

# **CONVENTION COLLECTIVE**

entre

L'Université Sainte-Anne

et

Nova Scotia Government &

General Employees Union

(NSGEU)



**2010 -2012**

## TABLE DES MATIÈRES

Article 1 – Préambule.....	1
Article 2 - Définitions .....	1
Article 3 - Droits de l'administration.....	3
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.....	6
Article 11 - Procédure de règlement des griefs.....	6
Article 12 - Arbitrage .....	7
Article 13 - Ancienneté .....	9
Article 14 – Affichage de postes.....	9
Article 15 – Période probatoire.....	11
Article 16 - Mesures disciplinaires.....	11
Article 17 – Réaffectation .....	11
Article 18 –Mise à pied.....	12
Article 19 - Mutation / Transfert.....	15
Article 20 – Horaire de travail.....	15
Article 21 – Heures supplémentaires .....	16
Article 22 – Salaires .....	16
Article 23 – Reclassement .....	17
Article 24 – Congés.....	18
Article 25 – Congé de deuil.....	20
Article 26 – Congé de maladie.....	20
Article 27 – Congés de maternité, de paternité et d'adoption.....	21
Article 28 – Congés fériés .....	24
Article 29 – Congé annuel - Vacances.....	25
Article 30 – Bénéfices universitaires .....	26

## PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE :

Université Sainte-Anne («Employeur»)

-et-

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

**OBJET:**  
**CHANGEMENT À LA PÉRIODE DE PAIE**

- 1) Suite aux changements à l'article 19.01 (période de paie), l'Employeur s'engage à payer à chaque membre de l'unité de négociation un montant fixe de 300\$ payable le jeudi (jour de paie) de la semaine dont ces changements auront lieu.
- 2) Les employés auront deux (2) mois d'avis préalable à ce changement de période de paie.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

\_\_\_\_\_  
Recteur et vice-chancelier

\_\_\_\_\_  
Présidente NSGEU

\_\_\_\_\_  
témoin

\_\_\_\_\_  
témoin

Daté : \_\_\_\_\_

## **PROTOCOLE D'ENTENTE**

### **ENTRE :**

**Université Sainte-Anne («Employeur»)**

**-et-**

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

### **OBJET:**

#### **AMORTISSEMENT DU DÉFICIT DE SOLVABILITÉ DU RÉGIME DE RETRAITE**

Afin de combler le déficit de solvabilité existant dans le régime de retraite des employés de l'Université Sainte-Anne, évalué à environ 5 360 282\$ au 31 décembre 2009, les parties s'engagent à respecter le protocole suivant.

- 1) Du 1<sup>er</sup> juillet 2010 au 30 juin 2011, en plus de la contribution normale de 6% requise au régime de retraite, les membres feront une contribution supplémentaire de 3%.
- 2) À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011, cette contribution supplémentaire temporaire sera calculée de façon à ce que les membres contribuent 45% des sommes totales requises et que l'Université contribue 55% des sommes totales requises, sujet à ce que la contribution supplémentaire temporaire des membres soit entre un minimum de 0% et un maximum de 4,5%.
- 3) Dans l'éventualité où le déficit de solvabilité du régime de retraite est comblé plus tôt qu'au terme de la présente convention collective, les contributions supplémentaires temporaires requises des membres prendront alors immédiatement fin.
- 4) À chaque année, les parties seront informées des contributions supplémentaires temporaires faites, ainsi que l'évolution du déficit de solvabilité.
- 5) Ce protocole n'établit en aucune façon ni l'existence, ni la reconnaissance d'une responsabilité conjointe concernant le déficit de solvabilité, ni le partage de surplus éventuels.
- 6) Ce protocole ne s'applique pas aux membres à l'intérieur de l'unité de négociation qui participent au Nova Scotia Public Service Superannuation Plan.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

\_\_\_\_\_  
Recteur et vice-chancelier

\_\_\_\_\_  
Présidente NSGEU

\_\_\_\_\_  
témoin

\_\_\_\_\_  
témoin

Daté : \_\_\_\_\_

Article 31 – Assurances collectives .....	26
Article 32 – Employé terme.....	27
Article 33 – Indemnité .....	27
Article 34 – Impartition .....	28
Article 35 – Dossier personnel.....	28
Article 36 – Changements technologiques .....	28
Article 37 – Santé et sécurité au travail .....	29
Article 38 – Tableau d'affichage .....	30
Article 39 – Harcèlement .....	30
Article 40 – Employés payés par un octroi -usage restreint .....	30
Article 41 – Remarques générales .....	30
Article 42 – Employé à temps partiel .....	30
Article 43 – Congé pour affaires syndicales .....	31
Article 44 – Durée de l'entente .....	32
ANNEXE 1 - Catégorie .....	33
ANNEXE 2 - Salaires .....	34
PROTOCOLE D'ENTENTE :	
Amortissement du déficit de solvabilité du régime de retraite.....	35
Changement à la période de paie .....	36

## Article 1 – Préambule

Attendu que les Employés et les administrateurs de l'Université Sainte-Anne croient dans 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 (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, dans une position 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 les employés sur :
- 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 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 définit dans l'article 20 Horaire de travail de cette convention collective.
  - b) « Employé à temps partiel » : désigne un employé permanent ou un employé terme embauché sur une base régulière pour travailler des heures moins que les heures régulières d'un employé à temps plein. Un Employé à temps partiel n'inclut pas les étudiants embauchés à temps partiels.

## ANNEXE 2

2010 -2011

Catégorie	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5
1	14,04\$	14,34\$	14,65\$	14,96\$	15,26\$
2	14,74\$	15,05\$	15,37\$	15,69\$	16,02\$
3	15,05\$	15,37\$	15,70\$	16,03\$	16,36\$
4	16,79\$	17,15\$	17,51\$	17,88\$	18,25\$
5	17,11\$	17,48\$	17,86\$	18,23\$	18,61\$
6	18,12\$	18,51\$	18,91\$	19,30\$	19,70\$
7	18,52\$	18,92\$	19,32\$	19,73\$	20,12\$
8	20,33\$	20,77\$	21,22\$	21,65\$	22,10\$
9	21,75\$	22,22\$	22,69\$	23,16\$	23,64\$
10	22,65\$	23,14\$	23,63\$	24,13\$	24,62\$
11	25,42\$	25,97\$	26,52\$	27,07\$	27,62\$
12	25,98\$	26,55\$	27,11\$	27,67\$	28,25\$

2011 -2012

Catégorie	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5
1	14,39\$	14,70\$	15,02\$	15,33\$	15,64\$
2	15,11\$	15,43\$	15,76\$	16,09\$	16,42\$
3	15,43\$	15,76\$	16,10\$	16,43\$	16,77\$
4	17,21\$	17,58\$	17,95\$	18,32\$	18,71\$
5	17,54\$	17,92\$	18,30\$	18,69\$	19,07\$
6	18,57\$	18,97\$	19,38\$	19,78\$	20,19\$
7	18,99\$	19,39\$	19,81\$	20,22\$	20,63\$
8	20,84\$	21,29\$	21,75\$	22,19\$	22,65\$
9	22,29\$	22,78\$	23,26\$	23,74\$	24,23\$
10	23,22\$	23,72\$	24,22\$	24,73\$	25,23\$
11	26,05\$	26,62\$	27,18\$	27,75\$	28,31\$
12	26,63\$	27,21\$	27,79\$	28,37\$	28,95\$

## ANNEXE 1

Catégorie	Titre de la position
1	Personne de résidence
	Concierge
	Caissier
2	Assistant à la directrice du complexe sportif
3	Plombier
	Peintre
	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 – audio-visuel
	Agent de stage
8	Directrice des achats
9	Agent de recrutement
10	Facilitateur
11	Technicien en informatique
12	Technicien aux laboratoires de sciences

c) «Employé terme» : désigne un Employé qui est embauché avec aucune intention de devenir permanent, et qui est embauché pour une période d'un (1) an, mais qui n'excède pas deux (2) ans. Un employé terme est embauché pour une affectation spéciale ayant une durée limitée ou pour une activité ayant une fin prévisible et/ou une durée prévisible. Un Employé terme 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 32).

d) «Employé probatoire» : désigne un Employé nommé ou embauché dans une position permanente à temps plein ou dans une position permanente 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 qui sur un congé prolongé; ou pour une affectation spéciale avec une durée limitée; ou quand une activité a une fin ou une durée prévisible, est 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 lorsque le texte est explicitement différent.
- 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 »: = « union steward ».
- 2.11 « Délégué syndical en chef » = « chief shop steward ».
- 2.12 « Syndicat »: désigne le Nova Scotia Government and General Employees Union (NSGEU).
- 2.13 «Locale syndical » : désigne le locale 45 du Nova Scotia Government and General Employees Union.
- 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 gérer 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 Quand le masculin est employé dans cette entente collective, il stipule et comprend le féminin quand le contexte s'y applique.
- 2.17 «Employé occasionnel» désigne un employé embauché pour 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 discriminations**

- 4.01 Les Parties s'entendent qu'il n'y aura pas de discrimination envers un Employé par raison de race, couleur, sexe, état matrimonial, religion, âge, origine nationale ou ethnique, déficience physique, orientation sexuelle, ou autres motifs identifiés par la *Loi des droits de la personne*.
- 4.02 Les Parties s'entendent qu'il n'y aura pas de discrimination envers un Employé par raison de son effectif ou sa participation dans le 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 numéro 5143, en date du 9 septembre 2004.

### **Article 6 – Grèves et lockout**

- 6.01 Pendant le terme 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, après que la Convention collective ne soit 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 à la désignation des Employés essentiels. De tels Employés, s'ils sont d'accords et si les Parties acceptent, peuvent effectuer les tâches identifiées essentielles. Pour fins de cet article, les services essentiels sont les services qui, si pas effectués, pourrait périliter la santé et la sécurité des étudiants ou des animaux sur le campus ou pourrait causer du dommage irréversible aux édifices de l'Université. Dans de telles circonstances, les Employés effectueront les tâches désignées essentielles et sera payé le pourcentage de leur salaire, en fonction du travail accompli.

- 43.02 Avis à l'Employeur

Le Syndicat avisera l'Employeur des noms, y inclut le département de l'Employé, des membres du Conseil d'administration et du Comité de négociation pour l'unité de négociation.

- 43.03 Réunion annuelle

a) Quand les opérations le permettent, et avec avis 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 tel que nécessaire pour les Employés qui sont élus ou nommés comme délégués inscrits pour assister à la réunion annuelle du Syndicat. De telle permission ne sera pas déraisonnablement refusée.

b) Le Syndicat avisera l'Employeur des noms, y inclut le département de l'Employé, des délégués inscrits pour la réunion annuelle au moins trois (3) semaines avant la réunion annuelle.

- 43.04 Nombre d'Employés éligibles

Le nombre d'Employés éligibles pour un congé spécial spécifié aux articles 43.01 et 43.03 sera conforme au nombre défini dans la constitution du Nova Scotia Government and General Employees Union.

### **Article 44 – Durée de l'entente**

- 44.01 La présente entente collective prend effet à compter de la date de la signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2012.
- 44.02 Il est entendu que l'une ou l'autre Partie de cette entente collective pourra, dans les trois (3) mois qui précèdent immédiatement la date de la terminaison, requérir à l'autre Partie de cette entente collective qu'elle commence à négocier pour le renouvellement ou la révision de cette entente collective ou pour s'entendre sur une nouvelle entente collective conformément au ministère de Travail.
- 44.03 Pendant les négociations, telles que prévues dans la clause 44.02, les dispositions de cette entente collective resteront en vigueur conformément au ministère de Travail.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

\_\_\_\_\_  
Recteur et vice-chancelier

\_\_\_\_\_  
Présidente NSGEU

Daté : \_\_\_\_\_

#### 42.03 Temps supplémentaire

a) Un Employé à temps partiel sera éligible d'être compensé pour des heures supplémentaires selon les stipulations de la Convention collective quand il travaille des heures excédantes aux heures régulières à temps plein. Par contre, lorsque les heures de travail sont basées sur une période de deux semaines, les heures supplémentaires seront compensées quand l'Employé à temps partiel travaille des heures excédantes aux heures régulières à temps plein pour la période de deux semaines.

b) Un Employé qui est prévu de travailler un poste de sept (7), sept et demi (7,5) ou huit (8) heures, dépendant de la classification, sera éligible pour 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 est prévu de travailler moins qu'une période à temps plein, sera éligible pour des heures supplémentaires après avoir eu travaillé l'équivalent d'une période postée à temps plein.

d) Lorsqu'un Employé à temps partiel est prévu de travailler moins que les heures hebdomadaires régulières d'un Employé à temps plein dans l'unité de travail, le taux régulier sera payé jusqu'aux, et y inclut, les heures régulières hebdomadaires d'un Employé à temps plein et les heures supplémentaires seront payées pour toutes heures travaillées excédentaires.

#### **Article 43 – Congé pour affaires syndicales**

##### 43.01 Congé sans solde

(a) Quand les opérations le permettent, et avec avis suffisant, un congé spécial sans solde sera accordé pour les 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.

De telle permission ne sera pas déraisonnablement refusée.

(b) Congé spécial sans solde sera accordé aux Employées qui sont choisis ou nommés pour assister à des programmes éducationnels syndicaux ou pour travailler comme remplaçant pour le personnel syndical sur une base temporaire (remplaçante) et pour tout autre but tel que convenu par l'Employeur, pourvu que les opérations le permettent et avec avis suffisant.

De telle permission ne sera pas déraisonnablement refusée.

#### **Article 7 – Délégués syndicaux et les représentants**

7.01 Lorsqu'un nouvel Employé est embauché dans une position le faisant appartenir au 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 du locale syndicale ou son délégué rencontrera l'Employé, après avoir averti le supérieur immédiat de ce dernier, dans 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 C'est entendu que les Délégués syndicaux ou représentant syndical ont des tâches à accomplir au compte de l'Employeur. C'est reconnu que les griefs sont présentés et sont traités dans le plus bref délai. Afin de prêter attention aux griefs des employés, l'Employeur compensera le Délégué ou un 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 un 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 eu obtenu préalablement l'autorisation de son superviseur. Ceci ne sera pas abusé par le Délégué ou un représentant syndical et une telle autorisation ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

7.04 Le Locale syndicale fera connaître, par écrit, à l'Employeur les noms des membres de l'exécutif du locale ainsi que du nom des délégués syndicaux. L'Employeur fera connaître par écrit, au Syndicat/ Locale syndicale les noms des administrateurs avec qui le Syndicat et le Locale syndicale peuvent communiquer de façon officielle.

7.05 Les délégués syndicaux devront faire demande à leur superviseur pour 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 sera accordé un congé sans solde pour un terme d'office de deux ans. Pendant ce congé, l'ancienneté sera maintenue mais les avantages sociaux seront discontinus. L'Employé aura la possibilité de continuer sa participation au régime de retraite et sera responsable pour les contributions Employé et Employeur. Dans le cas de termes supplémentaires, un accord mutuel entre les deux Parties sera nécessaire.

7.07 Quand les opérations le permettent, et avec avis suffisant, l'Employeur accordera un congé spécial avec solde pour trois (3) représentants de l'unité de négociation ayant pour but d'assister à des réunions pour négocier une nouvelle Convention avec l'Employeur pour le Syndicat. De telle permission ne sera pas déraisonnablement refusée.

7.08 L'Employeur avisera le locale syndical lors de nouvelles embauches, 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 (15ième) 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 prévu pour les membres NSGEU au campus Pointe-de-l'Église.
- 8.05 Dans le plus bref délai après la signature de cette convention collective, L'Employeur fournira des copies à chacun des Employés dans l'unité de négociation et fournira une copie à chaque nouvel Employé lors de sa session d'orientation.
- 8.06 Le coût de production de ces ententes sera partagé également par l'Employeur et le Syndicat.

## **Article 9 – Relations entre les Parties**

- 9.01 Les Parties conviennent de former et de mettre en pratique un comité d'entreprise aux fins 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 du Locale syndical, 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 les opérations de l'Université. Tout Employé qui assiste à une réunion ne subira aucune perte de salaire pour avoir eu 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 ouvrable au préalable de la réunion.

## **37.06 Équipement de sécurité**

Assujetti à l'article 33.01, l'Université fournira l'équipement de sécurité nécessaire pour la santé et la sécurité des employés, tel que déterminé par la *Occupational Health and Safety Act*.

- 37.07 Conforme aux stipulations de la *Occupational Health and Safety Act*, tout Employé peut exercer son droit de refuser d'accomplir toute tâche dans son lieu de travail.

## **Article 38 – Tableau d'affichage**

- 38.01 L'Employeur permettra aux Employés l'utilisation des tableaux d'affichage dans ses locaux pour poster des avis de réunion et d'autres avis pertinents.

## **Article 39 – Harcèlement**

- 39.01 L'Employeur et l'Unité de négociation reconnaissent les politiques d'Harcèlement de l'Université Sainte-Anne et qu'elles peuvent être modifiées de temps à autre selon les stipulations des politiques.

## **Article 40 – Employés payés par un octroi -usage restreint**

- 40.01 Les deux (2) Parties acceptent l'exclusion des Employés d'octrois de l'Unité de négociation.

## **Article 41 – Remarques générales**

- 41.01 Politique linguistique :

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

## **Article 42 – Employé à temps partiel**

- 42.01 a) À l'exception d'être convenu autrement par les Parties, un Employé régulièrement employé à temps partiel dans une position et classification faisant partie de l'unité de négociation sera un membre participant de cette convention collective et sera éligible aux bénéfices 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 et les termes de garantie pour les plans médicaux et dentaires, assurance groupe sur la vie, et assurance d'invalidité seront assujettis aux critères d'admissibilité des plans.
- 42.02 Pour fins d'accumuler du service pour un emploi à temps partiel, un Employé à temps partiel accumulera du service et sera crédité pour son service sur une base prorata en fonction des heures travaillées, y inclut les congés payés ou jours compensatoires in lieu, vacances, jours de maladie et congé avec solde.

c) l'Employeur assumera tous les frais approuvés au préalable pour le recyclage, les matériaux et les déplacements des Employés qui se perfectionneront pour remplir les postes changés ou créés par le changement technologique.

- 36.02 L'Employeur voit les premiers trois (3) mois comme étant une période d'adaptation et pendant la durée de cette période, l'Employeur fournira à l'Employé le matériel, les sessions d'entraînement, les cours et les manuels qui seront nécessaires pour sa formation ou son apprentissage de la technologie
- 36.03 Si une réduction de la main-d'oeuvre doit être effectuée, les Employés seront mises à pied et rappelés au travail en conformité avec l'article 18.

### **Article 37 – Santé et sécurité au travail**

- 37.01 L'Université, le Syndicat et les Employés acceptent d'être lié à loi de la *Occupational Health and Safety Act*, S.N.S. 1996, c7.
- 37.02 L'Employeur accepte de continuer à supporter le comité de santé et sécurité au travail (SST) à l'Université Sainte-Anne. Les Employés de l'unité de négociation qui sont des membres du comité SST seront accordés du temps sans perte de paie pour participer aux réunions du comité ainsi que pour s'occuper des affaires découlant des réunions.
- 37.03 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 gardés 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 tel que provenu dans la *Occupational Health and Safety Act* : et
    - ii) déterminer la taille et la juridiction des comités locaux, ayant égard sur le nombre d'Employés sur les lieux de travail ; et
    - iii) réviser les rapports référés par les comités locaux et où requis, faire des recommandations reliées à la santé et à la sécurité aux parties principales ; et
    - iv) effectuer tout autres tâches fournies dans cette Convention, ou tel que requis par la *Occupational Health and Safety Act*, ou tel qu'assignés au comité par les parties principales.

#### **37.04 Formation de premiers soins**

Pour fins d'intérêt à la santé et à la sécurité des employés, l'Université entreprendra un programme interne de formation en premiers soins en but d'offrir un officier de premiers soins pour chaque département.

#### **37.05 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.

### **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 suivants :
- a) le Comité de régime des rentes des employés de l'Université Sainte-Anne ;
  - b) le Comité de santé et sécurité au travail ;
  - c) le Comité d'entreprise ;
  - d) le Comité des bénéficiaires en commun ;
  - 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 le 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'une ou plusieurs articles de la présente entente collective.
- 11.02 Un grief peut être posé par un Employé, par un groupe d'Employés (grief collectif), par le Syndicat au nom de ses Employés (grief syndical) ou par l'Employeur, soit 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 est toujours insatisfait, 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 est toujours insatisfait, 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, où 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) 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 à 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 les délais prescrits, 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 avec 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 en fonction de 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 Lorsqu'il y a un différend entre les deux Parties afférent à l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente entente collective, qui inclut des questions 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'un terme de la présente entente collective, l'une des deux Parties peut, après avoir 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 par-devant un seul Arbitre ou un Conseil d'arbitrage.
- 12.02 Lorsque les Parties sont de concert que l'affaire doit être référée à un seul Arbitre, et
- 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 nommera l'Arbitre.
- 12.03 a) Lorsque les Parties ne sont pas d'accords que l'affaire doit être référé à un seul Arbitre dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la demande à arbitrage, le différend sera traité par un Conseil d'arbitrage.

## **Article 34 – Impartition**

- 34.01 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 avoir eu respecté les conditions suivantes :
- a) l'Employeur accepte de consulter avec le Syndicat afin de réduire les effets négatifs pour les Employés.
  - b) l'Employeur accepte de rencontrer avec le Syndicat au moins quarante (40) jours avant une mise en disponibilité.
  - c) Au cas que l'Employeur effectue une impartition d'une activité, d'un travail ou d'un service, l'Employeur accepte d'inclure comme condition au contrat, la nécessité de donner 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 18 de cette entente s'appliquera.

## **Article 35 – Dossier personnel**

- 35.01 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.
- 35.02 Une lettre disciplinaire placée dans le dossier personnel de l'Employé sera retirée si, après deux (2) ans, cet Employé n'est pas rappelé au bureau des ressources humaines en raisons de mesures disciplinaires. Une suspension disciplinaire sera retirée si après quatre (4) ans si cet Employé n'est pas rappelé au bureau des ressources humaines pour des raisons disciplinaires.
- 35.03 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.
- 35.04 Assujetti aux restrictions imposées par la loi, l'Employé sera fourni des copies de tout document dans son dossier lors d'une demande écrite.
- 35.05 Il y aura seulement un dossier personnel officiel, et ce dossier sera maintenu par les ressources humaines.

## **Article 36 – Changements technologiques**

- 36.01 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 d'entraînement, manuels, temps libre et autres ressources) qui permettront à l'Employé d'acquérir les connaissances nécessaires pour remplir ses nouvelles tâches;

- 31.04 Pendant un congé approuvé, si l'Employé désire maintenir ses assurances collectives, il a la responsabilité de payer le total (portions de l'Employé et de l'Employeur) des cotisations en avance pour les bénéficiaires maintenus pendant son congé.
- 31.05 Les coûts des bénéficiaires seront partagés entre l'Employeur et l'Employée, chaque Partie paye 50% des coûts totaux.

### **Article 32 – Employé terme**

- 32.01 L'Employeur peut résilier une nomination terme en tout temps. L'Employeur avisera l'Employé terme et le Syndicat des raisons pour résilier la nomination terme, avec au moins dix (10) jours d'avis
- 32.02 À la fin d'une nomination terme de deux (2) ans, l'Employeur peut :
- a) prolonger la durée du terme pour une période maximale d'au plus douze (12) mois avec le consentement du Syndicat ; ou
  - b) terminer l'emploi terme ; ou
  - c) nommer l'Employé permanent.
- 32.03 Les bénéficiaires marginaux seront accordés à un employé terme, selon les critères d'admissibilité des plans en vigueur.

### **Article 33 – Indemnité**

- 33.01 L'Employeur s'engage à payer une somme de 250\$ pour aux Employés du service de soutien, de la patinoire et des résidences afin de défrayer les coûts d'habits de travail. Cette somme sera déboursée en deux versements dont la moitié le premier avril et l'autre moitié le premier octobre de chaque année.
- 33.02 a) Un Employé qui est permis d'utiliser sa voiture personnelle pour effectuer des affaires au nom de l'Employeur sera remboursé en accord avec la politique de déplacement de l'Employeur et que cette politique est gouvernée par le Conseil des gouverneurs.
- b) L'Employeur a le droit d'exiger un Employé, comme condition d'emploi ou par consentement mutuel, d'utiliser 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.
- 33.03 L'Employeur s'engage à payer la somme de 100\$ à l'adjoint au centre sportif afin de défrayer les coûts pour un maillot de bain, tel que requis pour sa position.

- b) La Partie qui a fait la demande à 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 au 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.

- 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 dans l'absence d'une majorité, la voix du président sera déterminante. Lorsque c'est 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 un seul Arbitre, aura le pouvoir de régler un grief relié à un congédiement ou à une discipline selon une procédure qu'il jugera juste et équitable. Par contre, le Conseil d'arbitrage ou le seul Arbitre n'aura aucun pouvoir de changer ou de modifier les dispositions de la présente convention.
- 12.06 Lorsqu'il y a une mécontente 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, selon un délai de sept (7) jours ouvrables.
- 12.07 a) Chacune des Parties défrayera la moitié des frais d'un seul Arbitre sauf lorsque l'Arbitre a été nommé par le ministère provincial du Travail. Dans ce cas, les frais seront défrayés tel que décrit 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 de Travail, les frais seront défrayés tel que décrit à la section 41 du *Trade Union Act*.
- 12.08 Tout délai mentionné à cet article peut être modifié avec 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 seront accordés du temps 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, dans une position 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 18 ;
  - d) l'Employé, ayant été mis en disponibilité, faillit de rejoindre 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 calendriers 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 période d'évaluation, ou jusqu'à un maximum de douze (12) mois, le moindre des deux.
  - f) Employé sur un congé de maladie pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.
- 13.03 L'Employeur conservera une liste d'anciennetés indiquant la classification courante de chaque Employé et la date d'entrée en service de chacun. Dans le cas où deux ou plus des Employés 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 concerns avec les dates de séniorité telles qu'identifiées, doivent les communiquer dans un délai de soixante (60) jours.
- 13.04 L'ancienneté pour un Employé à temps partiel sera calculée sur une base 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 un congé sans solde pour une période maximale de douze (12) mois.

### **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 l'affichage est différé, l'Université avisera le Syndicat de sa décision.
- b) Lorsqu'un poste existant, ou un nouveau poste est créé à l'intérieur de l'unité de négociation, doit être comblé de façon permanente, le poste vacant

### **Article 30 – Bénéfices universitaires**

- 30.01 Les bénéfices 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 matériaux 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 rigueur de la moitié (1/2) des frais de scolarité;
  - d) les enfants à la charge d'un Employé (selon les normes des Prêts et Bourses de la Nouvelle-Écosse) seront dispensés trois-quarts (¾) de tout frais de scolarité;
  - e) les Employés et leur famille immédiate auront accès au Centre sportif à une réduction de 50% du prix régulier,
  - f) un T4A sera émis pour tous les bénéfices imposables selon les règlements de Revenu Canada.
- 30.02 Les deux Parties reconnaissent les bénéfices mutuels de la formation et de l'éducation continues pour les Employés de l'Université. Quand un Employé fait demande pour 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 à ce bénéfice.
- 30.03 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, tel que convenu mutuellement.

### **Article 31 – Assurances collectives**

- 31.01 L'Employeur s'engage à offrir aux Employés à l'intérieur de l'unité de négociation, sujet aux conditions d'adhésion des plans, les bénéfices suivants :
- Plan médical et dentaire
  - Assurance vie de base et facultatif
  - Assurance invalidité de courte durée et de longue durée
  - Assurance accidents de base et facultatif
- 31.02 Les cotisations pour les assurances facultatives sont entièrement payées par l'Employé.
- 31.03 L'Employeur s'engage à consulter avec le Syndicat pour tous changements voulus ou proposés aux assurances collectives des Employés.

## Article 29 – Congé annuel - Vacances

- 29.01 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 1er juillet de l'année où il prendra les vacances en question. La durée des vacances auxquelles l'Employé a droit est donnée par le tableau suivant:
- |   |              |
|---|--------------|
| 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 |
- 29.02 Pour ce qui est du droit à des vacances annuelles, l'année est considérée comme s'étendant du 1er juillet au 30 juin suivant. Les journées de vacances annuelles et les heures de surtemps seront prises avant le 30 juin dans l'année qu'elles sont accumulées, sauf s'il y a une entente mutuelle entre les Parties qui dit autrement.
- 29.03 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. Sur le trentième anniversaire, toute Employé recevra une prime de deux (2) semaines additionnelles de vacances avec solde pour cette année seulement.
- 29.04 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.
- 29.05 Lorsqu'un jour férié tombe dans une période de vacances, les vacances de l'employé seront prolongées d'un jour ouvrable.
- 29.06 Un Employé sur un congé de maternité continuera d'accumuler sa séniorité pour fin de service tel que défini à l'article 29.01, mais n'accumulera pas des droits de vacances pendant les congés de maternité ou parental.
- 29.07 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.
- 29.08 Les Employés embauchés après le 1er juillet d'une année mais avant le 30 juin de l'année suivante seront accordées des jours de vacances pendant la période d'ajustement proportionnels à la période de service rendu (avant le 1er juillet).
- 29.09 Des jours de vacances pour une période n'excèdent pas cinq (5) jours peuvent être rapportés à l'année suivante. Le total des jours de vacances rapportés ne peut pas excéder vingt (20) jours. Par contre, un Employé absent pour un congé de maternité et/ou de paternité ou sur invalidité à longue durée aura le droit de rapporter, au maximum, ses jours de vacances pour l'année. L'Employé doit soumettre une demande écrite pour rapporter des jours de vacances au plus tard le 31 juillet pour l'année précédente qui aurait terminé le 30 juin.
- 29.10 L'Employé qui est prévu de prendre des jours de vacances mais qui n'est pas capable pour des raisons de maladie, de blessure ou qu'est sur un congé de maternité, aura droit de rapporter ses jours de vacances non prises à l'année suivante.

sera affiché pour au moins cinq (5) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage à chaque campus avant la date d'expiration spécifiée sur l'annonce.

c) L'annonce inclura :

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

- 14.02 Les Parties reconnaissent les bénéfices mutuels en offrant aux Employés courants des opportunités pour promotion et transfert à l'intérieur de l'unité de négociation. Les Employés qui sont admissibles en fonction des exigences de l'affichage du poste et qui ont les connaissances, l'expérience ainsi qu'un rendement du passé qui respectent les exigences du poste, sera donné préférence aux demandes externes.
- 14.03 Les Employés ont droit de faire demande 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 accordé 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) Ressources humaines fera une présélection de tous les demandes afin d'identifier les demandes potentielles.
- c) Ressources humaines, en consultation avec le directeur du département, réviseront les demandes internes afin de déterminer l'admissibilité des candidats. Une demande interne qui n'est pas admissible pour une entrevue, peut, avec demande, être donnée les raisons pour ne pas avoir été offerte la position.
- d) Le comité de sélection étudiera les candidats internes qualifiés en premier, avant d'étudier les demandes externes. Un candidat interne qui est accordé une entrevue mais qui ne réussit pas, peut, avec demande, être communiqué les raisons pour ne pas avoir été offert le poste.
- e) Lorsque l'Employeur détermine qu'il n'y a aucun candidat interne qualifié, l'Employeur étudiera les candidats externes.
- 14.05 Lorsqu'il y a plus qu'un Employé qui fait demande pour le poste annoncé, l'Employeur étudiera leurs connaissances, leurs expériences et leur rendement 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 le candidat retenu pour un poste vacant ou pour un nouveau poste qui a la même classification ou supérieure, ce placement ne lui engendra pas une réduction de salaire.
- 14.07 Un Employé actuel qui accepte un poste terme ou 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 aussi 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 période de six (6) mois. Durant cette période, un employé qui sera démis de ses fonctions n'aura pas recours à la procédure de grief prévue par cette entente.
- 15.02 L'Employeur peut prolonger une période probatoire pour 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 pour l'extension de la période. L'avis sera communiqué à l'Employé au moins un (1) mois avant la fin de la période probatoire initial.
- 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 bénéfices marginaux 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 sera avisé par écrit dans un délai de cinq (5) jours de l'imposition de la mesure disciplinaire. Une copie de l'avis sera envoyée dans ce même délai au Syndicat.
- 16.03 Lorsqu'un l'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 se rencontrer avec le syndicat.

#### **Article 17 – Réaffectation**

- 17.01 L'Employeur reconnaît l'importance de fournir aux Employés des opportunités pour de nouvelles expériences de travail et s'entreprendra pour que les Employés connaissent les opportunités de réaffectation aux positions termes de l'Université qui sont temporairement vacants par le titulaire ou qui sont créés pour une durée spécifique.
- 17.02 Les Employés peuvent exprimer leur intérêt par écrit, au Directeur des ressources humaines, pour future considération lors d'opportunités de réaffectation, qui sont de nature spécifique ou général.
- 17.03 Les Employés peuvent faire demande pour une réaffectation à une position terme, qui est temporairement vacante ou créée pour une durée spécifique, avec les conditions suivantes :

c) Pendant un congé de maternité ou un congé parental, l'Employé continuera à accumuler du service et la séniorité 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 calculer des crédits de vacances.

d) L'Employé est assuré son poste au retour du congé de maternité ou du congé parental, avec aucune perte de salaire, bénéfices ou séniorité, ou droit de vacances. La période du congé de l'Employé sera incluse pour calculer la durée de service pour fins de séniorité.

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 éligible pour sa 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 ne soit approuvée, son emploi sera terminé effectivement la date du premier jour de son absence.

#### **Article 28 – Congés fériés**

28.01 Tout Employé a le droit aux congés fériés suivants:

- Jour de l'An
- 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.

28.02 Quand un congé énuméré à l'article 28.01 est sur un jour de fin de semaine, l'Employeur accordera le vendredi précédant ou le lundi suivant comme congé payé au lieu.

28.03 Un Employé qui est demandé de travailler sur un congé payé sera compensé, en plus du salaire régulier, au taux de un et un demi (1,5) pour chaque heure travaillée.

28.04 Lorsqu'un Employé est sur un congé de maladie autorisé ou sur un autre genre de congé autorisé tel que défini aux articles 26 et 27 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.

28.05 Cet article s'applique à l'Employé régulier à temps plein et/ou à temps partiel. Quand un congé férié est sur un jour de travail régulier, l'Employé est éligible d'être payé ce congé en fonction de son horaire de travail pour ce jour. Un Employé à temps partiel est seulement payé pour un congé férié quand celui-ci est à l'intérieur de son horaire de travail.

- ii) Pour un maximum de quinze (15) semaines additionnelles, l'Employée recevra un montant égal à la différence entre le montant des prestations de AE et 93 pour cent (93%) de son salaire régulier, moins tout autre revenu reçu par l'Employée pendant la période qui pourrait réduire les bénéfices de AE auxquelles l'Employée aurait été éligible 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 selon l'article 27.07b) pour adopter, ou un employé masculin qui a droit à un congé parental selon l'article 27.06a) et qui démontre preuve à l'Employeur qu'il a fait demande et est éligible de recevoir de l'assurance emploi (AE) conformément à la *Loi sur l'assurance –emploi*, sera payée une allocation tel que :

- i) Lorsque l'Employé 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 dix (10) semaines additionnelles, l'Employée recevra un montant égal à la différence entre le montant des prestations de AE et quatre-vingt treize pour cent (93%) de son salaire régulier, moins tout autre revenu reçu par l'Employée pendant la période qui pourrait réduire les bénéfices de AE auxquelles l'Employée aurait été éligible 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 pour les dernières vingt-six (26) semaines par le nombre d'heures régulier à temps plein pour la classification de l'Employée.

d) Lorsque l'Employée est éligible pour une augmentation salariale pendant la période, l'allocation sera ajustée en conséquence.

e) L'Employeur ne remboursera pas l'Employée pour un montant qu'elle serait obligée de remettre au Développement des ressources humaines du Canada si son salaire annuel excède un et un demi (1 ½) le montant annuel maximal selon la *Loi sur l'assurance-emploi*.

#### 27.09 Considérations générales

a) Les provisions pour un congé de maternité et/ou un congé parental pour un Employé seront conforme aux Codes de travail de la Nouvelle-Écosse, R.S.N.S. 1998, c. 246, ss 59-60 et tel que modifié, sauf si le congé ou les bénéfices sont accrus tel que provenu par cette convention collective.

b) En fonction des critères d'admissibilité des plans d'assurance, tout assurance et bénéfices seront maintenus pendant un congé de maternité ou un congé parental. L'Employé, sur un système de prévoyance, et l'Employeur payeront chacune de leur part des primes pour tous les assurances en fonction du salaire régulier pendant le congé.

a) Une telle réaffectation 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 terme, aura le droit de retourner à son ancien poste ayant la même classification et l'échelle salariale.

c) Avant une réaffectation, l'Employeur avisera les Employés intéressés du salaire et des heures de travail pour ce poste terme ou temporaire.

17.04 Les réaffectations effectuées en fonction de cet article seront à la discrétion de l'Employeur et ne seront pas susceptibles aux procédures de grief.

#### Article 18 – Mise à pied

18.01 Aucun Employé syndiqué n'aura ses nombres d'heures réduites en raison de travail désigné à des employés non-syndiqués et aucun poste de l'Unité ne sera éliminé par l'Employeur pour être remplacé par un employé non-syndiqué.

18.02 L'Employeur peut réduire ses effectifs à cause d'un manque de travail, d'un manque de fonds, ou de l'élimination d'une position 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 retranchés. L'Employeur informera le Syndicat de tout mise à pied en instance, et si demandé par le Syndicat, rencontrera le Syndicat pour discuter la mise à pied en instance avant d'effectuer un mise à pied.

18.03 Lorsque l'Employeur est capable d'identifier qu'une mise à pied à l'intérieur d'un département où il y a plus qu'un (1) Employé dans la classification affectée, la mise à pied sera effectuée dans l'ordre inverse de séniorité (l'Employé avec le moindre de séniorité sera mise 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 son propre structure d'encadrement tel que définit par l'Employeur.

18.04 Il y a deux types de mise à pied, temporaire et permanent.

##### a) Temporaire

i) Une mise à pied temporaire est une mise à pied ayant une période prédéterminée, n'excède 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 les mêmes délais.

iii) Les Employés retranchés à la suite d'une mise à pied temporaire seront appelés par l'Employeur dans leur ordre d'ancienneté selon l'article 13 de cette Entente.

##### b) Permanente

i) Un Employé qui a une mise à pied, autre qu'une mise à pied temporaire, sera donné un avis minimum préalable par écrit, ou un traitement au lieu. Plus particulièrement, un Employé avec moins que quatre (4) ans de service sera donné un avis de quatre (4) semaines. Un Employé avec plus que quatre (4) ans de service sera donné une (1)

semaine d'avis pour chaque année de service, jusqu'au maximum de seize (16) semaines d'avis. 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 supplémentaire.

#### Supplantation

18.05 a) L'Employeur accepte dans le cas de la réduction permanente de personnel, que l'Employé en question ait le droit d'exercer la supplantation. La supplantation stipule que l'Employé a le droit de prendre n'importe quelle position 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 permanent aura quarante huit (48) heures pour exercer ses droits de supplantation.

18.06 Quand un Employé reçoit un avis de mise à pied, son nom, son adresse, son numéro de téléphone, son département, sa classification et séniorité seront placés 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 courants. Le Syndicat sera fourni avec une liste de rappel au travail à jour et sera avisé de tout changement qui survient. Le nom de l'Employé (ou ancien Employé) sera maintenu sur la liste de rappel au travail pour une période jusqu'à dix-huit (18) mois suivant son dernier jour de travail tel que déterminé par son avis de mise à pied, sauf s'il place dans une autre position.

18.07 Pendant la période d'avis, si l'Employé accepte :

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

b) une position avec une classification inférieure, le salaire de l'Employé sera maintenue jusqu'à ce qu'il soit placé dans un échelon supérieur dans le rang de l'échelle salariale approprié tel que :

(i) si le salaire de l'Employé est supérieur que le maximum échelon pour la nouvelle classification, il sera maintenu jusqu'à ce qu'il excède le maximum et sera augmenté à ce nouveau maximum à ce temps ;

(ii) si le salaire de l'Employé est à l'intérieur du rang établi pour la nouvelle classification, le salaire sera maintenu jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet et sera augmenté au prochain échelon à ce temps.

#### Rappel au travail

18.08 Une personne qui a son nom sur la liste de rappel au travail sera offerte sa position originale avant que d'autres candidats soient considérés. Si la personne accepte la position, une période d'évaluation ne sera pas nécessaire. Quand un Employé est rappelé pour une position autre que celle qu'il occupait auparavant, l'Employé sera rappelé en ordre de séniorité, à condition d'être capable d'effectuer les tâches de la position.

#### 27.05 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 de séniorité, jusqu'à trois (3) jours, à être pris à la discrétion de l'Employé dans un délai de quatre (4) semaines de la naissance. Un Employé qui prend ce congé doit donner le plus d'avis par écrit que possible à l'Employeur.

#### 27.06 Congé parental

a) Un Employé qui a complété douze (12) mois d'emploi continu, et qui devient parent d'un ou de plusieurs enfants par la naissance d'un enfant ou des enfants, a droit à un congé sans solde jusqu'à trente-cinq (35) semaines.

b) Un Employé qui devient parent d'un ou de plusieurs enfants à cause d'un placement de l'enfant ou des enfants aux soins de l'Employé pour fins d'adoption d'un enfant ou des enfants conformément aux lois provinciales, a droit à un congé sans solde pour 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 dans la maison de 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 sur un jour déterminé par l'Employé et qui coïncide avec ou après la naissance ou l'arrivée des enfants à la maison de l'Employé et se terminera au plus tard trente-cinq (35) semaines après que le congé parental ait commencé ou cinquante-deux (52) semaines après que l'enfant ou les enfants arrivent à la maison de l'Employé, soit la date la plus tôt.

#### 27.07 Avis nécessaire pour un congé parental

a) Un Employé donnera un avis écrit à l'Employeur d'au moins quatre (4) semaines en indiquant la date du début du congé. Lorsque l'Employé qualifie pour un tel congé pour cause d'adoption et lorsque l'enfant devient sous sa garde ou son contrôle plus tôt que prévu, l'Employé en informera le plus tôt possible par écrit.

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

#### 27.08 Congé de maternité et congé parental avec bénéfices 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 est éligible de recevoir de l'assurance emploi (AE) conformément à la *Loi sur l'assurance – emploi*, sera payée une allocation tel 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 ;

de soumettre un certificat médical, selon un format acceptable à l'Employeur, pour toute période d'absence postérieure dont un congé de maladie est déclaré.

#### **Article 27 – Congés de maternité, de paternité et d'adoption**

- 27.01 a) Après avoir complété douze (12) mois d'emploi continu, une Employée qui devient enceinte, peut être accordée un congé sans solde jusqu' à dix-sept (17) semaines, à condition d'être demandée 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 d'accouchement et pas plus tard que la date de l'accouchement.
- 27.02 Droits d'une Employée enceinte
- a) L'Employeur ne cessera pas 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 la position de l'Employée ne peut pas être raisonnablement effectuée par une personne enceinte ou le rendement de l'Employée par rapport à son travail est réellement affecté par la grossesse. De telle action ne sera pas prise avant que l'Employée soit avisée des concerns de l'Employeur et donnée l'opportunité de fournir des preuves médicales qui établissent sa capacité de travailler.
- c) Une Employée sur un congé de maladie associé à sa grossesse, avant le début du, ou la fin de son congé de maternité conformément à cet article, peut être accordé un congé selon les provisions de l'article 26.
- 27.03 Avis nécessaire pour un congé de maternité
- a) L'Employée enceinte fournira à l'Employeur quatre (4) semaines d'avis écrit de la date du début de son congé de maternité.
- b) Lorsque l'avis selon cet article n'est pas possible à cause de circonstances hors du contrôle de l'Employée, l'Employée fournira l'Employeur le plus d'avis qui est raisonnablement possible du début de son congé ou de son retour au travail.
- 27.04 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 le plus tard des 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 que dix-sept (17) semaines de congé de maternité, l'Employée avisera par écrit l'Employeur de son intention de revenir au travail au moins quatre (4) semaines avant son retour au travail.

- 18.09 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.
- 18.10 Un rappel au travail, pour une position autre que la position or le département original, tel que provenu à l'article 18.11, sera en fonction de la séniorité, l'Employé qualifié avec le plus de séniorité sera rappelé en premier. Quand l'Employé est rappelé au travail avec l'Université et, pendant la période de mise à pied, travaille pour un autre employeur, cet Employé 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, cet Employé retournera au travail dans un délai de cinq (5) jours après avoir reçu l'avis de rappel au travail.
- 18.11 Les personnes sur la liste de rappel au travail peuvent être offerts des positions dans une autre classification à l'intérieur de l'unité de négociation. Si l'Employé refuse l'offre d'une position qui a une classification inférieure ou l'offre d'une position qui est à l'extérieur de la région géographique tel que l'indique article 18.13, 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.
- 18.12 Une offre d'emploi formelle ou un rappel au travail sera par écrit et par envoi recommandé avec copie conforme au Syndicat.

#### **Indemnité de cessation d'emploi**

- 18.13 Un Employé avec dix (10) ans de service peut choisir une indemnité de cessation d'emploi payable immédiatement ou payable à la fin de la période de rappel au travail, sauf si un offre d'emploi alternatif qui a la même classification ou supérieure a été faite ou est en cours, ou l'Employé refuse de lever ses droits de supplantation à l'intérieur de sa classification ou de sa région géographique. Le choix d'accepter l'indemnité de cessation d'emploi sera irrévocable par l'un ou l'autre des Parties, sans l'accord mutuelle des Parties. L'indemnité de cessation d'emploi sera une (1) semaine de travail 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. Aux fins de 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**

- 18.14 Un Employé qui termine son emploi volontairement doit donner quatorze (14) jours calendrier d'avis à l'Employeur.

### **Article 19 - Mutation / Transfert**

- 19.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que dans certaines circonstances, une mutation d'un employé sera favorable pour les deux Parties.
- 19.02 Dans le cas de mutation, l'ancienneté de l'Employé sera protégée selon la procédure suivante:
- a) Nonobstant l'article 13.02.e, un Employé qui comble un poste 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 la article 13.01.
- b) Aucun Employé ne sera muté à un poste à l'extérieur de l'Unité de négociation sans son consentement.

### **Article 20 – Horaire de travail**

- 20.01 Pour fins de calcul de salaire, la semaine de travail sera répartie du samedi 00h01 au vendredi 24h00.
- 20.02 Pour les Secrétaires, les Facilitateurs, les Préposées au finances, les Préposées à l'admission, les Aides bibliothécaires I et II, les Caissières, le Directeur des achats et les techniciens en informatique, les heures normales de travail seront 7,5 heures consécutives situées entre 8h00 et 17h00 et seront payées pour sept (7) heures par jour. La deuxième demi-heure de l'heure du midi remplace toute pause.
- 20.03 Les heures de travail normales pour les Employés travaillant dans le secteur de soutien et d'audiovisuel ainsi que les Agentes de liaison sont normalement quarante (40) heures par semaine. Assujetti à l'article 21, les heures des Agents de liaison peuvent varier. Pour chaque période de quatre heures ininterrompues, les Employés de soutien, d'audiovisuel et les Agents de liaison pourront avoir une pause café de quinze (15) minutes. Cette pause sera payée.
- 20.04 Les Personnes de résidences, attribuées aux résidences, ont une semaine de travail composée de trente (30) ou de trente-cinq (35) heures, tel que déterminé par l'Employeur. Toute heure travaillée au-dessus de trente-cinq (35) heures sera considérée du temps supplémentaire et payé selon l'article 21.
- 20.05 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 temps régulier. L'Employeur sera responsable de trouver son remplaçant durant son absence, y inclus son heure de midi.
- 20.06 Les heures de travail peuvent varier avec le consentement mutuel du superviseur et de l'employé.
- 20.07 Pour des raisons d'urgence, certains employés peuvent être demandés de travailler pendant des journées où l'Université est fermée. En consultation avec leur superviseur immédiat, les employés qui sont requis à travailler pendant des jours que l'Université est fermée, seront compensés pour le même nombre d'heures travaillées, sous forme de congé compensateur.

### **Article 25 – Congé de deuil**

- 25.01 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, des grands-parents, de petits-enfants, d'un frère, d'une soeur, d'un demi-frère, d'une demi-soeur 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-soeur, 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.
- 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 hauts 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 remplacer les heures à une date ultérieure.

### **Article 26 – Congé de maladie**

- 26.01 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 aux professionnels cosmétiques ne comptent pas.
- 26.02 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.
- 26.03 Le solde des journées de maladie sera payé à un Employé ayant dix (10) ans de service lors de sa retraite, jusqu'un maximum de quinze (15) jours ouvrables.
- 26.04 Lorsqu'un Employé ne peut pas se présenter au travail pour une raison de maladie ou d'accident, il doit aviser son chef de département dans les plus brefs délais de son absence et de la date probable de son retour au travail.
- 26.05 Lorsque l'Employeur a raison de croire que l'Employé abuse ses jours de maladie, l'Employeur peut mettre une directive préalable qui exige l'Employé

b) Du moment que 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 seront requis par l'Employeur de travailler durant ce congé de tempête seront payés, en plus des heures indiquées dans 24.06 (b), leurs heures de travail ou pourront prendre ces heures comme des heures de congé payées à une date ultérieure qui conviendra à l'Employeur et à l'Employé.

#### 24.07 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 de comparaître.

b) À l'exception des frais de voyage tel 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 versé à l'Employeur.

#### 24.08 Congé de Noël :

L'Employeur accordera un congé de Noël de trois (3) jours entre Noël et le Premier jour de l'An. Les Employés qui seront demandés par leur chef de département de travailler pendant ce congé de Noël seront rémunérés au temps régulier et pourront choisir d'être payés ou de prendre comme congé ces jours à une date ultérieure qui conviendra à l'Employeur et à l'Employé.

#### 24.09 Congé militaire :

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

Un Employé qui est accordé un congé militaire avec solde tel que provient par ce règlement se fera déduire de sa paie, la somme égale au montant qui lui est payé comme salaire par le ministère national de la Défense.

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

### Article 21 – Heures supplémentaires

21.01 a) Le travail exécuté par un Employé, à la demande expresse de l'Employeur, en sus des heures de travail pour la classification et selon l'article 20, sera considéré comme travail exécuté en temps supplémentaire.

b) Des heures supplémentaires sont définies comme des heures en excès des heures régulières quotidiennes ou hebdomadaires. Un Employé doit travailler au moins quinze (15) minutes au-delà de ses heures régulières avant d'être éligible pour 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 disponible.

21.02 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.

21.03 Un Employé qui doit faire des heures supplémentaires sera soit rémunéré à la rigueur d'une fois et demie (1½) les heures régulières, soit accordé comme congé 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 sur son 2<sup>e</sup> jour de congé, il sera payé double (2x) le taux régulier ou accordé un congé payé 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 demandé de travailler des heures supplémentaires sur le premier (1<sup>er</sup>) jour de congé mais que l'Employé choisit de travailler sur le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de congé, et ayant le consentement du superviseur, l'Employé sera payé des heures supplémentaires au taux d'un et un –demi (1,5x) le taux régulier.

21.04 Un Employé qui doit travailler le jour d'un congé payé reçoit le congé payé et une fois et demie (1½) temps les heures travaillées, à l'heure et à la date qui conviendront mutuellement l'Employé et l'Employeur ou, si c'est convenu mutuellement, l'Employé peut être payé.

21.05 Un Employé qui est rappelé au travail sera payé le plus haut des deux, soit un minimum de quatre (4) heures au taux régulier, soit le taux supplémentaire.

21.06 Un Employé qui doit faire un minimum de deux (2) heures supplémentaires après que sa journée régulière soit finie sera accordé un repas. Si le repas n'est pas fourni, l'Employé sans reçu sera versé 10\$ pour s'acheter un repas. L'Employé avec reçu sera remboursé un maximum de 15\$.

21.07 Un Employé à temps partiel permanent ou un Employé à temps partiel terme 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 (conforme à leur classification).

### Article 22 – Salaires

22.01 Les classifications établies dans l'annexe 1 de cette entente collective ne seront ni changées, ni enlevées, et les positions même ne seront pas altérées, ni amendées sans l'agrément du Syndicat.

22.02 Lors de l'embauche, l'Employé sera placé à l'échelon 1 de sa classification. Si le nouvel Employé a des expériences directement reliées au poste,

l'Employeur peut le placer au-dessus de l'échelon 1, mais pas plus haut que l'échelon 3.

- 22.03 Au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> juillet, il sera éligible de progresser d'un échelon.
- 22.04 L'Université reconnaît que dans certaines circonstances créées par le marché de travail, un salaire différentiel sera nécessaire pour certaines positions. 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 23 – Reclassement**

- 23.01 L'Employeur s'engage à étudier la description de fonction d'un Employé qui en fait la demande afin de déterminer la classification en vue d'un reclassement.
- 23.02 L'Employeur étudiera le dossier et rendra son évaluation à l'Employé dans un délai de 30 jours de calendrier de la demande.
- 23.03 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.
- 23.04 Une demande ne pourra pas être faite à moins qu'il soit écoulé une période de douze (12) mois depuis la dernière demande et que les tâches et les responsabilités de la position ont subi des changements suffisamment importants pour justifier une réévaluation.
- 23.05 Un Employé qui est reclassé à une classification inférieure aura son salaire de protéger et s'il y a lieu, l'Employé étoilé progressera dans les échelons restants selon l'échelle salariale.
- 23.06 Le reclassement d'une position occupée ne sera pas réputée être vacante selon les provisions de cette Convention et par conséquent, un tel reclassement ne sera pas affiché. Par contre, si la position est déclarée redondante et une nouvelle position est créée avec une classification différente, celle-ci sera affichée.
- 23.07 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 pour 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 au processus. Les décisions du comité seront finales et absolues et ne seront pas assujetties au grief ou à l'arbitrage.

### **Article 24 – Congés**

- 24.01 Congé pour maladie dans la famille immédiate de l'Employé :
- a) La famille immédiate de l'Employé inclut l'époux ou l'épouse, le fils, la fille, le père, la mère ou une autre personne qui demeure dans le même domicile et que l'Employé a à sa charge.
  - b) L'Employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours pour :
    - i) assister à un membre de sa famille qui est malade ;
    - ii) assister un membre de la famille à se rendre à des rendez-vous médicales ou dentaires au besoin.
- 24.02 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 autres mots, l'Employé pourrait avoir un maximum de trois (3) jours de congé pour des cas d'urgence par année.
- 24.03 Congé de circonstances :
- Au cours d'une année, l'Employeur peut accorder des congés de circonstance avec ou sans solde pour une durée justifiée selon la nature des circonstances.
- 24.04 Congé pour raisons de convenance personnelle :
- 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 ne sera plus de douze (12) mois.
- 24.05 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 sa position est devenue redondante ou a été éliminée, cet employé sera placé dans une position équivalente avec salaire et bénéfices comparables à son dernier poste.
- 24.06 Congé de tempête :
- a) Seulement le Conseil ou la personne qu'il a désignée peut déclarer un congé payé de tempête à l'Université.