

Entente de principe des PTIUO — résumé des modifications

(Traduit de l'anglais)

Augmentations salariales (rétroactives) :

1^{er} mai 2023 : augmentation des taux de rémunération de 3,50 %

1^{er} mai 2024 : augmentation des taux de rémunération de 3,00 %

1^{er} mai 2025 : augmentation des taux de rémunération de 2,50 %

Augmentations (rétroactives) à la suite de la réouverture du projet de loi 124 :

1^{er} mai 2020 : augmentation des taux de rémunération de 1,00 %

1^{er} mai 2021 : augmentation des taux de rémunération de 1,25 %

1^{er} mai 2022 : augmentation des taux de rémunération de 2,00 %

Les dispositions suivantes sont un **résumé des amendements de fond** apportés au cours de la présente ronde de négociations, en plus des augmentations de salaire susmentionnées. La colonne de gauche indique le numéro de l'article modifié. La colonne du milieu résume le libellé existant et la colonne de droite résume les modifications qui sont envisagées pour la ratification. Tout texte **en gras** indique une proposition d'adjonction à la convention collective et tout texte **barré**, une proposition de suppression.

Les articles non mentionnés de la convention collective restent en vigueur. **Pour les modifications exactes, veuillez vous référer au libellé de l'entente de principe.**

Les amendements de pure forme et administratifs ne sont **pas** inclus ci-dessous.

Article	Convention actuelle	Nouvelle convention
Article 3	3.1	3.1
Textes officiels	L'utilisation du masculin comprend le féminin.	L'utilisation du masculin comprend le féminin.

		<p>Dans la version anglaise, les pronoms « they », « them » et « theirs » sont utilisés à des fins épiciènes. Dans la version française, on fait notamment appel à des points médians à ces fins. S'il s'avère impossible, en particulier en français, d'utiliser un langage épicène, les pronoms masculins sont réputés inclure tous les genres.</p>
Article 6 Droits et obligations des parties	6.2. Politiques et règlements Il n'est pas obligatoire d'informer l'Institut des modifications aux politiques ou aux règlements qui touchent le personnel. 6.3 Autre personnel de l'Université Le personnel de l'Université qui ne fait pas partie de l'unité de négociation ne peut exécuter les fonctions des employé·es qui en font partie, sauf dans les situations suivantes : <ul style="list-style-type: none">- Pour assurer un service indispensable lors d'une pénurie d'employé·es;- Lorsque l'Université n'est pas en mesure d'assurer le service d'une autre manière prévue par la convention collective.	6.2. Politiques et règlements L'Université doit informer l'Institut de toute modification importante aux politiques ou aux règlements qui touchent le personnel. 6.3 Autre personnel de l'Université Le personnel de l'Université qui ne fait pas partie de l'unité de négociation ne peut exécuter les fonctions des employé·es qui en font partie, sauf dans les situations suivantes : <ul style="list-style-type: none">- Pour assurer un service indispensable critique lors d'une pénurie d'employé·es;- Lorsque l'Université n'est pas en mesure d'assurer le service d'une autre manière prévue par la convention collective.
Article 10 Congés pour affaires syndicales	Aucun libellé ne prévoit de temps pour l'orientation syndicale.	NOUVEAU : Les nouveaux·lles employé·es bénéficient d'une heure d' orientation syndicale pendant les heures ouvrables . Les séances d'orientation syndicale sont programmées tous les trimestres ou à la fréquence convenue entre les parties.
Article 12 Heures supplémentaires	12.13 Allocation et temps de repas Allocation de repas de 12 \$ lorsque l'employé·e travaille pendant quatre heures supplémentaires consécutives.	12.13 Allocation et temps de repas Allocation de repas de 17 \$ lorsque l'employé·e travaille pendant quatre heures supplémentaires consécutives, sauf s'il/si elle effectue ces heures

		supplémentaires à domicile.
Article 14 Griefs		(NOUVEAU) L'employé·e dispose d'une période d'une durée raisonnable et ne subit aucune perte de salaire pendant ses heures de travail, lorsqu'il/elle participe à une réunion de règlement de griefs de palier 1 ou 2.
Article 16 Mesures disciplinaires	<p>16.5 Réunion disciplinaire</p> <p>Advenant que l'employé·e ne soit pas disponible pour participer à une réunion disciplinaire, la réunion est reportée d'au plus un jour.</p> <p>16.6</p> <p>Lorsqu'elle compte suspendre ou congédier un·e employé·e, l'Université l'en avise par écrit.</p>	<p>16.5 Réunion disciplinaire</p> <p>Advenant que l'employé·e ou un·e représentant·e de l'Institut ne soit pas disponible pour participer à une réunion disciplinaire, la réunion est reportée d'au plus un jour, sauf si les parties décident d'un commun accord de déplacer la réunion à une date ultérieure.</p> <p>16.6</p> <p>Lorsqu'elle compte suspendre ou congédier un·e employé·e, l'Université l'en avise par écrit.</p> <p>L'Université s'efforce de fournir une copie de cet avis à l'Institut.</p> <p>(NOUVEAU) L'employé·e peut demander la présence d'un·e représentant·e de l'Institut lorsqu'il/elle est appelé·e à témoigner ou lors d'une enquête administrative.</p>
Article 17 Ancienneté	<p>17.3</p> <p>L'employé·e conserve et accumule son ancienneté lorsqu'il/elle a été nommé·e en dehors de l'unité de négociation pour une durée indéterminée.</p>	<p>17.3</p> <p>L'employé·e conserve et accumule son ancienneté lorsqu'il/elle a été nommé·e en dehors de l'unité de négociation pour une période d'au plus 12 mois.</p> <p>17.4</p> <p>L'employé·e conserve mais n'accumule pas d'ancienneté après 12 mois de nomination en</p>

		dehors de l'unité de négociation.
Article 18 Affichage de postes et nominations	18.4 Le poste à pourvoir est offert à l'employé·e qui a le plus d'ancienneté et qui a obtenu une note d'au moins 75 %, au cours de la procédure de sélection.	18.4 Le poste à pourvoir est offert à l'employé·e qui a obtenu la meilleure note globale, au cours de la procédure de sélection, parmi les candidat·es qui ont obtenu une note d'au moins 75 %. Si la note d'un·e employé·e qui a plus d'ancienneté se situe à moins de 10 % de celle du/de la candidat·e qui serait autrement retenu·e, l'employé·e qui a Les candidat·es qui obtiennent un pointage d'au moins 75 % sont retenu·es, et l'employé·e avec le plus d'ancienneté se voit offrir le poste.
Article 19 Abolition de poste régulier et mise à pied	19.2 L'Université informe l'Institut au moins 30 jours avant toute mise à pied imminente. 19.4, 19.9 et 19.11 L'employé·e mis·e à pied est placé·e sur une liste de priorité d'emploi pendant neuf mois. 19.6 L'employé·e qui se voit offrir une offre d'emploi raisonnable dispose de sept jours pour l'accepter ou la	19.2 L'Université informe l'Institut au moins 30 jours sept jours avant toute mise à pied imminente et avant d'en informer l'employé·e visé·e . L'Université consulte l'Institut dans les 30 jours qui suivent cet avis . 19.4, 19.9 et 19.11 L'employé·e mis·e à pied est placé·e sur une liste de priorité d'emploi pendant neuf mois sept mois . 19.5 (NOUVEAU) L'Université avise l'Institut dans le cas où un·e employé·e accepte une affectation à l'extérieur de l'unité de négociation. 19.6 L'employé·e qui se voit offrir une offre d'emploi raisonnable dispose de sept jours cinq jours pour

	refuser.	l'accepter ou la refuser. (NOUVEAU) L'Université peut, à sa seule discrétion, offrir à un·e employé·e qui a reçu un avis de mise à pied la possibilité de quitter son emploi à l'Université avant l'expiration de la période d'avis.
Article 20 Listes de rappel	20.2 Liste de rappel des employé·es à terme (temporaires) L'employé·e à terme (temporaire) qui compte trois années de service ou plus peut demander que son nom soit inscrit sur la liste de rappel.	20.2 Liste de rappel des employé·es à terme (temporaires) L'employé·e à terme (temporaire) qui compte trois années de service ou plus dont le contrat est terminé en raison d'une pénurie de travail peut demander que son nom soit inscrit sur la liste de rappel.
Article 21 Régularisation de nouvelles fonctions	21.1 Il est possible de régulariser de nouvelles fonctions remplies par un·e employé·e à terme (temporaire) au moyen de la création d'un nouveau poste après trois ans.	21.1 Il est possible de régulariser de nouvelles fonctions remplies par un·e employé·e à terme (temporaire) ou par un·e employé·e régulier·ère en affectation temporaire au moyen de la création d'un nouveau poste après trois ans.
Article 26 Congés parental et de maternité	26.2 et 26.4 Rémunération pendant le congé de maternité/parental L'employé·e qui occupe un poste régulier à l'Université depuis au moins 12 mois peut recevoir les prestations afférentes au congé de maternité/parental. 26.6 L'employé·e qui est suspendu·e avant d'avoir informé l'Université de la grossesse, de l'adoption ou de l'accouchement à venir n'a pas droit aux prestations pendant la durée de la suspension.	26.2 et 26.4 Rémunération pendant le congé de maternité/parental L'employé·e qui occupe un poste régulier à l'Université depuis au moins 12 mois peut recevoir les prestations afférentes au congé de maternité/parental. (Modification en anglais seulement.) 26.6 L'employé·e qui est suspendu·e avant d'avoir informé l'Université de la grossesse, de l'adoption ou de l'accouchement à venir n'a pas droit aux prestations pendant la durée de la suspension.

		<p>complications);</p> <ul style="list-style-type: none"> — lorsque la maladie ou la blessure survient alors que l'employé·e commet un acte criminel; — lorsque l'employé·e est en vacances; — durant une grève, sauf si le congé a débuté avant la grève; — en cas de maladie ou de blessure auto-infligée volontairement.
	27.15	
	Dans la mesure du possible, et de façon raisonnable, l'Université accommode les employé·es qui ont des limitations fonctionnelles afin de faciliter leur retour au travail à la suite d'une blessure ou d'une maladie.	
	27.20 Congé de maladie pour les employé·es à terme (temporaires)	
	Les jours non utilisés qui ont été accumulés lors de contrats précédents dans un emploi de service continu sont crédités, jusqu'à un maximum de 15 jours.	
Article 28 Congés annuels		Voir ci-dessous le tableau à jour des vacances accumulées.
Article 30 Divers congés payés ou non	30.5 Congé pour déménagement Un jour de congé à des fins de déménagement.	30.5 Congé pour déménagement Un jour de congé à des fins de déménagement.

payés	<p>30.7 Congé pour obligations familiales</p> <p>Vingt et une heures de congé pour obligations familiales ou dans des circonstances jugées exceptionnelles.</p> <p>30.10 Congé pour présence à des services religieux obligatoires</p> <p>Un congé est accordé à l'employé·e pour lui permettre d'assister à un service religieux obligatoire.</p>	<p>30.7 Congé pour obligations familiales personnel</p> <p>Vingt et une Trente-cinq heures de congé pour obligations familiales ou en raison de circonstances jugées exceptionnelles.</p> <p>Notamment les congés pour déménagement et pour assister à des services religieux obligatoires</p> <p>30.10 Congé pour présence à des services religieux obligatoires</p> <p>Un congé est accordé à l'employé·e pour lui permettre d'assister à un service religieux obligatoire.</p>
Article 31 Formation et perfectionnement		<p>31.2</p> <p>(NOUVEAU) Si l'Université refuse à l'employé·e une demande de formation ou d'occasion de perfectionnement professionnel, elle doit lui en communiquer les motifs par écrit.</p>
Article 42 Administration de la paie	<p>42.2 Récupération de montants</p> <p>Advenant qu'il y ait une erreur sur la paie d'un·e employé·e impliquant une somme qui lui est due, l'employé·e est remboursé·e au plus tard à la date de la paie suivante.</p>	<p>42.2 Récupération de montants</p> <p>Advenant une erreur sur la paie d'un·e employé·e impliquant une somme qui lui est due, l'employé·e est remboursé·e au plus tard à la date de la paie qui suit le moment où l'Université a eu connaissance de l'erreur.</p>
Lettre d'entente Essai concernant les heures d'été		<p>Les parties conviennent de modifier l'article 11.2, qui concerne les heures d'été, sur une base temporaire.</p> <p>Pour répondre à des besoins opérationnels ou à la demande d'un·e employé·e, l'université peut, à sa seule discrétion, avancer l'horaire d'été de manière à ce qu'il commence le 1^{er} mai, au plus</p>

		<p>tôt, pour une période de trois mois.</p> <p>La lettre d'entente expire en même temps que la convention collective.</p>
Lettre d'entente Listes de présélection		<p>Les parties conviennent de mettre en œuvre des listes de présélection afin d'accroître l'efficacité des procédures de recrutement.</p> <p>Il serait précisé dans l'offre d'emploi s'il y aura établissement d'une liste de présélection. Dans l'affirmative, les employé·es qui auraient obtenu une note globale d'au moins 75 % et qui n'auraient pas obtenu le poste resteraient sur la liste de présélection de manière à être pris·es en considération si le même poste se libérait à nouveau. Les employé·es seraient choisi·es par ancienneté, si l'Université pourvoyait un poste à partir d'une liste de présélection. L'Université ne pourrait puiser directement dans une liste de présélection si celle-ci était inactive depuis six mois ou plus.</p> <p>La lettre d'entente expire en même temps que la convention collective.</p>
Lettre d'entente Programme de perfectionnement		<p>Les parties se rencontreront pour établir un programme de perfectionnement.</p> <p>L'objectif de ce programme consiste à identifier les postes qu'il est possible d'occuper à des fins de perfectionnement, et où la progression est basée sur la qualification plutôt que sur un concours.</p> <p>L'Université serait tenue d'identifier les postes qu'il est possible d'occuper à des fins de perfectionnement, dans l'offre d'emploi.</p>

		(Par exemple, une personne pourrait être préselectionnée pour un poste sans posséder les qualités requises, mais avec un plan permettant au/à la titulaire de les acquérir dans le cadre de ses fonctions.)
Lettre d'entente Programme d'échange		Les parties conviennent d'étudier le programme d'échange fédéral si la procédure de dotation prévue par la convention collective n'a pas permis d'obtenir les résultats souhaités. Les parties conviennent également d'étudier la possibilité, pour les employé·es régulier·ères de l'Université, d'accéder au programme d'échange fédéral.
Lettre d'entente Télétravail		Les parties reconnaissent que l'Université a mis en œuvre des lignes directrices sur le télétravail et qu'il pourrait être approprié pour les employé·es de demander à télétravailler. Si l'Université refuse une demande de télétravail à l'employé·e, elle doit lui en fournir les motifs par écrit.

Article 28 : Congés annuels : Calendrier d'accumulation amélioré

Date de service continu pour l'accumulation des congés annuels	Accumulation des congés annuels
Jusqu'à 1 an	Le taux d'accumulation est de 1,25 j/m = 15 j/a
Entre 1 et 4 ans	Le taux d'accumulation est de 1,33 j/m = 16 j/a
Entre 5 et 10 ans	Le taux d'accumulation est de 1,66 j/m = 20 j/a
11 ans	Le taux d'accumulation est de 1,75 j/m = 21 j/a
12 ans	Le taux d'accumulation est de 1,75 j/m = 21 j/a
13 ans	Le taux d'accumulation est de 1,83 j/m = 22 j/a
14 ans	Le taux d'accumulation est de 1,83 j/m = 22 j/a

15 ans	Le taux d'accumulation est de 2,08 j/m = 25 j/a
16 ans	Le taux d'accumulation est de 2,08 j/m = 25 j/a
17 ans	Le taux d'accumulation est de 2,08 j/m = 25 j/a
18 ans	Le taux d'accumulation est de 2,08 j/m = 25 j/a
De 19 à 20 ans	Le taux d'accumulation est de 2,16 j/m = 26 j/a
De 21 à 22 ans	Le taux d'accumulation est de 2,33 j/m = 28 j/a
De 23 à 24 ans	Le taux d'accumulation est de 2,42 j/m = 29 j/a
25 ans	Le taux d'accumulation est de 2,50 j/m = 30 j/a