les montants dus en vertu du présent article soit sous forme de montant forfaitaire, soit en deux versements, soit en se prévalant d'un congé avec solde pour une période équivalente à durée totale du préavis et de l'indemnité prévus à 14.03 a). Lors d'un tel congé, l'Université et la personne salariée maintiennent leurs cotisations respectives au régime de retraite et au régime d'assurance collective.

f) Option de raccordement

La personne salariée dont le poste a été aboli et qui compte au moins dix (10) années de service peut demander un congé sans solde jusqu'au mois au cours duquel elle atteindra l'âge de cinquante-cinq (55) ans et prendre sa retraite le dernier jour de ce mois en question. Un tel congé sans solde durera au maximum l'équivalent de vingt pourcent (20 %) de ses années de service, jusqu'à concurrence de cinq ans, moins toute période de congé sans solde prise en cours d'emploi.

La personne salariée peut choisir de recevoir les montants dus en vertu du présent article soit sous forme de montant forfaitaire, soit en deux versements, soit en paiements bihebdomadaires répartis sur la durée du congé sans solde.

Pendant cette période, la personne salariée conserve son statut de membre actif du régime de retraite et maintient sa participation au régime d'assurance collective, à l'exception des congés de maladie et de l'assurance en cas d'invalidité prolongée. L'Université et la personne salariée maintiennent leurs cotisations respectives au régime d'assurance collective et au régime de retraite, à moins que la personne salariée choisisse de devenir un membre non-contributif du régime de retraite, auquel cas ses cotisations à ce dernier cessent. Les cotisations sont calculées sur la base du salaire annuel au moment de l'abolition de son poste.

La personne salariée qui se prévaut de l'option de raccordement est admissible aux exemptions de frais de scolarité prévues à la clause 14.03, et ses personnes à charge le sont également dans la mesure où elles s'inscrivent avant ou pendant ce congé sans solde.

La personne salariée qui se prévaut de l'option de raccordement n'est pas admissible à la somme forfaitaire de retraite anticipée prévue à la clause 38.03.

2. La clause 39.04 est modifiée pour se lire :

Le 1er juin 2007, les échelles salariales et les salaires sont indexés de quatre pourcent (4%) ;

3. L'échelle salariale en vigueur au 1^{er} juin 2007 est la suivante :

Classe d'emploi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Minimum									Maximum
9	42 976.89	43 836.43	44 713.16	45 607.42	46 519.56	47 449.96	48 398.96	49 366.94	50 354.27	51 361.37
10	46 418.05	47 346.42	48 293.34	49 259.20	50 244.39	51 249.28	52 274.26	53 319.75	54 386.14	55 473.87
11	50 557.19	51 568.33	52 599.70	53 651.69	54 724.73	55 819.21	56 935.60	58 074.32	59 235.80	60 420.52
12	54 603.12	55 695.18	56 809.08	57 945.26	59 104.17	60 286.25	61 491.98	62 721.82	63 976.26	65 255.78
13	59 242.16	60 427.01	61 635.55	62 868.26	64 125.63	65 408.14	66 716.30	68 050.63	69 411.64	70 799.87
14	64 822.79	66 119.26	67 441.64	68 790.47	70 166.28	71 569.61	73 001.00	74 461.02	75 950.24	77 469.25

4. Les salaires sont ajustés rétroactivement au 1^{er} juin 2007 sur toutes les heures payées, ainsi que sur les primes dont le calcul est basé sur le salaire. L'Université effectue les paiements dans les soixante (60) jours ouvrables qui suivent le règlement final des griefs 06-14, 06-16 et 06-34, ou au plus tard le 1^{er} décembre 2009.

Les personnes salariées qui ont quitté l'Université ou l'unité de négociation depuis le 1^{er} juin 2007 ont également droit à cette rétroactivité salariale à condition d'en faire la demande par écrit au Service des relations avec le personnel dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la ratification de la présente entente. Le cas échéant, l'Université effectue le paiement dans les soixante (60) jours ouvrables qui suivent la réception de la demande;

5. Sauf si autrement stipulé, les dispositions de la présente entente entrent en vigueur le jour de la signature de la présente entente;

En foi de quoi les parties ont signé la présente lettre d'entente à Montréal, ce _____ jour du mois de _____ 2009, s'engageant à en recommander la ratification par leurs mandants respectifs.

Université Concordia

Le Syndicat des Employé-e-s Professionnel-le-s de l'Université Concordia (CSN)