

CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'Université Sainte-Anne

et

Nova Scotia Government &

General Employees Union

(NSGEU)



NSGEU

Nova Scotia Government & General Employees Union

100 Eileen Stubbs Ave., Dartmouth, NS, B3B 1Y6 | 902-424-4063 | 1-877-556-7438

2015 -2018

TABLE DES MATIÈRES

Article 1 – Préambule	1
Article 2 - Définitions.....	1
Article 3 - Droits de l'administration	2
Article 4 - Non discriminations	3
Article 5 - Reconnaissance syndicale	3
Article 6 – Grèves et lockout.....	3
Article 7 – Délégués syndicaux et les représentants	4
Article 8 - Droits du syndicat.....	5
Article 9 – Relations entre les parties	5
Article 10 – Représentation sur divers comités.....	5
Article 11 - Procédure de règlement des griefs.....	6
Article 12 - Arbitrage	7
Article 13 - Ancienneté.....	8
Article 14 – Affichage de postes	9
Article 15 – Période probatoire	10
Article 16 - Mesures disciplinaires	11
Article 17 – Mutation.....	14
Article 18 –Mise à pied	11
Article 19 – Horaire de travail	14
Article 20 – Heures supplémentaires	15
Article 21 – Salaires.....	16
Article 22 – Reclassement	17
Article 23 – Congés	17
Article 24 – Congé de deuil.....	19
Article 25 – Congé de maladie.....	20
Article 26 – Congés de maternité, de paternité et d'adoption	20
Article 27 – Congés fériés.....	23
Article 28 – Congé annuel / Vacances.....	24
Article 29 – Avantages universitaires.....	25
Article 30 – Assurances collectives et pension	26
Article 31 – Employé en contrat à durée déterminée	26
Article 32 – Indemnité	27
Article 33 – Impartition.....	27
Article 34 – Dossier personnel.....	27
Article 35 – Changements technologiques	28
Article 36 – Santé et sécurité au travail	28

Article 37 – Tableau d’affichage	29
Article 38 – Harcèlement	29
Article 39– Employés payés par une subvention -usage restreint	30
Article 40 – Remarques générales	30
Article 41 – Employé à temps partiel	30
Article 42 – Congé pour affaires syndicales.....	31
Article 43 – Durée de l’entente	32
ANNEXE 1	33
ANNEXE 2.....	34
PROTOCOLE D’ENTENTE	35
PUBLIC SERVICE SUPERANNUATION PENSION PLAN	35

Article 1 – Préambule

Attendu que les employés et les administrateurs de l'Université Sainte-Anne croient en cette institution, qu'ils se sont toujours dévoués à son service, qu'ils veulent continuer à travailler pour le bien de l'Université et de façon harmonieuse en se respectant mutuellement et en offrant le mieux à la clientèle qu'ils servent, il sied maintenant d'accepter les dispositions de cette convention collective. La présente entente collective a pour but d'encourager et d'entretenir des relations harmonieuses au sein de la communauté universitaire et d'assurer un mode de règlement à l'amiable des différences pouvant surgir entre l'employeur et les employés.

Article 2 - Définitions

2.01 « Université » désigne l'Université Sainte-Anne telle que constituée par la loi 117, « Loi de l'Université Sainte-Anne », du 20 avril 1977 et modifiée par les lois 35 (le 20 décembre 1996), 4 (le 9 mai 1997) et 152 (le 23 janvier 2003).

2.02 « Ancienneté » aux fins de cette convention collective, est définie comme la période d'emploi continue avec l'Université, pour un poste à l'intérieur de l'unité de négociation, à partir de la dernière date d'embauche.

2.03 a) « Service » désigne l'emploi total et continu avec l'Université depuis la plus récente date d'embauche. Un emploi continu n'exclut pas :

i) un congé d'invalidité à court ou à long terme avec bénéfices

ii) un congé autorisé

b) Un employé réembauché après avoir démissionné volontairement n'a pas le droit de faire reconnaître son service antérieur.

c) Un employé qui a reçu son avis de mise à pied n'accumulera pas de service pendant sa mise à pied. Par contre, un employé rappelé au travail pendant la période de rappel au travail maintiendra tout service antécédent accumulé avant la mise à pied.

2.04 « Employeur » désigne soit le Conseil des gouverneurs, soit l'Université Sainte-Anne, tous deux étant définis dans les clauses 2.14 et 2.01 de cet article.

2.05 « Parties » désigne le Conseil des gouverneurs d'une part et le Syndicat d'autre part.

2.06 « Employé » désigne tout employé dans un poste faisant partie de l'unité de négociation, qui rencontre un des critères suivants :

a) « Employé à temps plein » désigne un employé embauché pour travailler les heures telles que définies dans l'article 19 « Horaire de travail » de cette convention collective.

b) « Employé à temps partiel » désigne un employé permanent ou un employé en contrat à durée déterminée embauché sur une base régulière pour travailler des heures moindre que les heures régulières d'un employé à temps plein. Un employé à temps partiel n'inclut pas les étudiants embauchés à temps partiels.

c) « Employé en contrat à durée déterminée » désigne un employé embauché sans intention de permanence, pour une période d'un (1) an minimum, mais qui n'excède pas deux (2) ans. Un employé en contrat à durée déterminée est embauché pour une affectation spéciale ayant une durée limitée ou pour une activité ayant une fin et/ou une durée prévisible. Un employé en contrat à durée déterminée est un employé qui fait partie de l'unité de négociation et sera assujéti aux provisions de cette convention collective avec des exceptions (voir article 31).

d) « Employé en probation » désigne un employé nommé ou embauché pour un poste permanent à temps plein ou pour un poste permanent à temps partiel à l'intérieur de l'unité de négociation qui n'a pas complété sa période probatoire telle que définie dans l'article 15.

- 2.07 « Employé temporaire » désigne un employé embauché pour remplacer un employé en congé prolongé, pour une affectation spéciale avec une durée limitée, ou pour une activité avec une fin ou une durée prévisible, et pour une période de douze (12) mois ou moins. Un employé temporaire n'est pas un membre de l'unité de négociation.
- 2.08 « Jour » représente un jour ouvrable sauf indication contraire.
- 2.09 « Époux » désigne le mari, l'épouse ou le conjoint de fait. Les conjoints de fait peuvent être des personnes du même sexe dans une union de fait.
- 2.10 « Délégué syndical » signifie *union steward*.
- 2.11 « Délégué syndical en chef » signifie *chief shop steward*.
- 2.12 « Syndicat » désigne le *Nova Scotia Government and General Employees Union (NSGEU)*.
- 2.13 « Section locale du syndicat » désigne la section locale 45 du NSGEU.
- 2.14 « Conseil » désigne le Conseil des gouverneurs de l'Université Sainte-Anne, ou les administrateurs qu'il embauche et auxquels il délègue certains pouvoirs de gestion de l'Université.
- 2.15 « Unité de négociation » désigne soit le Syndicat tel que défini dans la clause 2.12 de cet article, soit l'ensemble des employés tel que spécifié dans la clause 2.06 de cet article.
- 2.16 L'emploi du masculin dans cette entente collective comprend le féminin quand le contexte s'y applique.
- 2.17 « Employé occasionnel » désigne un employé embauché dans un but non périodique, qui n'a pas d'horaire fixe et qui est appelé par l'Employeur au besoin. Les employés occasionnels ne sont pas membres de l'unité de négociation.

Article 3 - Droits de l'administration

- 3.01 En respectant les limites de cette convention collective, l'employeur se réserve tous les droits de gestion de l'Université et des employés.

3.02 L'employeur s'engage à exercer ses droits de gestion conformément aux dispositions de la présente convention et de façon à promouvoir la bonne entente avec les employés.

Article 4 - Non-discrimination

4.01 Les Parties s'entendent qu'il n'y aura pas de discrimination envers un employé pour raison de race, couleur, sexe, état matrimonial, religion, âge, origine nationale ou ethnique, déficience physique, orientation sexuelle, ou autres motifs identifiés par la *Loi sur les droits de la personne*.

4.02 Les Parties s'entendent qu'il n'y aura pas de discrimination envers un employé pour raison de son appartenance ou de sa participation au Syndicat.

Article 5 - Reconnaissance syndicale

5.01 L'Employeur reconnaît le NSGEU comme le seul et l'unique agent négociateur de tous les employés inclus dans l'Unité de négociation telle que désignée par la Commission des relations de travail de la Nouvelle-Écosse, décret numéro 3215, en date du 6 mai 1986, et décret numéro 5143, en date du 9 septembre 2004.

Article 6 – Grèves et lockout

6.01 Pendant la durée de cette convention collective, le Syndicat ne déclenchera ni grève générale, ni grève d'occupation, ni grève de ralentissement, ni toute autre action collective destinée à arrêter, restreindre ou déranger le travail et, dans le cas d'une action de ce genre, il demandera et recommandera aux employés de reprendre leur travail habituel et d'avoir recours à la procédure de règlement des griefs prévue par la présente convention. L'employeur s'engage à ne pas déclarer le lockout des employés.

6.02 Aucun employé ne sera sujet à des mesures disciplinaires pour avoir refusé de remplir les tâches d'un autre employé de l'Université qui serait en grève légale ou qui serait empêché de les remplir lui-même à cause d'un lockout.

6.03 Aucun employé ne sera sujet à des mesures disciplinaires pour avoir refusé de franchir une ligne de piquetage légale.

6.04 Afin de continuer les services précisés en 6.05, quand la convention collective ne sera plus en vigueur, les parties acceptent de maintenir, pendant une grève ou un lockout, le comité d'entreprise.

6.05 En cas d'interruption de travail, de grève ou de lockout, les parties peuvent convenir de la désignation des employés essentiels. De tels employés, s'ils sont d'accord et si les parties acceptent, peuvent effectuer les tâches essentielles identifiées. Pour fins de cet article, les services essentiels sont les services qui, s'ils ne sont pas réalisés, pourraient compromettre la santé et la sécurité des étudiants ou des animaux sur le campus ou pourraient causer des dommages irréversibles aux édifices de l'Université. Dans de telles circonstances, les employés effectueront les tâches désignées essentielles et seront payés un pourcentage de leur salaire, en fonction du travail accompli.

Article 7 – Délégués syndicaux et les représentants

- 7.01 Lorsqu'un nouvel employé est embauché pour un poste au sein du syndicat, l'employeur avisera le syndicat du nom et de la classification de cet employé. Cet avis se fera dans les 30 jours suivant l'entrée en fonction de l'employé. Un membre de l'exécutif de la section locale du syndicat ou son délégué rencontrera l'employé, après avoir averti le supérieur immédiat de ce dernier, pendant une entrevue d'une durée raisonnable qui ne dépasse pas trente (30) minutes, à un temps et dans un lieu de leur choix.
- 7.02 Lorsque plusieurs nouveaux employés doivent être reçus en entrevue, il est convenu que l'entrevue soit faite en groupe, si possible.
- 7.03 Il est entendu que les délégués ou représentants syndicaux ont des tâches à accomplir au compte de l'employeur. Il est reconnu que les griefs sont présentés et traités dans les plus brefs délais. L'employeur compensera le délégué ou le représentant syndical pour le temps alloué à s'occuper des griefs des employés. Cette compensation ne dépassera pas les heures normales de travail sauf lorsque le délégué ou le représentant syndical aura reçu l'autorisation du département des ressources humaines. Il est convenu que ces cas ne seront pas compensés à un taux de salaire de surtemps. Le délégué ne s'absentera pas de son travail sans avoir obtenu préalablement l'autorisation de son superviseur. Le délégué ou le représentant syndical n'abusera pas de cette situation et une telle autorisation ne sera pas refusée de façon déraisonnable.
- 7.04 La section locale du syndicat fera connaître, par écrit, à l'employeur, les noms des membres de l'exécutif de la section locale ainsi que des délégués syndicaux. L'employeur fera connaître, par écrit, au syndicat et à la section locale, les noms des administrateurs avec qui le syndicat et la section locale peuvent communiquer de façon officielle.
- 7.05 Les délégués syndicaux devront demander à leur superviseur la permission de s'absenter de leur lieu de travail et ils devront l'aviser de leur retour au travail. Cette demande ne sera pas normalement refusée.
- 7.06 Un employé élu ou appointé comme président du NSGEU se verra accorder un congé sans solde pour un mandat fixe de trois ans. Pendant ce congé, l'ancienneté sera maintenue mais les avantages sociaux seront interrompus. L'employé aura la possibilité de continuer sa participation au régime de retraite et sera responsable des contributions employé et employeur. Dans le cas de conditions supplémentaires, un accord mutuel entre les deux parties sera nécessaire.
- 7.07 Quand les nécessités du service le permettent, et avec avis suffisant, l'employeur accordera un congé spécial avec solde pour trois (3) représentants de l'unité de négociation dans le but d'assister à des réunions pour négocier une nouvelle convention avec l'employeur pour le syndicat. Une telle permission ne sera pas déraisonnablement refusée.
- 7.08 L'employeur avisera la section locale du syndicat lors d'une nouvelle embauche, d'un congédiement, d'une retraite, d'une mise à pied ou d'une mutation à l'intérieur de l'unité de négociation.

Article 8 - Droits du syndicat

- 8.01 L'employeur prélèvera la cotisation syndicale du salaire de chaque employé dès le début de son emploi. Cette cotisation sera prélevée de façon régulière et selon un taux ou un montant spécifié par le syndicat. Tout changement du taux ou du montant à prélever sera transmis par écrit à l'employeur par le syndicat au moins 30 jours avant son entrée en vigueur.
- 8.02 L'employeur fera connaître au syndicat le nom de tous ceux qui contribuent à la cotisation syndicale et le montant prélevé dans chaque cas et ce au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant le prélèvement. Le montant total des sommes prélevées sera transmis au syndicat par la même occasion avec avis des nouvelles nominations, des cessations d'emploi et des congés d'une durée de plus de deux (2) semaines.
- 8.03 L'employeur indiquera sur le feuillet T-4 de chaque employé le montant annuel de sa cotisation syndicale.
- 8.04 a) L'employeur mettra gratuitement à la disposition du syndicat des locaux pour ses réunions en dehors des heures normales de travail. Le syndicat fera les démarches normales pour réserver ces locaux.
- b) L'employeur accordera un bureau aux membres du NSGEU sur le campus de Pointe-de-l'Église.
- 8.05 Dans les plus brefs délais après la signature de cette convention collective, l'employeur fournira une copie à chacun des employés dans l'unité de négociation et à chaque nouvel employé lors de sa session d'orientation.
- 8.06 Le coût de production de ces ententes sera partagé également entre l'employeur et le syndicat.

Article 9 – Relations entre les parties

- 9.01 Les parties conviennent de former et de maintenir un comité d'entreprise afin de faciliter la communication sur les affaires reliées aux relations de travail. Le comité d'entreprise se compose d'au plus de deux (2) représentants de l'Université et de la section locale du syndicat, qui sont des employés permanents, et qui se réuniront au moins deux (2) fois par an, ainsi qu'à d'autres occasions selon le besoin. Ces réunions auront normalement lieu pendant les heures régulières de travail avec un minimum d'effet sur le fonctionnement de l'Université. Tout employé qui assiste à une réunion ne subira aucune perte de salaire pour avoir assisté à une réunion du comité.
- 9.02 Une demande pour une réunion peut être faite par l'une ou l'autre des parties en soumettant un ordre du jour au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de la réunion.

Article 10 – Représentation sur divers comités

- 10.01 L'employeur reconnaît que l'unité de négociation a droit à une représentation d'employés pour siéger sur les comités mixtes de l'Université. Ces comités et les représentants sont :
- a) le Comité de régime des rentes des employés de l'Université Sainte-Anne (1 membre);
- b) le Comité de santé et sécurité au travail (1 membre);

c) le Comité d'entreprise (2 membres) ;

d) le Comité des bénéficiaires en commun (1 membre);

e) tout autre comité qui pourrait être formé en commun et qui relève de l'intérêt des employés.

10.02 Par avis écrit, l'employeur avisera, dans un délai raisonnable, l'unité de négociation afin de la renseigner sur les divers comités et pour demander ses nominations à ces comités.

Article 11 - Procédure de règlement des griefs

11.01 Un grief se définit comme étant une plainte concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation d'un ou plusieurs articles de la présente entente collective.

11.02 Un grief peut être déposé par un employé, par un groupe d'employés (grief collectif), par le syndicat au nom de ses employés (grief syndical) ou par l'employeur, ou remis en main propre, par courrier recommandé ou par télécopie.

11.03 Procédure pour grief d'un employé :

Procédure informelle

Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la circonstance qui a donné lieu au grief, l'employé et son délégué syndical tâcheront de résoudre la question en discutant le cas avec son superviseur.

Procédure formelle

Première étape

Si, après discussion avec son superviseur, l'employé n'est toujours pas satisfait, le délégué syndical peut soumettre, dans un délai de dix (10) jours ouvrables, un grief par écrit à la directrice des ressources humaines ou son représentant. La directrice des ressources humaines, ou son représentant, agira sur la circonstance dès la réception du grief. Elle répondra par écrit dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

Deuxième étape

Si l'employé n'est toujours pas satisfait, le délégué syndical apportera le grief à l'attention du vice-recteur à l'administration, ou son représentant, dans un délai de dix (10) jours ouvrables. Le vice-recteur à l'administration, ou son représentant, agira sur la circonstance dès la réception du grief. Il répondra par écrit dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

Troisième étape

Si l'employé n'est toujours pas satisfait, le délégué syndical apportera le grief à l'attention du recteur. Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief, le recteur convoquera une réunion avec l'employé (s'il désire être présent), son délégué syndical, le superviseur et le vice-recteur à l'administration, pendant laquelle les parties en cause essayeront de résoudre le grief en question. Le recteur soumettra par écrit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables, sa décision en ce qui concerne le grief.

11.04 Dans le cas d'un grief collectif ou d'un grief syndical, les plaignants pourront débiter à la deuxième (2^e) étape. Ces griefs doivent être clairement indiqués comme griefs collectifs ou syndicaux.

11.05 Une copie de toutes les réponses écrites venant de l'employeur doit être envoyée au délégué syndical en même temps.

- 11.06 Tout délai mentionné dans cet article est de rigueur à moins d'avoir été prolongé par une entente écrite entre les parties. Un grief qui n'est pas porté à l'étape suivante dans le délai prescrit sera considéré comme ayant été réglé sur la base de la dernière décision rendue ou abandonnée. Si l'une des parties ne répond pas au grief dans le délai prescrit, ce grief peut être porté à l'étape suivante.
- 11.07 Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la circonstance qui a donné lieu au grief, l'employeur peut soumettre un grief par écrit au syndicat. Dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief, le syndicat rencontrera le représentant de l'employeur pour essayer de résoudre le grief. Dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre, le syndicat soumettra par écrit à l'employeur sa décision en ce qui concerne le grief. Si le grief n'est pas résolu selon cette procédure, l'employeur peut, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables après avoir reçu la réponse du syndicat, soumettre le grief à l'arbitrage.

Article 12 - Arbitrage

- 12.01 En cas de différend entre les deux parties relativement à l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente entente collective, notamment pour déterminer si un grief est de nature à être réglé par arbitrage ou quand il y a une prétendue violation d'une condition ou d'une clause de la présente entente collective, l'une des deux parties peut, après avoir eu épuisé les procédures de grief à l'article 11, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après avoir reçu la réponse de l'étape finale de la procédure des griefs, aviser de son intention de soumettre le différend ou l'allégation à l'arbitrage devant un seul arbitre ou un conseil d'arbitrage.
- 12.02 Lorsque les parties s'accordent pour que l'affaire soit référée à un seul arbitre, et si
- a) ils sont d'accords sur un seul arbitre, l'arbitre sera nommé, ou
 - b) ils ne s'entendent pas sur un seul arbitre, le ministère provincial du Travail et de l'Éducation postsecondaire nommera l'arbitre.
- 12.03
- a) Lorsque les parties ne sont pas d'accord que l'affaire doit être référée à un seul arbitre dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la demande d'arbitrage, le différend sera traité par un conseil d'arbitrage.
 - b) La partie qui a fait la demande d'arbitrage nommera son délégué au conseil d'arbitrage.
 - c) L'autre partie nommera son délégué dans un délai de sept (7) jours ouvrables.
 - d) Les deux délégués choisis devront nommer de gré à gré une troisième personne qui présidera le conseil d'arbitrage.
 - e) Si les deux délégués ne réussissent pas à s'entendre sur le choix d'un président dans un délai de sept (7) jours ouvrables, la nomination sera faite par le ministère provincial du Travail et de l'Éducation postsecondaire.
- 12.04 Le conseil d'arbitrage, ou le seul arbitre, décidera de la procédure de son fonctionnement selon le *Trade Union Act* mais il fournira l'occasion à chacune des parties de présenter ses preuves et de défendre son interprétation de la question en cause. Il doit entendre et résoudre la question du différend ou l'allégation et, dans la mesure du possible, il émettra une décision dans un délai de trente (30) jours suivant la première rencontre.

- 12.05 Le conseil d'arbitrage procédera par voix majoritaire et en l'absence d'une majorité, la voix du président sera déterminante. Dans le cas d'un seul arbitre, sa décision sera la décision. La décision du conseil d'arbitrage, ou du seul arbitre, sera sans appel, finale et exécutoire par les deux parties. Le conseil d'arbitrage, ou le seul arbitre, aura le pouvoir de régler un grief relié à un congédiement ou à une mesure disciplinaire selon une procédure qu'il jugera juste et équitable. Par contre, le conseil d'arbitrage, ou le seul arbitre, n'aura pas le pouvoir de changer ou de modifier les dispositions de la présente convention.
- 12.06 Lorsqu'il y a un désaccord quant à la signification de la décision du conseil d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut faire demande au président du conseil d'arbitrage pour convoquer le conseil afin de clarifier la décision, et ceci, dans la mesure du possible, dans un délai de sept (7) jours ouvrables.
- 12.07 a) Chacune des parties défrayera la moitié des frais du seul arbitre sauf lorsque l'arbitre a été nommé par le ministère provincial du Travail et de l'Éducation postsecondaire. Dans ce cas, les frais seront défrayés tels que décrits à la section 41 du *Trade Union Act*.
- b) Lorsque le point litigieux a été traité par un conseil d'arbitrage, chacune des parties payera les frais de son délégué et la moitié des frais du président du conseil.
- c) Lorsque le président du conseil d'arbitrage a été nommé par le ministère provincial du Travail et de l'Éducation postsecondaire, les frais seront défrayés tels que décrits à la section 41 du *Trade Union Act*.
- 12.08 Tout délai mentionné dans cet article peut être modifié par une entente mutuelle écrite et signée par les deux parties.
- 12.09 L'employé en question et le délégué syndical qui doivent être présents à une audience d'arbitrage disposeront du temps nécessaire pour y assister sans perte de salaire.
- 12.10 Le plaignant et tout autre témoin qui sont appelés en audience d'arbitrage recevront la permission de s'absenter du travail. Le temps passé en audience d'arbitrage sera considéré comme du temps de travail durant les heures normales de travail. Aucune reconnaissance ne sera accordée pour les heures passées en audience d'arbitrage en dehors des heures normales de travail de chaque employé.

Article 13 - Ancienneté

- 13.01 L'ancienneté est définie comme la période d'emploi continue avec l'Université, pour un poste à l'intérieur de l'unité de négociation, à partir de la dernière date d'embauche.
- 13.02 Un employé perd son ancienneté et son statut d'emploi à l'intérieur de l'unité de négociation si :
- a) l'employé présente sa démission et ne la retire pas dans un délai de vingt-quatre (24) heures ;
 - b) l'employé est renvoyé pour juste cause et n'est pas réintégré ;
 - c) l'employé est mis à pied pour une période et n'est pas rappelé selon l'article 17 ;
 - d) l'employé, ayant été mis en disponibilité, manque de contacter l'employeur pour signifier son intention de revenir au travail à une date qui conviendra aux deux parties, dans un délai de trois (3) jours ouvrables après que l'employé ait reçu l'avis par courrier recommandé. Un employé qui est embauché ailleurs aura, en plus, un délai de quatorze (14) jours calendrier afin de donner, à son autre employeur, un avis de démission raisonnable;

- e) Si un employé est promu en dehors de l'unité de négociation et ne retourne pas dans l'unité de négociation avant la fin de la période d'évaluation, ou jusqu'à un maximum de douze (12) mois, selon le moindre des deux.
- f) Si un employé est en congé de maladie pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.

13.03 L'employeur conservera une liste d'ancienneté indiquant la classification courante et la date d'entrée en service de chaque employé. Dans le cas où deux employés ou plus seraient entrés en service le même jour, la préférence sera accordée d'après la date de la mise en candidature des employés. Une liste d'ancienneté à jour sera affichée sur les tableaux d'affichage et sera envoyée au syndicat au moment de la signature de la présente entente et, par la suite, annuellement au mois de juillet. Les employés qui ont des préoccupations quant aux dates d'ancienneté telles qu'identifiées doivent les communiquer dans un délai de soixante (60) jours. La liste d'ancienneté en date du 1^{er} juillet sera la liste officielle pour toutes les dispositions pertinentes de cette convention collective jusqu'à ce qu'une nouvelle liste soit affichée.

13.04 L'ancienneté pour un employé à temps partiel sera calculée au prorata, à condition que l'emploi ait été continu pendant la période d'emploi de cet employé.

13.05 L'employé continuera à accumuler de l'ancienneté pendant les congés suivants :

- a) congé de maladie pour une période de vingt-quatre (24) mois ou moins (article 25);
- b) congé de maternité/ paternité/ adoption (article 26);
- c) congé sans solde ou mutation pour une période de douze (12) mois ou moins (article 18).

Article 14 – Affichage de postes

14.01 a) Si l'Université décide de combler un poste vacant, la position sera affichée selon cet article. Si le poste est aboli ou si l'affichage est différé, l'Université avisera le syndicat de sa décision.

b) Lorsqu'un poste existant, ou un nouveau poste créé à l'intérieur de l'unité de négociation, doit être comblé de façon permanente, le poste vacant sera affiché pour au moins cinq (5) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage dans chaque campus avant la date d'expiration spécifiée sur l'annonce.

c) L'annonce inclura :

- Titre du poste et classification
- Échelle salariale
- Tâches
- Exigences scolaires et expériences
- Autres qualifications, habiletés pertinentes au poste
- Dates d'affichage et de clôture de l'annonce

14.02 Les parties reconnaissent les bénéfices mutuels d'offrir aux employés en poste des possibilités de promotion et de mutation à l'intérieur de l'unité de négociation. Les employés qui possèdent les qualifications pour le poste, telles que décrites dans l'affichage du poste, qui ont les connaissances, l'expérience ainsi qu'un rendement passé qui respectent les exigences du poste, seront prioritaires sur les demandes externes.

- 14.03 Les employés ont le droit de déposer une candidature pour les postes vacants à l'intérieur de l'unité de négociation et de recevoir un accusé de réception pour leur demande. Un employé qui fait demande pour un tel poste à l'intérieur de l'unité de négociation, et qui est admissible selon les qualifications affichées, sera convoqué à une entrevue, avec au moins un jour de préavis.
- 14.04 La procédure suivante sera respectée quand un poste devient vacant à l'intérieur de l'unité de négociation :
- a) L'Université affichera le poste en conformité avec l'article 14.01
 - b) Les ressources humaines feront une présélection parmi toutes les candidatures afin d'identifier les candidats potentiels.
 - c) Les ressources humaines, en consultation avec le directeur du département, réviseront les candidatures internes afin de déterminer l'admissibilité des candidats. Un candidat interne qui n'est pas admissible pour une entrevue, peut, s'il le demande, être informé des raisons.
 - d) Le comité de sélection étudiera les candidats internes qualifiés en premier, avant d'étudier les demandes externes. Un candidat interne qui est convoqué en entrevue mais qui n'obtient pas le poste, peut, s'il le demande, être informé des raisons de ce refus.
 - e) Lorsque l'employeur détermine qu'il n'y a aucun candidat interne qualifié, il étudiera les candidats externes.
- 14.05 Lorsqu'il y a plus qu'un employé qui dépose sa candidature pour le poste annoncé, l'employeur étudiera les connaissances, les expériences et le rendement de chacun des candidats afin de déterminer leur admissibilité au poste. Si toutes les qualifications sont relativement égales, l'ancienneté sera la qualification décisive.
- 14.06 Quand un employé est retenu pour un poste vacant ou pour un nouveau poste qui a la même classification ou une classification supérieure, cette mutation n'engendra pas une réduction de salaire.
- 14.07 Un employé qui accepte un poste à durée déterminée ou un poste permanent à l'intérieur de l'unité de négociation aura le droit de réintégrer son poste à l'intérieur de 90 jours calendrier à condition que le poste existe toujours. L'Université se réserve le droit de réintégrer l'employé à son ancien poste à l'intérieur de 90 jours calendriers.

Article 15 – Période probatoire

- 15.01 La période probatoire des nouveaux employés est d'une durée de six (6) mois. Durant cette période, un employé qui sera démis de ses fonctions ne pourra pas avoir recours à la procédure de grief prévue par cette entente.
- 15.02 L'employeur peut prolonger une période probatoire par une période additionnelle n'excédant pas six (6) mois. Lorsque la période probatoire est prolongée, l'employé sera avisé par écrit de la décision ainsi que des raisons de l'extension de la période. L'avis sera communiqué à l'employé au moins deux (2) semaines avant la fin de la période probatoire initiale.
- 15.03 Pendant la période probatoire, l'employé n'accumule pas d'ancienneté. L'ancienneté lui est seulement accordée après la réussite de sa période probatoire et sera conforme avec la date d'embauche originale.

15.04 Les avantages sociaux seront accordés à un employé probatoire, selon les critères d'admissibilité des plans en vigueur.

Article 16 - Mesures disciplinaires

- 16.01 L'Université a le droit de discipliner, suspendre ou congédier un employé pour cause juste.
- 16.02 Lorsqu'une mesure disciplinaire sera prise envers un employé, l'employé en sera avisé par écrit dans un délai de cinq (5) jours. Une copie de l'avis sera envoyée dans le même délai au syndicat.
- 16.03 Lorsqu'un employé est convoqué pour une entrevue disciplinaire, il sera accompagné par son délégué syndical, sauf lorsque l'employé confirme par écrit la renonciation à la présence d'un délégué syndical.
- 16.04 Lorsque l'employeur doit rencontrer un employé pour des raisons de discipline, dans la mesure du possible et selon les circonstances, l'employé sera convoqué avec un préavis afin de lui permettre de rencontrer le syndicat.

Article 17 – Mise à pied

- 17.01 Aucun employé syndiqué ne verra son nombre d'heures réduites en raison de l'exécution de son travail par des employés non-syndiqués et aucun poste de l'unité ne sera éliminé par l'employeur pour être remplacé par un employé non-syndiqué.
- 17.02 L'employeur peut réduire ses effectifs à cause d'un manque de travail, d'un manque de fonds, ou de l'élimination d'un poste ou d'une classification. Dans tous les cas où l'employeur décide de réduire ses effectifs, il déterminera le ou les département(s) où s'effectuera cette réduction ainsi que le nombre d'employés concernés. L'employeur informera le syndicat de tout mise à pied en instance, et si le syndicat le demande, ils se rencontreront pour discuter la mise à pied en instance avant d'effectuer une mise à pied.
- 17.03 Lorsque l'employeur est en mesure d'identifier qu'une mise à pied va avoir lieu à l'intérieur d'un département avec plus d'un (1) employé dans la classification affectée, la mise à pied sera effectuée dans l'ordre inverse d'ancienneté (l'employé avec le moins d'ancienneté sera mis à pied en premier). Un département, aux fins de cet article, se réfère à une unité de travail distinct qui a une fonction distincte et spécifique et qui a sa propre structure d'encadrement telle que définie par l'employeur.
- 17.04 Il y a deux types de mise à pied, temporaire et permanente.
- a) Temporaire
- i) Une mise à pied temporaire est une mise à pied ayant une période prédéterminée, n'excédant pas douze (12) mois ;
 - ii) Sauf dans le cas de force majeure ou de circonstances échappant au contrôle de l'employeur, les employés qui seront affectés par une mise à pied temporaire recevront un préavis de dix (10) jours. Une copie de ce préavis sera transmise au syndicat dans le même délai.
 - iii) Les employés mis à pied temporairement seront rappelés par l'employeur par ordre d'ancienneté selon l'article 13 de cette entente.

b) Permanente

i) Un employé qui sera mis à pied, autrement que de façon temporaire, recevra un préavis minimum par écrit, ou une indemnité au lieu d'un préavis. Plus particulièrement, un employé avec moins que quatre (4) ans de service recevra un préavis de quatre (4) semaines. Un employé avec plus que quatre (4) ans de service recevra un préavis d'une (1) semaine pour chaque année de service, jusqu'à un maximum de seize (16) semaines. Pour chaque cas, une copie de l'avis sera transmise au syndicat.

ii) Tout employé qui a reçu son avis de mise à pied permanente et qui n'aura pas eu l'occasion de travailler pendant la période prévue ci-dessus recevra un traitement égal au salaire qu'il aurait reçu si un travail avait été disponible. Aux fins de cet article, le traitement d'une semaine est égal aux gains normaux d'une semaine sans prime pour les heures de travail supplémentaires.

Droits de supplantation

17.05 a) L'employeur accepte dans le cas de la réduction permanente de personnel, que l'employé en question exerce son droit de supplantation. La supplantation stipule que l'employé a le droit de prendre n'importe quel poste à l'intérieur de l'unité de négociation avec moins d'ancienneté s'il possède les qualifications requises.

b) Un employé qui a reçu un avis de mise à pied permanente aura quarante-huit (48) heures pour exercer son droit de supplantation.

17.06 Quand un employé reçoit un avis de mise à pied, son nom, son adresse, son numéro de téléphone, son département, sa classification et son ancienneté seront inscrits sur une liste de rappel au travail. Cette liste sera maintenue par l'employeur, mais l'employé (ou l'ancien employé) aura la responsabilité de maintenir l'employeur informé de son adresse et de son numéro de téléphone actuels. Le syndicat recevra une liste de rappel au travail à jour et sera avisé de tout changement. Le nom de l'employé (ou ancien employé) sera maintenu sur la liste de rappel au travail pour une période allant jusqu'à dix-huit (18) mois suivant son dernier jour de travail, comme déterminé par son avis de mise à pied, sauf s'il est placé dans un autre poste.

17.07 Pendant la période du préavis, si l'employé accepte :

a) un poste avec une classification supérieure, il n'y aura pas de réduction de salaire ;

b) un poste avec une classification inférieure, le salaire de l'employé sera maintenu jusqu'à ce qu'il soit placé dans l'échelon supérieur de l'échelle salariale appropriée, comme suit :

(i) si le salaire de l'employé est supérieur à l'échelon maximal de la nouvelle classification, il sera maintenu jusqu'à ce qu'il soit dépassé par le maximum et sera augmenté à ce nouveau maximum à ce moment-là ;

(ii) si le salaire de l'employé est à l'intérieur de l'échelon établi pour la nouvelle classification, il sera maintenu jusqu'au 1^{er} juillet et sera augmenté au prochain échelon à ce moment-là.

Rappel au travail

17.08 Une personne qui a son nom sur la liste de rappel au travail se verra offrir son poste original avant que d'autres candidats soient considérés. Si la personne accepte le poste, une période d'évaluation ne sera pas nécessaire. Quand les employés seront rappelés pour un poste autre que celui qu'ils occupaient auparavant, ils le seront par ordre d'ancienneté, à condition d'être capables d'effectuer les tâches du nouveau poste.

- 17.09 Les personnes qualifiées qui sont sur la liste de rappel au travail seront considérées pour tout poste vacant à l'intérieur de l'unité de négociation avant que le poste soit annoncé.
- 17.10 Un rappel au travail, pour un poste autre que le poste ou le département d'origine, comme convenu à l'article 17.11, se fera en fonction de l'ancienneté. L'employé qualifié avec le plus d'ancienneté sera rappelé en premier. Quand l'employé est rappelé au travail et, pendant la période de mise à pied, travaille pour un autre employeur, il aura dix (10) jours ouvrables pour retourner au travail. Par contre, lorsque l'employé est rappelé au travail et ne travaille pas pour un autre employeur, il devra retourner au travail dans un délai de cinq (5) jours après avoir reçu l'avis de rappel au travail.
- 17.11 Les personnes sur la liste de rappel au travail peuvent se voir offrir un poste dans une autre classification à l'intérieur de l'unité de négociation. Si l'employé refuse l'offre d'un poste qui a une classification inférieure, ou un salaire annuel inférieur, ou un poste qui est à l'extérieur de la région géographique comme l'indique article 17.13, son nom sera maintenu sur la liste de rappel au travail. L'acceptation ou le refus d'un emploi temporaire ne restreindra pas les droits de l'employé couverts par la convention collective.
- 17.12 Une offre d'emploi formelle ou un rappel au travail se fera par écrit et par envoi recommandé avec copie conforme au syndicat.

Indemnité de cessation d'emploi

- 17.13 Un employé permanent peut choisir une indemnité de cessation d'emploi payable immédiatement ou à la fin de la période de rappel au travail, sauf si une offre d'emploi alternatif qui a la même classification ou une classification supérieure a été faite ou est en cours, ou si l'employé refuse de lever ses droits de supplantation à l'intérieur de sa classification ou de sa région géographique. Le choix de l'une ou de l'autre des deux parties d'accepter l'indemnité de cessation d'emploi sera irrévocable, sans l'accord mutuelle des parties. L'indemnité de cessation d'emploi pour un employé avec cinq (5) ans de service ou plus sera une (1) semaine de salaire pour chaque (1) année de service à temps plein ou au prorata pour l'équivalent de service payé depuis la dernière date d'embauche par l'employeur. L'indemnité de cessation d'emploi pour un employé avec moins de cinq (5) ans de service sera deux (2) semaines de salaire. Dans cet article, les régions géographiques sont :

Saint-Joseph-du-Moine

Petit-de-Grat

Halifax

Le sud-ouest de la Nouvelle-Écosse (les campus Pointe-de-l'Église et Tusket)

Démission volontaire

- 17.14 Un employé qui démissionne volontairement doit donner quatorze (14) jours calendrier d'avis à l'employeur.

Article 18 – Mutation

- 18.01 L'employeur reconnaît l'importance de fournir aux employés des possibilités de nouvelles expériences de travail et fera en sorte que les employés connaissent les postes à durée déterminée ou à temps partiel de l'Université lorsqu'une position permanente devient temporairement vacante ou lorsqu'un poste est créé pour une durée spécifique.
- 18.02 L'employeur et le syndicat reconnaissent que dans certaines circonstances, la mutation d'un employé sera favorable pour les deux parties.
- 18.03 Les employés peuvent exprimer leur intérêt par écrit, au directeur des ressources humaines, pour future considération lors de perspectives d'emploi qui sont de nature spécifique ou générale.
- 18.04 Les employés peuvent déposer leur candidature pour un poste à durée déterminée ou temporaire, dans le cas d'un poste permanent temporairement vacant ou d'un poste créé pour une durée spécifique, avec les conditions suivantes :
- a) Un tel poste sera normalement pour une durée minimale de six (6) mois.
 - b) Si retenu pour le poste, l'employé maintiendra son statut permanent à l'intérieur de l'unité de négociation et, à la fin du mandat, aura le droit de retourner à son ancien poste ayant la même classification et la même échelle salariale.
 - c) Avant une mutation, l'employeur avisera les employés intéressés du salaire et des heures de travail pour ce poste à durée déterminée ou temporaire.
- 18.05 Dans le cas d'une mutation à un poste à durée déterminée ou temporaire qui est à l'extérieur de l'unité de négociation, l'ancienneté de l'employé sera protégée selon la procédure suivante :
- a) un employé qui comble un poste à durée déterminée ou temporaire à l'extérieur de l'unité de négociation à l'Université continue à accumuler son ancienneté pour une période de douze (12) mois comme s'il était membre de l'unité de négociation d'après l'entente spécifiée dans l'article 13.01.
 - b) Aucun employé ne sera muté à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation sans son consentement.
- 18.06
- Les mutations effectuées en fonction de cet article seront à la discrétion de l'employeur et ne seront pas susceptibles aux procédures de grief.

Article 19 – Horaire de travail

- 19.01 Pour fins de calcul de salaire, la semaine de travail sera répartie du samedi 00h01 au vendredi 24h00.
- 19.02 Les heures normales de travail pour les secrétaires, les facilitateurs, les préposés aux finances, les préposés à l'admission, les aides bibliothécaires I et II, les caissières, l'agent de stage, le technicien aux laboratoires de sciences, le directeur des achats et les techniciens en informatique, sont 7,5 heures consécutives situées entre 8h00 et 17h00 et

sont payées sept (7) heures de travail par jour. La deuxième demi-heure de l'heure du midi remplace toute pause.

- 19.03 Les heures de travail normales pour les employés travaillant dans le secteur de soutien et audiovisuel ainsi que les agentes de liaison sont normalement quarante (40) heures par semaine. Selon l'article 20, les heures des agents de liaison peuvent varier. Les heures normales de travail sont 8,5 heures consécutives entre 8h00 et 17h00 et sont payées huit (8) heures de travail par jour.
- 19.04 Les heures normales de travail pour le personnel assigné aux résidences, sont de trente (30) ou de trente-cinq (35) heures, telles que déterminées par l'employeur. Toute heure travaillée au-delà de trente-cinq (35) heures sera considérée comme du temps supplémentaire et payée selon l'article 20. Les heures normales de travail sont 6,5 heures consécutives entre 8h00 et 15h00 et sont payées six (6) heures de travail par jour
- 19.05 Les heures de travail normales pour la standardiste sont de quarante (40) heures par semaine, soit de 8h30 à 11h30 et de 12h30 à 17h00 rémunérées au taux salarial régulier. L'employeur sera responsable de trouver un remplaçant durant son absence, y compris pendant l'heure du midi.
- 19.06 Pour chaque période de quatre (4) heures ininterrompues (ou de trois heures et demi (3,5) ininterrompues pour l'employé qui travaille trente-cinq (35) heures par semaine), l'employé pourra avoir une pause-café de quinze (15) minutes. Cette pause sera payée.
- 19.07 Les heures de travail peuvent varier avec le consentement mutuel du superviseur et de l'employé.
- 19.08 Pour des raisons d'urgence, certains employés pourraient avoir à travailler pendant des journées où l'Université est fermée. En consultation avec leur superviseur immédiat, les employés qui doivent travailler pendant des jours où l'Université est fermée se verront accordés le même nombre d'heures travaillées, sous forme de congé compensatoire.

Article 20 – Heures supplémentaires et rappel au travail

- 20.01 a) Le travail exécuté par un employé, à la demande express de l'employeur, en sus des heures de travail pour la classification et selon l'article 19, sera considéré comme temps supplémentaire.
- b) Des heures supplémentaires sont définies comme des heures en plus des heures régulières quotidiennes ou hebdomadaires. Un employé doit travailler au moins quinze (15) minutes au-delà de ses heures régulières avant d'avoir droit à une compensation d'heures supplémentaires.
- c) L'employeur accepte d'attribuer le travail sur une base juste et équitable parmi les employés à l'intérieur de l'unité de négociation qui sont qualifiés et disponibles.
- 20.02 Un employé qui doit faire des heures supplémentaires a le choix d'être payé ou de prendre ce temps comme congé à l'heure et à la date qui conviendront mutuellement à l'employé et à l'employeur.
- 20.03 Un employé qui doit faire des heures supplémentaires sera soit rémunéré à un taux d'une fois et demie (1½) les heures régulières, soit se verra accorder un congé équivalent à une fois et demie (1½) le temps travaillé, à l'heure et à la date qui conviendront mutuellement à l'employé et à l'employeur. Si l'employé doit travailler pendant son 2^e jour de congé, il sera payé le double (2x) du taux régulier ou se verra accorder un congé payé équivalent à deux

fois (2x) le temps travaillé, à l'heure et à la date qui conviendront mutuellement à l'employé et à l'employeur. Lorsqu'un employé est tenu de travailler des heures supplémentaires pendant son premier (1^{er}) jour de congé mais qu'il choisit de travailler pendant son deuxième (2^e) jour de congé, et avec le consentement du superviseur, l'employé sera payé des heures supplémentaires au taux d'un et demi (1,5x) le taux régulier.

- 20.04 Un employé qui doit travailler le jour d'un congé payé reçoit le congé payé et un congé équivalent à une fois et demie (1½) les heures travaillées, à l'heure et à la date qui conviendront mutuellement à l'employé et à l'employeur ou, si avec un commun accord, l'employé peut être payé.
- 20.05 Un employé qui est rappelé au travail par l'employeur, sans préavis et à l'extérieur des heures de travail normales, sera payé le montant le plus élevé des deux, soit un minimum de quatre (4) heures au taux régulier, soit le taux supplémentaire.
- 20.06 Lorsque l'employeur détermine que les heures supplémentaires doivent être travaillées à un temps qui ne suit pas immédiatement les heures normales de la journée, l'employé sera payé le montant plus élevé des deux, soit un minimum de trois (3) heures au taux régulier, soit le taux supplémentaire. Si l'employé choisit de travailler les heures supplémentaires plus tard ce jour-là, et que l'employeur accepte, le minimum des trois (3) heures ne s'appliquera pas.
- 20.07 Un employé qui doit faire un minimum de deux (2) heures supplémentaires après la fin de sa journée régulière se verra accorder un repas. Si le repas n'est pas fourni, l'employé sans reçu recevra 10 \$ pour s'acheter un repas. L'employé avec reçu sera remboursé un maximum de 15 \$.
- 20.08 Un employé à temps partiel permanent ou en contrat à durée déterminée sera éligible pour compensation seulement lorsqu'il travaille en sus des trente-cinq (35) ou des quarante (40) heures par semaine ou sept (7) ou huit (8) heures par jour (selon la classification).

Article 21 – Salaires

- 21.01 Les augmentations salariales suivantes seront mises en œuvre pour chacun des rangs et échelons en annexe 2, pendant la durée de cette convention collective :
- | | |
|-----------------------------------------|-------|
| En date du 1 ^{er} juillet 2015 | 1,50% |
| En date du 1 ^{er} juillet 2016 | 1,75% |
| En date du 1 ^{er} juillet 2017 | 1,75% |
- 21.02 Les classifications retrouvées à l'annexe 1 de cette convention collective ne seront ni modifiées, ni retranchées, et les postes ne seront ni altérés, ni amendés sans l'accord du syndicat.
- 21.03 Lors de l'embauche, l'employé sera placé à l'échelon 1 de sa classification, à moins qu'il ait des expériences pertinentes directement reliées au poste. Cependant, en aucun cas le nouvel employé sera placé plus haut que l'échelon 3.
- 21.04 Au 1^{er} juillet, l'employé progressera d'un échelon, sauf s'il est plafonné à l'échelon 5. Si l'employé a complété six (6) mois ou plus au 1^{er} juillet, il aura le droit de progresser d'un échelon.
- 21.05 L'Université reconnaît que dans certaines circonstances, selon les pressions du marché du travail, un salaire différentiel sera nécessaire pour certains postes. Le salaire différentiel

sera déterminé par la directrice des ressources humaines et le syndicat sera avisé. Le salaire différentiel sera ajusté au salaire de l'employé. Le salaire différentiel sera révisé annuellement et pourrait augmenter, diminuer, être soutenu ou éliminé. Le changement, s'il y a lieu, sera communiqué au syndicat. Le salaire de l'employé pourrait excéder le maximum de l'échelle salariale de sa classification à cause du salaire différentiel.

Article 22 – Reclassement

- 22.01 L'employeur s'engage à étudier la description de poste d'un employé qui en fait la demande afin de déterminer la classification en vue d'un reclassement.
- 22.02 L'employeur étudiera le dossier et rendra son évaluation à l'employé dans un délai de 30 jours calendrier.
- 22.03 L'employeur aura l'option de :
- a) procéder au reclassement de l'employé;
 - b) réviser les tâches du poste pour les rendre conformes à la classification actuelle;
 - c) rejeter la demande.
- 22.04 Une demande ne pourra pas être faite à moins qu'il se soit écoulé une période de douze (12) mois depuis la dernière demande et que les tâches et les responsabilités du poste aient subi des changements suffisamment importants pour justifier une réévaluation.
- 22.05 Un employé qui est reclassé dans une classification inférieure aura son salaire protégé et, s'il y a lieu, l'employé progressera dans les échelons restants selon l'échelle salariale.
- 22.06 Le reclassement d'un poste occupé ne sera pas considéré vacant selon les provisions de cette convention et, par conséquent, un tel reclassement ne sera pas affiché. Par contre, si le poste est déclaré redondant et si un nouveau poste est créé avec une classification différente, celui-ci sera affiché.
- 22.07 Les résultats de l'évaluation peuvent faire l'objet d'un appel auprès du comité d'entreprise dans un délai de dix (10) jours. Lorsque la demande d'appel est reçue, le comité d'entreprise se réunira et nommera un membre supplémentaire pour agir comme président du comité. Le président aura privilège de vote au besoin. L'appel à la décision sera l'étape finale du processus. Les décisions du comité seront finales et absolues et ne seront pas assujetties au grief ou à l'arbitrage.

Article 23 – Congés

- 23.01 Congé pour maladie dans la famille immédiate de l'employé :
- a) La famille immédiate de l'employé comprend l'époux ou l'épouse, le fils, la fille, le père, la mère, ou une autre personne qui demeure dans le même domicile et qui est à la charge de l'employé.
 - b) L'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours pour :
 - i) assister un membre de sa famille qui est malade ;
 - ii) accompagner un membre de la famille à des rendez-vous médicaux ou dentaires au besoin.

23.02 Congé en cas d'urgence :

Un employé a droit à un congé avec solde d'une durée maximale de trois (3) jours pour répondre à une condition critique relevant d'un cas d'urgence grave (inondation, incendie, etc.) qui exige son attention personnelle, dont la responsabilité ne peut pas être confiée à un autre et qui exige l'attention de l'employé pendant les heures normales de travail. Chaque événement sera considéré ayant une durée minimum d'un (1) jour. En d'autres mots, l'employé pourrait avoir un maximum de trois (3) jours de congé pour des cas d'urgence par année.

23.03 Congé spécial :

Au cours d'une année, l'employeur peut accorder des congés spéciaux avec ou sans solde pour une durée justifiée selon la nature des circonstances.

23.04 Congé sans solde :

Tout employé peut demander un congé sans solde pour des raisons de convenance personnelle. Cette demande sera considérée par l'employeur et un tel congé sera accordé dans la mesure du raisonnable. Normalement, la durée d'un congé sans solde n'excèdera pas douze (12) mois.

23.05 Congé pour fonctions publiques :

a) l'employeur accordera un congé sans solde pour une fonction publique suite à une demande écrite de l'employé;

b) le congé sans solde sera d'une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours pour tout employé qui désire se présenter comme candidat à des élections municipales, provinciales ou fédérales;

c) si l'employé réussit à se faire élire, il pourra profiter d'un congé sans solde additionnel d'une durée maximale d'un mandat à la fonction publique.

d) si, lorsqu'un employé retourne au travail après un congé sans solde autorisé, il trouve que son poste est devenu superflu ou a été éliminé, cet employé sera placé dans un poste équivalent avec salaire et avantages comparables à son dernier poste.

23.06 Congé de tempête :

a) Seul le Conseil, ou la personne qu'il a désignée, peut déclarer un congé payé de tempête à l'Université.

b) Quand le Conseil déclare une journée de tempête, les employés seront payés la balance des heures qui restent à travailler en cette journée de tempête.

c) Les employés qui devront, à la demande de l'employeur, travailler durant ce congé de tempête seront payés pour ces heures de travail, en plus des heures indiquées dans 23.06 (b), ou pourront prendre ces heures comme congés payés à une date ultérieure qui conviendra à l'employeur et à l'employé.

23.07 Congé de fonctions judiciaires :

Un congé de fonctions judiciaires sera accordé avec solde à tout employé sauf celui qui est en congé sans solde ou en suspension afin de :

a) siéger comme juré, ou répondre à une citation de comparaître comme témoin dans toute poursuite judiciaire engagée devant :

i) la cour ou sous l'autorité de la cour, ou

ii) un arbitre ou un juge ou devant une personne (ou un groupe de personnes) autorisée par la loi à mener une enquête et à obliger des témoins à comparaître, ou

iii) un conseil législatif, une assemblée législative ou un comité établi par un corps semblable, ayant l'autorisation d'obliger des témoins à comparaître.

b) À l'exception des frais de voyage tels que décrits dans la politique interne, toute rémunération reçue par un employé pour ses services en tant que témoin ou membre d'un juré doit être versée à l'employeur.

23.08 Congé de Noël :

L'employeur accordera un congé de Noël de trois (3) jours entre Noël et le Jour de l'An. Les employés qui devront, à la demande de leur chef de département, travailler pendant ce congé de Noël seront rémunérés au taux régulier et pourront choisir d'être payés ou de prendre un congé équivalent à une date ultérieure qui conviendra à l'employeur et à l'employé.

23.09 Congé militaire :

Un congé militaire sera accordé tel que convenu à la section 80 des règlements généraux du *Civil Service Act*. Plus précisément, quand les besoins opérationnels le permettent, un employé peut se voir accorder un congé avec solde jusqu'à un maximum de deux (2) semaines dans le but d'obtenir une formation militaire ou pour rendre un service militaire.

Un employé qui se voit accorder un congé militaire avec solde tel que convenu par ce règlement se fera déduire de sa paie la somme égale au montant qui lui est payé comme salaire par le ministère de la Défense nationale.

Quand un employé utilise des jours de vacances pour des fins de formation ou de service militaire tel que convenu par ce règlement, il recevra son plein salaire de l'Université nonobstant les montants qui lui sont versés par le ministère de la Défense nationale.

Article 24 – Congé de deuil

24.01 a) Dans le cas de décès du conjoint, d'un fils ou d'une fille, l'employé a le droit de s'absenter sans perte de salaire pendant une période n'excédant pas les huit (8) jours ouvrables suivant immédiatement le décès de l'individu en question.

b) Dans le cas de décès du père, de la mère, d'un demi-fils, d'une demi-fille, l'employé a le droit de s'absenter sans perte de salaire pendant une période n'excédant pas les cinq (5) jours ouvrables suivant immédiatement le décès de l'individu en question.

c) Dans le cas de décès d'un beau-père, d'une belle-mère, une bru, un gendre, des grands-parents, de petits-enfants, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur ou d'un autre membre de la famille résidant dans le même domicile, l'employé a le droit de s'absenter sans perte de salaire pendant une période n'excédant pas les trois (3) jours ouvrables suivant immédiatement le décès de l'individu en question.

d) Dans le cas de décès d'un oncle, d'une tante, d'un cousin, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un neveu ou d'une nièce, l'employé a le droit de s'absenter sans perte de salaire pendant une période n'excédant pas un (1) jour ouvrable pour assister aux funérailles.

e) Si un décès survient durant la période des vacances annuelles d'un employé, le congé de deuil auquel a droit l'employé en vertu des clauses ci-dessus sera compté comme tel et les jours en question seront ajoutés aux jours de vacances.

f) Dans le cas de décès d'un confrère de travail, l'employé a le droit de s'absenter du travail sans perte de salaire pour assister aux funérailles, pourvu que les opérations de l'employeur ne soient pas affectées. Dans le cas d'un ami proche, l'employé a le droit d'assister aux funérailles et de rattraper les heures à une date ultérieure.

Article 25 – Congé de maladie

- 25.01 Un congé de maladie se définit comme la période de temps durant laquelle un employé est absent de son travail avec solde en raison de maladie, d'une invalidité, d'une exposition à une maladie contagieuse, ou lorsqu'il doit subir un examen ou un traitement sous les soins d'un médecin, d'un chiropraticien, ou d'un dentiste, si ces examens ou traitements ne peuvent pas se faire après les heures normales de travail de l'employé. Les visites chez une esthéticienne ne comptent pas.
- 25.02 Tout employé aura le droit de se constituer une réserve de journées de congé de maladie à raison d'une journée et demie (1½) pour chaque mois d'emploi jusqu'à un maximum de 15 jours ouvrables.
- 25.03 Le solde des journées de maladie sera payé à un employé ayant dix (10) ans de service lors de sa retraite, jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables.
- 25.04 Lorsqu'un employé ne peut pas se présenter au travail pour une raison de maladie ou d'accident, il doit en aviser son chef de département dans les plus brefs délais et l'informer de la date probable de son retour au travail.
- 25.05 Lorsque l'employeur a des raisons de croire que l'employé abuse de ses jours de maladie, il peut émettre une directive préalable qui oblige l'employé à fournir un certificat médical, dans un format acceptable par l'employeur, pour toute période d'absence subséquente pour congé malade.

Article 26 – Congés de maternité, de paternité et d'adoption

- 26.01 a) Après avoir achevé douze (12) mois d'emploi continu, une employée qui devient enceinte peut se voir accorder un congé sans solde allant jusqu'à dix-sept (17) semaines, à condition d'en avoir fait la demande et d'avoir fourni un certificat médical établissant la date probable de l'accouchement.
- b) Une employée ne peut pas commencer son congé de maternité plus tôt que seize (16) semaines avant la date de l'accouchement et pas plus tard que la date de l'accouchement.
- 26.02 Droits d'une employée enceinte
- a) L'employeur ne mettra pas fin à l'emploi d'une employée parce qu'elle est enceinte.
- b) L'employeur peut demander à l'employée de commencer son congé sans solde quand le poste de l'employée ne peut pas être raisonnablement occupé par une personne enceinte ou quand le rendement de l'employée est réellement affecté par la grossesse. Une telle action ne sera pas prise avant que l'employée ait été avisée des inquiétudes de l'employeur et ait eu l'occasion de fournir des preuves médicales qui établissent sa capacité à travailler.
- c) Une employée en congé de maladie associé à sa grossesse, avant le début ou après la fin de son congé de maternité, conformément à cet article, peut se voir accorder un congé selon les provisions de l'article 25.

26.03 Préavis nécessaire pour un congé de maternité

- a) L'employée enceinte fournira à l'employeur un préavis écrit quatre (4) semaines avant la date du début de son congé de maternité.
- b) Lorsque le préavis selon cet article n'est pas possible à cause de circonstances hors du contrôle de l'employée, l'employée fournira à l'employeur un préavis du début de son congé ou de son retour au travail dès qu'il est raisonnablement possible de le faire.

26.04 Fin du congé de maternité

- a) Le congé de maternité d'une employée qui n'a pas droit à un congé parental se terminera dix-sept (17) semaines après que le congé de maternité ait commencé.
- b) Le congé de maternité d'une employée qui n'a pas droit à un congé parental se terminera au plus tard de ces deux dates, soit dix-sept (17) semaines après que le congé de maternité ait commencé, soit six (6) semaines après la naissance, le mort-né ou la fausse couche. Si une employée désire prendre moins de dix-sept (17) semaines de congé de maternité, elle avisera par écrit l'employeur de son intention de revenir au travail au moins quatre (4) semaines avant son retour au travail.

26.05 Congé postnatal

À l'occasion de la naissance d'un enfant, le parent de l'enfant qui ne prend pas le congé de maternité a droit à un congé avec solde, et sans perdre d'ancienneté, jusqu'à trois (3) jours, pris à la discrétion de l'employé dans un délai de quatre (4) semaines après la naissance. Un employé qui prend ce congé doit donner un préavis par écrit le plus tôt possible à l'employeur.

26.06 Congé parental

- a) Un employé qui a achevé douze (12) mois d'emploi continu, et qui devient parent d'un ou de plusieurs enfants à la suite de la naissance d'un enfant ou des enfants, a droit à un congé sans solde allant jusqu'à trente-cinq (35) semaines.
- b) Un employé qui devient parent d'un ou de plusieurs enfants à la suite d'un placement de l'enfant ou des enfants aux soins de l'employé pour fins d'adoption, conformément aux lois provinciales, a droit à un congé sans solde jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) semaines.
- c) Lorsque l'employé prend, en conformité avec cet article, un congé de maternité, et que le nouveau-né ou les enfants arrivent chez l'employé pendant son congé de maternité, le congé parental commence immédiatement à la fin du congé de maternité et sans que l'employé ait besoin de retourner au travail, et se termine au plus tard trente-cinq (35) semaines après que le congé parental ait commencé.
- d) Lorsque l'employé ne prend pas un congé de maternité selon les dispositions de cet article, le congé parental commencera à une date déterminée par l'employé et qui coïncide soit avec ou après la naissance ou l'arrivée des enfants à la maison de l'employé et se terminera à la date qui vient en premier, soit au plus tard trente-cinq (35) semaines après que le congé parental ait commencé, soit cinquante-deux (52) semaines après que l'enfant ou les enfants arrivent à la maison de l'employé.

26.07 Préavis nécessaire pour un congé parental

- a) Un employé donnera un préavis écrit à l'employeur d'au moins quatre (4) semaines en indiquant la date du début du congé parental. Lorsque l'employé a le droit à un tel congé

pour cause d'adoption et lorsque l'enfant arrive sous sa garde ou son contrôle plus tôt que prévu, l'employé en informera l'employeur par écrit le plus tôt possible.

b) Si un employé en congé parental choisit de prendre moins de trente-cinq (35) semaines de congé parental, il informera l'employeur de son intention de revenir au travail au moins quatre (4) semaines avant son retour anticipé au travail.

26.08 Congé de maternité et congé parental avec avantages complémentaires

Pendant la période du congé de maternité

a) Une employée qui a droit à un congé de maternité selon cette convention, et qui fournit à l'employeur preuve qu'elle a fait demande et remplit les conditions pour recevoir l'assurance-emploi conformément à la Loi sur l'assurance –emploi, recevra une allocation de telle façon que :

- i) Lorsque l'employée est assujettie à deux (2) semaines de délai de carence prévu au régime d'assurance emploi, l'allocation sera équivalente à soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire régulier pour chacune des semaines du délai de carence, moins tout autre revenu reçu par l'employée pendant cette période ;
- ii) Pour un maximum de quinze (15) semaines additionnelles, l'employée recevra un montant égal à la différence entre le montant des prestations d'assurance emploi et 93 pour cent (93 %) de son salaire régulier, moins tout autre revenu reçu par l'employée pendant la période qui pourrait réduire les prestations de l'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit s'il n'y avait pas eu d'autres revenus reçus pendant la période.

Pendant la période du congé parental

b) Un employé qui a droit à un congé parental pour adopter selon l'article 26.06b), ou un employé qui n'est pas le parent qui a donné naissance et qui a droit à un congé parental selon l'article 26.06a), et qui démontre à l'employeur qu'il a fait demande et répond aux critères pour recevoir l'assurance emploi conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, recevra une allocation suivant les critères suivants :

- i) Lorsque l'employé est assujetti à deux (2) semaines de délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, l'allocation sera équivalente à soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire régulier pour chacune des semaines du délai de carence, moins tout autre revenu reçu par l'employé pendant cette période ;
 - ii) Pour un maximum de dix (10) semaines additionnelles, l'employé recevra un montant égal à la différence entre le montant des prestations de l'assurance-emploi et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire régulier, moins tout autre revenu reçu par l'employé pendant la période qui pourrait réduire les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'y avait pas eu d'autres revenus reçus pendant la période.
- c) Pour fins de cette allocation, le salaire hebdomadaire de l'employée sera égal à son salaire hebdomadaire régulier en fonction de sa classification le jour immédiatement précédent le début de son congé. Dans le cas d'une employée à temps partiel, le taux hebdomadaire sera multiplié par la fraction obtenue en divisant la moyenne des heures travaillées par l'employée pendant les vingt-six (26) dernières semaines par le nombre d'heures régulières à temps plein pour la classification de l'employée.
- d) Lorsque l'employée a droit à une augmentation salariale pendant la période, l'allocation sera ajustée en conséquence.

e) L'employeur ne remboursera pas l'employée du montant qu'elle serait obligée de remettre à Emploi et Développement social Canada si son salaire annuel excède une fois et demie (1 ½) le montant annuel maximal selon la Loi sur l'assurance-emploi.

26.09 Considérations générales

a) Les dispositions pour un congé de maternité et/ou un congé parental pour un employé seront conformes au code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse, R.S.N.S. 1998, c. 246, ss 59-60 et dans sa version modifiée, sauf si le congé ou les avantages augmentent, comme convenu par cette convention collective.

b) En fonction des critères d'admissibilité des plans d'assurance, toutes assurances et avantages seront maintenus pendant un congé de maternité ou un congé parental. L'employé, sur la base d'un système prépayé, et l'employeur payeront chacun leur part des primes pour toutes les assurances en fonction du salaire régulier pendant le congé.

c) Pendant un congé de maternité ou un congé parental, l'employé continuera à accumuler du service et l'ancienneté sera considérée comme étant continue. Par contre, le service accumulé pendant un congé de maternité ou un congé parental ne sera pas utilisé pour fin de calcul des crédits de vacances.

d) L'employé est assuré de retrouver son poste au retour du congé de maternité ou du congé parental, sans perte de salaire, avantages, ancienneté, ou droit de vacances. La période du congé de l'employé sera incluse dans le calcul de la durée de service pour fins d'ancienneté.

e) Un employé qui commence un congé de maternité ou un congé parental pendant sa période probatoire sera obligé de compléter sa période probatoire lors de son retour au travail, avant d'être admissible à la permanence.

f) Si un employé démissionne de l'Université ou ne retourne pas au travail à la fin de son congé de maternité ou de son congé parental et qu'aucune extension n'est approuvée, son emploi sera terminé effectivement la date du premier jour de son absence.

Article 27 – Congés fériés

27.01 Tout Employé a le droit aux congés fériés suivants:

Jour de l'An

Journée du patrimoine de la Nouvelle-Écosse

Vendredi Saint

Lundi de Pâques

Fête de la Reine

Fête du Canada

Fête civique

Fête du Travail

Jour de l'Action de grâce

Jour du Souvenir

La veille de Noël (1/2 jour)

Jour de Noël

Lendemain de Noël

Et toute autre fête reconnue par l'employeur.

- 27.02 Quand un congé énuméré à l'article 27.01 tombe en fin de semaine, l'employeur accordera le vendredi précédant ou le lundi suivant comme congé payé à la place.
- 27.03 Un employé qui est appelé à travailler pendant un congé payé sera rémunéré, en plus du salaire régulier, au taux d'un et demi (1,5) pour chaque heure travaillée.
- 27.04 Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé de maladie autorisé ou d'un autre genre de congé autorisé tel que défini aux articles 25 et 26 et qu'il y a un congé férié pendant cette période, le congé férié est considéré comme un congé férié. Ce jour ne peut être comptabilisé comme un autre congé.
- 27.05 Cet article s'applique à l'employé régulier à temps plein et/ou à temps partiel. Quand un congé férié tombe sur un jour de travail régulier, l'employé sera payé en fonction de son horaire de travail ce jour-là. Un employé à temps partiel est seulement payé pour un congé férié quand celui-ci est à l'intérieur de son horaire de travail.

Article 28 – Congé annuel/Vacances

- 28.01 Tout employé a droit à des vacances annuelles avec indemnité égale à son salaire normal et dont la durée dépendra du nombre d'années et de mois de service que l'employé aura accumulés le 1^{er} juillet de l'année où il prendra les vacances en question. La durée des vacances auxquelles l'employé a droit est définie comme suit :
- | | |
|---------------------------------------------------------|--------------|
| une (1) année ou plus mais moins de six (6) années | - 3 semaines |
| six (6) années ou plus mais moins de quinze (15) années | - 4 semaines |
| quinze (15) années ou plus | - 5 semaines |
- 28.02 Pour ce qui est du droit à des vacances annuelles, l'année est considérée comme s'étendant du 1^{er} juillet au 30 juin suivant. Les journées de vacances annuelles et les heures de temps supplémentaire seront prises avant le 30 juin de l'année où elles sont accumulées, sauf s'il y a une entente mutuelle entre les parties qui le stipule autrement.
- 28.03 Au vingtième anniversaire d'emploi, tout employé recevra une prime de deux semaines additionnelles de vacances avec solde pour cette année seulement. Au vingt-cinquième anniversaire d'emploi, tout employé recevra une prime d'une semaine additionnelle de vacances avec solde pour cette année seulement. Au trentième anniversaire, tout employé recevra une prime de deux (2) semaines additionnelles de vacances avec solde pour cette année seulement.
- 28.04 Un employé peut puiser des journées de vacances de sa réserve de congé de maladie s'il peut fournir à l'employeur la preuve qu'une maladie grave ou un accident sérieux a interrompu ses vacances normales et dans ce cas l'employeur remettra les journées de vacances perdues à une autre date.
- 28.05 Lorsqu'un jour férié tombe pendant une période de vacances, les vacances de l'employé seront prolongées d'un jour ouvrable.
- 28.06 Un employé en congé de maternité ou un congé de maladie continuera d'accumuler de l'ancienneté pour fin de service comme défini à l'article 28.01, mais n'accumulera pas de droits de vacances pendant les congés de maternité ou parental ou pendant la période du congé de maladie qui est excédentaire de l'article 25.02.

- 28.07 Dans la mesure du possible, les vacances seront accordées au moment qui conviendra le mieux à l'employé. Dans le cas où deux employés ou plus ne pourraient pas être libérés en même temps, le critère d'ancienneté sera déterminant.
- 28.08 Les employés embauchés après le 1^{er} juillet d'une année mais avant le 30 juin de l'année suivante se verront accorder des jours de vacances pendant la période d'ajustement proportionnellement à la période de service rendu (avant le 1^{er} juillet).
- 28.09 Des jours de vacances pour une période n'excédant pas cinq (5) jours peuvent être reportés à l'année suivante. Le total des jours de vacances reportés ne peut pas excéder vingt (20) jours. Par contre, un employé absent pour un congé de maternité et/ou de paternité ou en invalidité à longue durée aura le droit de reporter, au maximum, ses jours de vacances pour l'année. L'employé doit soumettre une demande écrite pour reporter des jours de vacances au plus tard le 31 juillet pour l'année précédente terminée le 30 juin.
- 28.10 L'employé qui a prévu de prendre des jours de vacances mais qui ne peut pas pour des raisons de maladie, de blessure, ou qui est en congé de maternité, aura droit de rapporter ses jours de vacances non prises à l'année suivante.

Article 29 – Avantages universitaires

- 29.01 Les avantages universitaires déjà en vigueur demeurent en vigueur pendant la durée de cette entente, y compris toutes les améliorations qui pourraient s'y ajouter :
- a) tout cours exigé et approuvé au préalable par l'Université, dans n'importe quel domaine, qui a pour but l'amélioration du rendement de l'employé, sera payé par l'Université; y compris les frais de scolarité, de déplacement, de matériel et de manuels de classe;
 - b) chaque employé pourra suivre jusqu'à six (6) crédits de cours universitaires ou deux (2) cours collégiaux d'un trimestre par année scolaire sans frais de scolarité. Ce privilège ne pourra pas être accumulé d'une année à l'autre;
 - c) tout autre cours suivi par l'employé et tout cours suivi par son conjoint sera facturé à la moitié ($\frac{1}{2}$) des frais de scolarité;
 - d) les enfants à la charge d'un employé seront exemptés des trois-quarts ($\frac{3}{4}$) de tout frais de scolarité. Un enfant à la charge est défini comme étant un enfant né, adopté ou sous tutelle légale d'un employé, qui a moins de vingt-six (26) ans en date du début du trimestre;
 - e) les employés et leur famille immédiate auront accès au Centre sportif à un taux réduit de 50 % du prix régulier;
 - f) un T4A sera émis pour tous les avantages imposables selon les règlements de Revenu Canada.
- 29.02 Les deux parties reconnaissent les bénéfices mutuels de la formation et de l'éducation continue des employés de l'Université. Quand un employé demande un congé afin de suivre un cours, un séminaire ou une conférence reliés aux fonctions de son travail, l'Université peut, à sa discrétion, payer les frais du cours et tout autre frais relié.
- 29.03 La formation approuvée et fournie par l'Université aura normalement lieu pendant les heures de travail de l'employé. Lorsque le cours est offert sur le campus ou à l'extérieur du campus, la durée du cours sera considérée comme du temps travaillé. Les heures passées en cours qui excèdent les heures normales de travail seront considérées comme des heures travaillées et l'employé recevra un temps équivalent en congé, selon ce qui est convenu mutuellement.

Article 30 – Assurances collectives et pension

Assurances collectives

- 30.01 L'employeur s'engage à offrir aux employés à l'intérieur de l'unité de négociation, qui répondent aux critères d'admissibilité des plans, les avantages suivants :
- Plan médical et dentaire
 - Assurance vie de base et facultative
 - Assurance invalidité de courte durée et de longue durée
 - Assurance accidents de base et facultative
- 30.02 Les cotisations pour les assurances facultatives sont entièrement payées par l'employé.
- 30.03 L'employeur s'engage à consulter le syndicat pour tous changements voulus ou proposés aux assurances collectives des employés et ne modifiera pas les avantages sociaux qui sont en vigueur en date de la signature de cette convention collective sans l'accord de la majorité des adhérents du plan.
- 30.04 Pendant un congé approuvé, si l'employé désire conserver ses assurances collectives, il a la responsabilité de payer la totalité (portions de l'employé et de l'employeur) des cotisations à l'avance pour que les avantages soient maintenus pendant son congé.
- 30.05 Le coût des assurances sera partagé entre l'employeur et l'employé, chaque partie payant 50 % du coût total.

Pension

- 30.06 L'employeur s'engage à maintenir les prestations telles que définies par le régime de pension de l'Université qui est en vigueur en date de la signature de cette convention collective, sauf si des changements sont acceptés par le syndicat et par l'employeur.
- 30.07 L'employé continuera à verser 8,5 % de son salaire brut et l'employeur continuera à verser au moins ce montant au régime de pension, comme il est stipulé dans le protocole d'entente : Public Service Superannuation Plan (PSSP).

Article 31 – Employé à contrat à durée déterminée

- 31.01 L'employeur peut résilier une nomination à un poste à durée déterminée en tout temps. L'employeur avisera l'employé en contrat à durée déterminée et le syndicat des raisons qui l'amènent à résilier la nomination à un poste à durée déterminée, avec au moins dix (10) jours de préavis.
- 31.02 À la fin d'une nomination de deux (2) ans, l'employeur peut :
- a) prolonger la durée du mandat pour une période maximale de douze (12) mois avec le consentement du syndicat ; ou
 - b) mettre fin à l'emploi à durée déterminée ; ou
 - c) conformément à l'article 14, afficher le poste permanent.
- 31.03 Les avantages sociaux seront accordés à un employé en contrat à durée déterminée, selon les critères d'admissibilité des plans en vigueur.

Article 32 – Indemnité

- 32.01 L'employeur s'engage à payer la somme de 250 \$ aux employés du service de soutien, de la patinoire et des résidences afin de défrayer les coûts des vêtements de travail. Cette somme sera payée en deux versements, la moitié le 1^{er} avril et l'autre moitié le 1^{er} octobre de chaque année.
- 32.02 a) Un employé qui a l'autorisation d'utiliser sa voiture personnelle pour effectuer des affaires au nom de l'employeur sera remboursé en accordance avec la politique de déplacement de, qui est administrée par le Conseil des gouverneurs.
- b) L'employeur a le droit d'exiger d'un employé, en accord avec les conditions d'emploi ou par consentement mutuel, qu'il utilise son véhicule personnel pour effectuer ses tâches désignées. Lorsqu'un employé doit utiliser son véhicule personnel pour effectuer ses tâches, une allocation annuelle lui sera accordée.
- 32.03 L'employeur s'engage à payer la somme de 100 \$ à l'adjoint du centre sportif afin de défrayer les coûts d'achat d'un maillot de bain requis pour sa position.

Article 33 – Impartition

- 33.01 L'employeur ne confiera pas à un tiers (y compris la sous-traitance, la cotraitance, l'externalisation ou la concession), en tout ou en partie, un travail ou la prestation d'un service sans respecter les conditions suivantes :
- a) l'employeur accepte de consulter le syndicat afin de réduire les effets négatifs pour les employés.
- b) l'employeur accepte de rencontrer le Syndicat au moins quarante (40) jours avant une mise en disponibilité.
- c) Dans le cas où l'employeur effectue l'impartition d'une activité, d'un travail ou d'un service, l'employeur accepte d'inclure comme condition au contrat la nécessité d'accorder une préférence aux employés qui sont disponibles et qui ont les qualifications nécessaires pour effectuer le travail exigé.
- d) En cas de mise en disponibilité d'un employé, l'article 17 de cette entente s'appliquera.

Article 34 – Dossier personnel

- 34.01 Une copie de tout document placé dans le dossier de l'employé qui pourrait être à la base d'une mesure disciplinaire sera remise à l'employé en même temps qu'il est placé dans son dossier, avec copie conforme au syndicat.
- 34.02 Une lettre disciplinaire placée dans le dossier personnel de l'employé sera retirée si, après dix-huit (18) mois, cet employé n'est pas rappelé au bureau des ressources humaines en raison de mesures disciplinaires. Une suspension disciplinaire sera retirée si après **trois (3) ans** cet employé n'est pas rappelé au bureau des ressources humaines pour des raisons disciplinaires. Cependant, une suspension disciplinaire liée à une faute intentionnelle, une

désobéissance sérieuse ou un manquement au devoir sera maintenue dans le dossier personnel pendant quatre (4) ans.

- 34.03 Un employé, ou un représentant syndical qui a reçu une approbation écrite de l'employé, peut avoir accès au dossier personnel officiel de l'employé, au bureau des ressources humaines, en présence du directeur des ressources humaines ou de son délégué.
- 34.04 Assujetti aux restrictions imposées par la loi, l'employé recevra des copies de tout document dans son dossier lors d'une demande écrite.
- 34.05 Il y a seulement un dossier personnel officiel, et ce dossier sera maintenu par les ressources humaines.
- 34.06 Un employé qui dépose un grief au sujet d'une suspension disciplinaire ou d'une terminaison d'emploi peut soumettre son grief à l'étape 3 conformément à l'article 11.

Article 35 – Changements technologiques

- 35.01 L'employeur reconnaît que les changements technologiques pourraient créer des besoins spécifiques chez les employés qui sont directement touchés par la technologie de pointe. Pour cette raison :
- a) dans la mesure du possible, l'employeur informera dans un délai de trois (3) mois avant son implantation tout employé directement touché par un changement technologique;
 - b) l'employeur mettra à la disposition de tout employé directement touché par un changement technologique les moyens nécessaires (cours, sessions de formation, manuels, temps libre et autres ressources) qui permettront à l'employé d'acquérir les connaissances nécessaires pour remplir ses nouvelles responsabilités;
 - c) l'employeur assumera tous les frais approuvés au préalable pour le recyclage, les matériaux et les déplacements des employés qui se perfectionneront pour combler les postes modifiés ou créés par le changement technologique.
- 35.02 L'employeur considère les premiers trois (3) mois comme étant une période d'adaptation et pendant laquelle l'employeur fournira à l'employé le matériel, les sessions de formation, les cours et les manuels qui seront nécessaires pour sa formation ou son apprentissage de la technologie.
- 35.03 Si une réduction de la main-d'œuvre doit être effectuée, les employés seront mis à pied et rappelés au travail en conformité avec l'article 17.

Article 36 – Santé et sécurité au travail

- 36.01 L'Université, le syndicat et les employés acceptent d'être liés par les dispositions du *Occupational Health and Safety Act*, S.N.S. 1996, c7.
- 36.02 L'employeur accepte de continuer à soutenir le comité de santé et sécurité au travail de l'Université Sainte-Anne. Les employés de l'unité de négociation qui sont membres du comité de santé et sécurité au travail se verront accorder du temps sans perte de salaire pour participer aux réunions du comité ainsi que pour s'occuper des affaires découlant des réunions.
- 36.03 Le comité de santé et sécurité au travail

- a) L'Université accepte de maintenir un comité de santé et sécurité au travail, composé des représentants du syndicat et de l'Université.
- b) Le comité élit son président. Les procès-verbaux sont conservés et des copies distribuées à tous les membres du comité, le syndicat et l'Université. Le président signera le procès-verbal dès que le comité l'approuve.
- c) Les responsabilités du comité incluent :
 - i) faciliter l'établissement et le fonctionnement propre des comités locaux comme convenu dans le *Occupational Health and Safety Act* ; et
 - ii) déterminer la taille et la juridiction des comités locaux, en ce qui concerne le nombre d'employés sur les lieux de travail ; et
 - iii) réviser les rapports envoyés par les comités locaux et, quand il est nécessaire, faire des recommandations reliées à la santé et à la sécurité des parties principales ; et
 - iv) effectuer toutes autres tâches mentionnées dans cette convention, ou requises par le *Occupational Health and Safety Act*, ou assignés au comité par les parties principales.

36.04 Formation de premiers soins

Dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des employés, l'Université mettra en place un programme interne de formation en premiers soins dans le but de former un agent en premiers soins dans chaque département.

36.05 Trousse de premiers soins

L'Université fournira un endroit, équipé avec une trousse de premiers soins, pour usage des employés malades pendant les heures de travail.

36.06 Équipement de sécurité

L'Université fournira l'équipement de sécurité nécessaire pour la santé et la sécurité des employés, tel que déterminé par *Occupational Health and Safety Act*.

36.07 Conformément aux stipulations du *Occupational Health and Safety Act*, tout employé peut exercer son droit de refuser d'accomplir toute tâche sur son lieu de travail.

Article 37 – Tableau d'affichage

37.01 L'employeur permettra aux employés d'utiliser des tableaux d'affichage dans ses locaux pour poster des avis de réunion et d'autres avis pertinents.

Article 38 – Harcèlement

38.01 L'employeur et l'unité de négociation reconnaissent les politiques de harcèlement de l'Université Sainte-Anne qui peuvent être modifiées conformément avec la convention.

Article 39 – Employés payés par une subvention - usage restreint

39.01 Les deux (2) parties acceptent l'exclusion des employés payés par une subvention de l'unité de négociation.

Article 40 – Remarques générales

40.01 Politique linguistique :

Tout employé doit posséder le niveau de compétence en langue française et en langue anglaise qui est nécessaire à l'accomplissement de ses tâches.

Article 41 – Employé à temps partiel

41.01 a) Sauf accord contraire des parties, un employé régulièrement embauché à temps partiel, dans un poste et une classification faisant partie de l'unité de négociation, sera couvert par cette convention collective et aura droit aux avantages sociaux au prorata des heures travaillées.

b) Le temps accordé pour un congé sans solde, tel qu'un congé de maternité, ne sera pas calculé au prorata.

c) Les journées de maladie payées seront calculées au prorata des heures travaillées.

d) Les conditions de couverture des plans médicaux et dentaires, assurance collective, et assurance invalidité seront déterminées par les critères d'admissibilité des plans.

41.02 Afin d'accumuler du service pour un emploi à temps partiel, un employé à temps partiel accumulera du service et sera crédité pour son service au prorata des heures travaillées, y compris les congés payés ou les jours compensatoires, les vacances, les jours de maladie et les congés avec solde.

41.03 Temps supplémentaire

a) Un employé à temps partiel recevra une compensation pour les heures supplémentaires accumulées selon les stipulations de la convention collective quand il travaille des heures au-delà des heures régulières à temps plein. Par contre, lorsque les heures de travail sont basées sur une période de deux semaines, les heures supplémentaires seront accumulées quand l'employé à temps partiel travaille des heures au-delà des heures régulières à temps plein pour la période de deux semaines.

b) Un employé qui doit travailler sept (7), sept et demi (7,5) ou huit (8) heures par jour, selon la classification, aura droit à des heures supplémentaires pour les heures travaillées après les heures prévues, sauf s'il y a une entente mutuelle qui précise autrement.

c) Un employé à temps partiel qui doit travailler moins qu'un temps plein, aura droit à des heures supplémentaires après avoir travaillé l'équivalent d'une période à temps plein.

d) Lorsqu'un employé à temps partiel doit travailler moins que les heures hebdomadaires régulières d'un employé à temps plein dans l'unité de travail, le taux régulier sera payé

inclusivement jusqu'aux heures régulières hebdomadaires d'un employé à temps plein et les heures supplémentaires seront payées pour toutes heures travaillées excédentaires.

Article 42 – Congé pour affaires syndicales

42.01 Congé sans solde

(a) Quand les besoins opérationnels le permettent, et avec un préavis suffisant, un congé spécial sans solde sera accordé aux employés qui sont élus :

- i) pour assister, comme membres du conseil des directeurs du syndicat, aux réunions de ce conseil ;
- ii) pour assister, comme délégués, aux conventions des affiliations du syndicat tel que NUPGE, CLC, Nova Scotia Federation of Labour ;
- iii) pour assister, comme membres du comité permanent du syndicat, aux réunions de ce comité ;
- iv) pour assister, comme membres de l'exécutif, aux réunions de l'exécutif du Nova Scotia Federation of Labour.

Une telle permission ne sera pas déraisonnablement refusée.

(b) Un congé spécial sans solde sera accordé aux employés qui sont choisis ou nommés pour assister à des programmes éducationnels syndicaux ou pour travailler comme remplaçants du personnel syndical sur une base temporaire (remplaçante) et pour tout autre but tel que convenu par l'employeur, pourvu que les besoins opérationnels le permettent et avec préavis suffisant.

Une telle permission ne sera pas déraisonnablement refusée.

42.02 Avis à l'employeur

Le syndicat avisera l'employeur des noms et du département des membres du conseil d'administration et du comité de négociation pour l'unité de négociation.

42.03 Réunion annuelle

a) Quand les besoins opérationnels le permettent, et avec préavis suffisant, l'Université accordera un congé spécial sans solde pour une période n'excédant pas deux (2) jours, et un congé spécial sans solde pour la portion de temps de déplacement avant et après la réunion, selon les besoins, aux employés qui sont élus ou nommés comme délégués inscrits pour assister à la réunion annuelle du syndicat. Une telle permission ne sera pas déraisonnablement refusée.

b) Le syndicat avisera l'employeur des noms et du département des délégués inscrits pour la réunion annuelle au moins trois (3) semaines avant la réunion annuelle.

42.04 Nombre d'employés admissibles

Le nombre d'employés admissibles à un congé spécial spécifié aux articles 42.01 et 42.03 sera conforme au nombre défini dans la constitution du Nova Scotia Government and General Employees Union.

Article 43 – Durée de l’entente

43.01 La présente entente collective prend effet à compter de la date de la signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2018.

43.02 Il est entendu que l'une ou l'autre des parties de cette entente collective pourra, dans les trois (3) mois qui précèdent immédiatement la date de la terminaison, aviser l'autre partie pour qu'elle commence à négocier le renouvellement ou la révision de cette entente collective ou pour s'entendre sur une nouvelle entente collective conformément au ministère de Travail et de l'Éducation postsecondaire.

43.03 Pendant les négociations, telles que prévues dans la clause 43.02, les dispositions de cette entente collective resteront en vigueur conformément au ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Recteur et vice-chancelier

Présidente NSGEU

Témoïn

Témoïn

Date : _____

ANNEXE 1

Catégorie	Titre de la position
1	Personnel de résidence
	Concierge
	Caissier
2	Assistant à la directrice du complexe sportif
3	Plombier
	Peintre
	Mécanicien d'entretien
	Charpentier
	Préposé à la patinoire
4	Aide bibliothécaire I
	Standardiste
5	Électricien
	Aide bibliothécaire II
6	Secrétaire
7	Préposé aux finances
	Préposé à l'admission
	Soutien technique – audiovisuel
	Agent de stage
8	Directrice des achats
9	Agent de recrutement
10	Facilitateur
11	Technicien en informatique
12	Technicien de laboratoire des sciences

ANNEXE 2

2015 -2016

Catégorie	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5
1	15,39 \$	15,72 \$	16,06 \$	16,39 \$	16,73 \$
2	16,16 \$	16,49 \$	16,85 \$	17,20 \$	17,56 \$
3	16,49 \$	16,85 \$	17,21 \$	17,57 \$	17,94 \$
4	18,40 \$	18,80 \$	19,19 \$	19,59 \$	20,01 \$
5	18,76 \$	19,16 \$	19,57 \$	19,99 \$	20,39 \$
6	19,85 \$	20,28 \$	20,73 \$	21,15 \$	21,59 \$
7	20,30 \$	20,74 \$	21,18 \$	21,62 \$	22,06 \$
8	22,28 \$	22,77 \$	23,25 \$	23,73 \$	24,22 \$
9	23,83 \$	24,36 \$	24,87 \$	25,39 \$	25,90 \$
10	24,83 \$	25,36 \$	25,89 \$	26,44 \$	26,98 \$
11	27,86 \$	28,46 \$	29,06 \$	29,67 \$	30,27 \$
12	28,47 \$	29,00 \$	29,71 \$	30,34 \$	30,96 \$

2016 -2017

Catégorie	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5
1	15,66 \$	16,00 \$	16,34 \$	16,68 \$	17,02 \$
2	16,44 \$	16,78 \$	17,14 \$	17,51 \$	17,87 \$
3	16,78 \$	17,14 \$	17,52 \$	17,88 \$	18,25 \$
4	18,72 \$	19,13 \$	19,53 \$	19,93 \$	20,36 \$
5	19,09 \$	19,50 \$	19,91 \$	20,34 \$	20,75 \$
6	20,20 \$	20,63 \$	21,09 \$	21,52 \$	21,97 \$
7	20,66 \$	21,10 \$	21,55 \$	22,00 \$	22,44 \$
8	22,67 \$	23,16 \$	23,66 \$	24,15 \$	24,64 \$
9	24,25 \$	24,79 \$	25,30 \$	25,83 \$	26,36 \$
10	25,26 \$	25,81 \$	26,35 \$	26,90 \$	27,45 \$
11	28,35 \$	28,96 \$	29,57 \$	30,19 \$	30,80 \$
12	28,97 \$	29,51 \$	30,23 \$	30,87 \$	31,50 \$

2017 -2018

Catégorie	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5
1	15,93 \$	16,28 \$	16,62 \$	16,97 \$	17,32 \$
2	16,73 \$	17,08 \$	17,44 \$	17,81 \$	18,18 \$
3	17,08 \$	17,44 \$	17,82 \$	18,19 \$	18,57 \$
4	19,05 \$	19,46 \$	19,87 \$	20,28 \$	20,71 \$
5	19,42 \$	19,84 \$	20,26 \$	20,69 \$	21,11 \$
6	20,55 \$	21,00 \$	21,46 \$	21,90 \$	22,35 \$
7	21,02 \$	21,47 \$	21,93 \$	22,38 \$	22,83 \$
8	23,07 \$	23,57 \$	24,07 \$	24,57 \$	25,07 \$
9	24,67 \$	25,22 \$	25,75 \$	26,28 \$	26,82 \$
10	25,70 \$	26,26 \$	26,81 \$	27,37 \$	27,93 \$
11	28,85 \$	29,47 \$	30,09 \$	30,72 \$	31,34 \$
12	29,48 \$	30,02 \$	30,76 \$	31,41 \$	32,05 \$

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE :

Université Sainte-Anne (« Employeur »)

-et-

Nova Scotia Government and General Employees Union (« NSGEU »)

OBJET:

PUBLIC SERVICE SUPERANNUATION PENSION PLAN (PSSP)

La Loi 102, *University Pension Plan Transfer Act*, permet un transfert des régimes de pension des universités au Public Service Superannuation Plan (PSSP) de la Nouvelle-Écosse.

Les parties sont d'accord qu'il y a un avantage mutuel pour les membres de la section locale 45 à transférer le régime de pension au PSSP.

Au plus tard soixante (60) jours suivant la ratification de la convention collective par les membres de la section locale 45, des sessions d'information et un vote par les membres de la section locale 45 seront organisés. Les sessions d'information ainsi que le vote seront administrés conjointement par les parties.

Session(s) d'information et vote :

- 1) Les représentants du syndicat seront composés du NSGEU Pension and Benefits Officer, du président de la section locale 45 (ou son délégué) et peut inclure le NSGEU Employee Relations Officer. Les représentants de l'employeur seront composés du vice-recteur à l'administration et de pas plus de deux (2) représentants de l'employeur. Le syndicat et l'employeur peuvent choisir d'avoir la présence aux sessions d'un représentant de Mercer et/ou du Pension Services Corporation.
- 2) Les sessions d'information incluront des informations sur le régime de pension de l'Université Sainte-Anne et du PSSP. Les sessions d'information auront lieu pendant les heures de travail. La présence sera obligatoire pour les membres de la section locale 45 qui sont membres du régime de pension de l'Université.
- 3) Suite aux sessions d'information et afin de déterminer le choix des membres, un vote sera conjointement administré par les parties. Tous les membres actifs et invalides du régime de pension de l'Université auront le droit de voter. La majorité des votes déterminera le régime de pension pour les membres actifs et invalides.

Résultats du vote :

- 1) Si les membres votent favorablement pour un transfert au PSSP, l'employeur commencera le processus de transfert avec le Nova Scotia Pension Services Corporation en respectant les conditions suivantes :
 - a) Un effort pour effectuer le transfert au PSSP en date du 1^{er} juillet 2016.

- b) Si le transfert se concrétise, chaque année de service au régime de pension de l'Université sera reconnue comme une année de service au PSSP.
- c) En date du transfert, les prestations de retraite accumulés par les employés dans le régime de pension de l'Université seront garantis lors de la retraite. En d'autres mots, les employés seront admissibles à recevoir le plus haut des deux, soit le montant du PSSP, soit le montant accumulé à titre du régime de pension de l'Université en date du transfert. Sauf pour l'exception du montant de pension minimum garanti en date du transfert, les membres seront assujettis aux conditions du PSSP.
- 2) Si les membres actifs et invalides du régime de pension de l'Université votent pour maintenir le régime de l'Université, et que selon l'évaluation actuarielle, l'Université détermine le besoin d'augmenter les contributions des employés au régime, les parties ré-ouvriront la convention collective pour négocier les contributions de chacun.

Les membres de la section locale 45 embauchés après la date du vote participeront au PSSP.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Recteur et vice-chancelier

Présidente NSGEU

Témoin

Témoin

Date : _____