
TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE DIFFÉREND

(CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC)

UNIVERSITÉ CONCORDIA

(L' « EMPLOYEUR »)

ET :

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA(AFPC)

(LE « SYNDICAT »)

Accréditation : AM-2001-5076

Première convention collective : 1^{er} avril 2020 au 31 mai 2022

SENTENCE

Présidence : M^e Éric Lévesque, arbitre unique

Comparution pour l'Employeur : M^e André L. Baril
McCarthy Tétrault, avocats

Comparution pour le Syndicat : Monsieur Mathieu Brûlé
AFPC

Date de la sentence : 1^{er} avril 2020

ATTENDU QUE l'arbitre soussigné a été désigné par les parties pour entendre et décider du différend relatif à leur première convention collective ;

ATTENDU QUE le 18 septembre 2017 l'arbitre soussigné a été nommé par la ministre du Travail pour ce faire suivant les articles 93.1 et 93.4 du *Code du travail du Québec* ;

ATTENDU QUE des audiences ont été fixées à cette fin et que les parties en sont arrivées régler l'ensemble des matières faisant l'objet d'un différend entre elles ;

ATTENDU QUE l'ensemble des accords entre les parties met fin au différend et qu'il y a lieu de les consigner à la présente sentence arbitrale conformément à l'article 93.7 du *Code du travail du Québec* ;

EN CONSÉQUENCE, le Tribunal

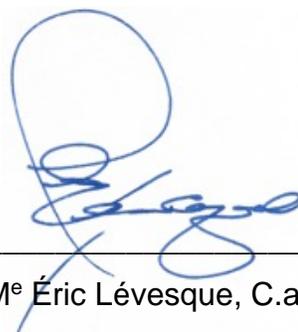
CONSIGNE à la présente sentence arbitrale les accords intervenus entre les parties et figurant à son annexe « I » ;

DONNE ACTE auxdits accords intervenus entre les parties figurant à l'annexe « I » ;

DÉCLARE que les conditions de travail applicables aux personnes salariées faisant partie de l'unité d'accréditation pour laquelle **L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)** est accréditée et visant **l'UNIVERSITÉ CONCORDIA** sont celles identifiées à l'annexe « I », de la présente sentence arbitrale et tient lieu de première convention collective entre les parties pour valoir du 1^{er} avril 2020 au 31 mai 2022 ;

PROCÈDE au dépôt de la présente sentence arbitrale et de son annexe « I » au ministère du Travail conformément aux dispositions de l'article 89 du *Code du travail du Québec*.

Montréal, le 1^{er} avril 2020



M^e Éric Lévesque, C.a.Q.

Pour l'Employeur : M^e André L. Baril
Pour le Syndicat : Monsieur Mathieu Brûlé
Ministère du Travail

ANNEXE I

CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'UNIVERSITÉ CONCORDIA

et

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA/
SYNDICAT TRAC**

SURVEILLANTS D'EXAMENS

En vigueur jusqu'au 31 mai, 2022

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 PRÉAMBULE ET OBJET	3
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 3 DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 4 NON-DISCRIMINATION, NON-HARCELEMENT	4
ARTICLE 5 DOSSIER D'EMPLOI	5
ARTICLE 6 DROITS DE GÉRANCE	6
ARTICLE 7 SÉCURITÉ SYNDICALE	6
ARTICLE 8 LIBÉRATIONS SYNDICALES	7
ARTICLE 9 NI GRÈVE, NI LOCK-OUT	7
ARTICLE 10 COMITÉ CONJOINT SYNDICAL-PATRONAL.....	7
ARTICLE 11 AFFICHAGES ET DEMANDES D'EMPLOI.....	8
ARTICLE 12 SÉLECTION ET NOMINATION	11
ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	13
ARTICLE 14 PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.....	14
ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES	16
ARTICLE 16 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	17
ARTICLE 17 JOURS FERIES	18
ARTICLE 18 ABSENCES AUTORISÉES.....	18
ARTICLE 19 SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX	23
ARTICLE 20 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	23
ANNEXE A TAUX HORAIRES	24
ANNEXE B FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE.....	25
ANNEXE C CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION.....	26

Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

ARTICLE 1 PRÉAMBULE ET OBJET

- 1.01 La Convention collective a pour but général d'établir des relations ordonnées entre l'Employeur, le Syndicat et les Employés, de définir les taux de salaire et autres conditions de travail, ainsi que d'assurer le prompt et paisible règlement des différends et des griefs qui peuvent survenir à l'occasion.
- 1.02 L'Université reconnaît l'importance du rôle exercé par les Surveillants d'examens dans le cadre du processus de surveillance d'examen à l'Université.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), représentée par la section locale 12500, comme la seule représentante de tous les Employés aux fins de la négociation et de l'application de la présente Convention collective.
- 2.02 L'unité de négociation désigne, tel que définie dans le certificat délivré par la Commission des relations du travail du Québec en date du 12 décembre 2014, toutes les personnes embauchées en tant que surveillants d'examens par l'Université Concordia (annexe C).
- 2.03 Aucune entente individuelle entre l'Employeur et un Employé, laquelle contredit les dispositions prévues par la présente Convention collective, n'est valide à moins que le Syndicat n'y ait consenti.
- 2.04 Aucune modification ne peut être apportée à la Convention collective sans le consentement écrit des parties.

ARTICLE 3 DÉFINITIONS

- 3.01 **Session académique** : il y a trois (3) Sessions académiques, automne, hiver et été, lesquelles commencent aux dates établies par l'Université et finissent le jour précédent la session suivante.
- 3.02 **Jour ouvrable** : jour ouvrable du lundi au vendredi, à l'exception des jours où l'Université est officiellement fermée.
- 3.03 **Convention collective** : la présente Convention collective.
- 3.04 **Employé** : un Surveillant d'examens ou un Surveillant d'examens principal embauché par l'Université Concordia qui fait partie de l'unité de négociation définie à l'article 2, « Reconnaissance et champ d'application ».
- 3.05 **Employeur** : l'Université Concordia.
- 3.06 **Unité d'embauche** : une entité de l'Université, comme un bureau, un département, un centre ou une unité administrative, qui embauche des Employés.
- 3.07 **Superviseur immédiat** : le ou les membres du personnel de l'Université Concordia à qui un Employé se rapporte en ce qui concerne son emploi dans l'unité de négociation.
- 3.08 **Conjoint** : les personnes :
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- 3.09 **Syndicat** : l'Alliance de la fonction publique (AFPC)/Syndicat TRAC
- 3.10 **Université** : l'Université Concordia.

ARTICLE 4 NON-DISCRIMINATION, NON-HARCÈLEMENT

Non-discrimination

- 4.01 Aux fins de l'application de la présente Convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni aucun de leurs représentants ne peut recourir à la menace, à la coercition ou à la discrimination contre un Employé ou un autre membre de la communauté universitaire en se fondant sur la race, la couleur, le sexe, le genre, l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Aucun harcèlement

- 4.02 Tout Employé a le droit de travailler dans un milieu libre de tout harcèlement. L'Employeur prend les mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'il est mis au courant d'un tel comportement, prend les mesures appropriées pour y mettre fin.

Harcèlement

- 4.03 Le harcèlement est défini comme toute conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'Employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'Employé.

Le harcèlement inclut aussi l'abus de l'autorité ou l'usage inapproprié de pouvoir qui pourrait nuire au rendement de l'Employé(e). Il peut inclure des actes d'intimidation, de menaces, de chantage, ou de coercition.

Harcèlement sexuel

- 4.04 Le harcèlement sexuel consiste en tout comportement, remarque, geste ou contact physique à connotation ou insinuation sexuelle envers un Employé qui est injustifié, non sollicité, et importun et que l'on peut raisonnablement prévoir causer offense, ridicule, humiliation; ou qui pourrait raisonnablement être perçu comme une atteinte aux droits de l'Employé à des conditions de travail justes et raisonnables ou à son droit à la dignité.

ARTICLE 5 DOSSIER D'EMPLOI

- 5.01 Un dossier d'emploi confidentiel n'est créé que dans le cas où il existe des documents relatifs à l'emploi d'un Employé, tel que des évaluations, des mesures disciplinaires, ou des documents officiels du gouvernement. L'Employeur conserve le dossier d'emploi au Département des ressources humaines. Aucun document de source inconnu n'est inclus dans le dossier.
- 5.02 Un Employé reçoit une copie de toute évaluation versée à son dossier d'emploi.
- 5.03 Un Employé peut, sur rendez-vous, dans les cinq (5) Jours ouvrables suivant sa demande écrite aux ressources humaines, consulter son dossier d'emploi en présence d'un représentant de l'Employeur et, s'il le désire, en présence d'un Représentant du Syndicat.
- 5.04 Si l'Employé est incapable de consulter son dossier d'emploi, il peut demander par écrit que l'Employeur permette à un Représentant du Syndicat de le faire.

Une telle consultation s'effectue en présence d'un représentant de l'Employeur, sur rendez-vous et dans les cinq (5) Jours ouvrables suivant la demande de l'Employé.

- 5.05 Un Employé peut demander, à ses propres frais, une photocopie de tout document inclus dans son dossier emploi. Le coût de cette photocopie est le coût affiché au centre de photocopie de l'Université.

ARTICLE 6 DROITS DE GÉRANCE

- 6.01 L'Université possède et conserve tous ses droits et privilèges n'ayant pas été expressément modifiés ou restreints par une disposition spécifique de cette Convention collective, afin de lui permettre de diriger et d'administrer efficacement ses opérations. L'Université reconnaît sa responsabilité d'exercer ses droits de gérance conformément aux dispositions de la présente Convention collective.

ARTICLE 7 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 7.01 Tout Employé doit devenir membre du Syndicat à l'embauche. Pour ce faire, l'Employé doit signer le formulaire d'adhésion prévu à l'annexe B. Lesdits formulaires sont disponibles soit en format électronique ou en format papier dans chaque Unité d'embauche. L'Employé doit transmettre le formulaire signé au bureau du Syndicat situé au 2100 rue Mackay (annexe PR, bureau 205), Montréal.
- 7.02 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un Employé parce que le Syndicat a refusé, suspendu ou annulé son adhésion syndicale.
- 7.03 Le Syndicat informe l'Employeur par écrit du montant des cotisations syndicales à retenir et de tout changement à cet égard.
- 7.04 L'Employeur retient lesdites cotisations syndicales à compter de la prochaine période de paie complète suivant la réception de l'avis du Syndicat et remet les cotisations au Syndicat dans les quinze (15) Jours ouvrables suivant chaque période de paie, avec une liste alphabétique des Employés visés et du montant des retenues effectuées.

ARTICLE 8 LIBÉRATIONS SYNDICALES

8.01 a) Le nombre maximal d'heures que l'Employeur paie pour l'ensemble des Employés désignés par le Syndicat afin de s'occuper d'affaires syndicales est de cent soixante-quinze (175) heures par année. Ces heures ne peuvent pas être reportées d'une année à l'autre. Un Employé qui détient un poste au sein du Syndicat n'est pas requis d'effectuer un quart de travail en tant que Surveillant d'examens de façon concurrente à ses fonctions. Cette exception sera valable jusqu'à la fin de son mandat au sein du Syndicat. Ces libérations syndicales seront payées au taux de salaire du dernier quart de travail de l'Employé ou au taux de salaire le plus élevé de n'importe quel quart de travail effectué dans les trois (3) dernières années.

De plus, l'Employeur libère les Employés désignés par le Syndicat, afin de s'occuper d'affaires syndicales, pour un total de deux cent (200) heures par année, sans salaire.

b) Pour toute libération syndicale, le Syndicat doit informer l'Employeur au moins sept (7) Jours ouvrables à l'avance.

c) Le Syndicat décide comment ces heures sont réparties et perçoit le paiement selon la procédure établie par l'Employeur. Toutefois, les activités syndicales doivent être effectuées à l'extérieur de l'horaire de travail de l'Employé.

ARTICLE 9 NI GRÈVE, NI LOCK-OUT

9.01 Il n'y aura ni grève ni lock-out tels que définis dans le Code du travail du Québec pendant la durée d'application de la présente Convention collective.

ARTICLE 10 COMITÉ CONJOINT SYNDICAL-PATRONAL

10.01 Les parties conviennent de former un comité conjoint syndical-patronal composé d'au plus deux (2) représentants nommés par le Syndicat, et d'au plus deux (2) représentants nommés par l'Employeur.

10.02 Le comité conjoint syndical-patronal maintient un esprit de collaboration et de respect mutuel, et tente de faciliter les bonnes relations de travail entre l'Employeur et le Syndicat, de chercher à corriger en temps opportun les conditions qui peuvent donner lieu à des malentendus ou à des griefs et de servir de forum pour l'échange d'information.

- 10.03 Suivant une demande écrite de l'une ou de l'autre des parties indiquant les sujets dont elle souhaite discuter, les parties conviennent d'une date et d'une heure de réunion dans un délai raisonnable.
- 10.04 Le comité conjoint syndical-patronal n'a pas le pouvoir de modifier ou d'amender la Convention collective.
- 10.05 À titre exceptionnel et moyennant un préavis raisonnable, l'une ou l'autre des parties peut inviter un représentant additionnel pour assister à une réunion du comité conjoint syndical-patronal.

ARTICLE 11 AFFICHAGES ET DEMANDES D'EMPLOI

Affichages au Bureau des examens et au Service d'intégration des étudiants en situation de handicap

- 11.01 Toutes les assignations de surveillance d'examens sont affichées par l'Employeur au minimum sur le site Internet du Département des ressources humaines au plus tard le 15 août pour la Session académique d'automne, le 15 décembre pour la Session académique d'hiver, et le 15 avril pour la Session académique de printemps/été, et sont affichés pour une durée minimale de vingt (20) Jours ouvrables.
- 11.02 Une copie de tous les affichages pour la surveillance d'examens (ou un lien vers la version électronique) est envoyée au Syndicat au même moment qu'ils sont affichés.
- 11.03 Un affichage supplémentaire peut être fait dans le cas où un nombre insuffisant de candidats qualifiés est reçu pour combler toutes les assignations requises, ou lorsque des circonstances exceptionnelles font en sorte qu'il est impossible d'afficher conformément à l'article 11.01. Le Syndicat est informé des circonstances exceptionnelles et l'affichage sera effectué dès que possible.
- 11.04 Tous les affichages doivent inclure :
- le nom de l'Unité d'embauche (Bureau des examens ou le Service d'intégration des étudiants en situation de handicap)
 - une description des fonctions
 - les exigences normales
 - le taux horaire
 - la date de l'affichage et de son échéance
 - la date de début et de fin de la période d'examens, ou la date et l'heure de l'examen
 - les instructions pour soumettre une demande d'emploi

- le nom de l'unité de négociations
- l'énoncé suivant : « L'Employé qui travaille dans plus d'une (1) Unité d'embauche doit informer son Superviseur immédiat si une assignation lui permettrait d'atteindre ou de dépasser quarante (40) heures de travail dans une (1) semaine. »

Affichages pour assignations dans les Facultés

- 11.05 Les nouvelles opportunités pour la surveillance d'examens sont affichées par l'Employeur sur le site Internet de la Faculté pour une durée minimale de dix (10) Jours ouvrables. Le site Internet du Département des ressources humaines dirige les candidats potentiels aux opportunités de surveillance d'examens sur les sites Internet des facultés.
- 11.06 Une copie de tous les affichages pour la surveillance d'examens (ou un lien vers la version électronique) est envoyée au Syndicat au même moment qu'ils sont affichés.
- 11.07 Un affichage supplémentaire peut être fait dans le cas où un nombre insuffisant de candidats qualifiés sont reçus pour combler toutes les assignations requises, ou lorsque des circonstances exceptionnelles font en sorte qu'il est impossible d'afficher conformément à l'article 11.05. Le Syndicat est informé des circonstances exceptionnelles et l'affichage sera effectué dès que possible.
- 11.08 Tous les affichages doivent inclure :
- le nom de l'Unité d'embauche
 - une description des fonctions
 - les exigences normales
 - le taux horaire
 - la date de l'affichage et de son échéance
 - la période d'examens (automne, hiver ou printemps/été)
 - les instructions pour soumettre une demande d'emploi
 - le nom de l'unité de négociations
 - l'énoncé suivant : « L'Employé qui travaille dans plus d'une (1) Unité d'embauche doit informer son Superviseur immédiat si une assignation lui permettrait d'atteindre ou de dépasser quarante (40) heures de travail dans une (1) semaine. »
- 11.09 Toutes les demandes d'emploi reçues par l'Unité d'embauche avant la date d'échéance de l'affichage, qui rencontrent les exigences requises, constituent le bassin de nouveaux candidats de l'Unité d'embauche pour la Session académique.

Demandes d'emploi au Bureau des examens

- 11.10 Conformément à l'article 12 – Sélection et nomination, avant une période d'examens, le Bureau des examens envoie une demande de disponibilités à tous les membres du bassin prioritaire, les invitant à soumettre leurs disponibilités. Pour les membres qui n'ont pas d'adresse courriel, la demande de disponibilités est envoyée par la poste à la dernière adresse connue.
- 11.11 Dans sa demande d'emploi pour la surveillance d'examens, l'Employé soumet ses disponibilités, son adresse postale à domicile, son numéro de téléphone et son adresse courriel sur un portail électronique. L'écran d'application informe l'Employé de la date de début et de fin de la période d'examens, du taux horaire, et de la date à laquelle l'horaire de travail sera envoyé et par quel moyen.
- 11.12 Les demandes d'emploi par les nouveaux candidats sont faites conformément aux instructions énoncées sur l'affichage et nécessitent que le candidat indique ses disponibilités pour chaque jour qu'un examen peut être cédulé pendant la période d'examens (incluant les fins de semaine). Les nouveaux candidats peuvent avoir à fournir des renseignements sur leur maîtrise d'une langue, leur statut étudiant, leur niveau d'études à Concordia, ainsi que leur expérience préalable en surveillance d'examens.
- 11.13 Les disponibilités peuvent être amendées par les membres du bassin prioritaire pendant la période de candidatures.

Demandes d'emploi au Service d'intégration des étudiants en situation de handicap et les Facultés

- 11.14 Conformément à l'article 12 – Sélection et nomination, avant une période d'examens, l'Unité d'embauche envoie une demande de disponibilités à tous les membres du bassin prioritaire, les invitant à soumettre leurs disponibilités pour la Session académique. Cette demande de disponibilités indique la date avant laquelle l'Employé doit transmettre ses disponibilités à l'Unité d'embauche, le taux horaire, et demandera aux Employés de fournir leur adresse postale à domicile, leur numéro de téléphone, et leur adresse courriel. Pour les membres qui n'ont pas d'adresse courriel, la demande de disponibilités sera envoyée par la poste à la dernière adresse connue.
- 11.15 La lettre de demande de disponibilités devra inclure : la date de début et de fin de la période d'examens, le taux horaire, la date avant laquelle l'Employé doit retourner la lettre, l'adresse postale à domicile, le numéro de téléphone, et l'adresse courriel.
- 11.16 Les demandes d'emploi par les nouveaux candidats sont faites conformément aux instructions énoncées sur l'affichage et nécessiteront que le candidat indique ses disponibilités pour chaque jour qu'un examen peut être cédulé pendant la période d'examens (incluant les fins de semaine) ou pour toute la

Session académique. Les nouveaux candidats peuvent avoir à fournir des renseignements sur leur maîtrise d'une langue, leur statut étudiant, leur niveau d'études à Concordia, ainsi que leur expérience préalable en surveillance d'examens.

ARTICLE 12 SÉLECTION ET NOMINATION

Sélection

- 12.01 Un bassin prioritaire pour chaque Unité d'embauche est établi, composé des candidats ayant déjà travaillé à titre de Surveillant d'examens ou de Surveillant d'examens principal dans cette Unité d'embauche.
- 12.02 Les candidats du bassin prioritaire d'une Unité d'embauche qui ont remis leurs disponibilités dans les délais indiqués sur le formulaire de demande prévu aux clauses 11.10 et 11.14, auront la priorité d'embauche, suivi des nouveaux candidats qui n'ont jamais travaillés comme Surveillant d'examens dans l'Unité d'embauche tel que prévu à la clause 12.05.
- 12.03 Un surveillant d'examens est retiré du bassin prioritaire lorsqu'il :
- a) Démissionne; ou
 - b) Est congédié, sauf s'il est réintégré; ou
 - c) N'a pas occupé un poste au sein de l'unité de négociation au cours des trois (3) Sessions académiques consécutives (incluant la période d'examens d'été). Le temps passé en congé pour fonctions syndicales, en congé de maternité, en congé parental, en congé de paternité, et en congé de compassion n'est pas considéré comme étant du temps d'absence aux fins du présent paragraphe. Il est de la responsabilité du Surveillant d'examens d'aviser l'Unité d'embauche qu'il sera en tel congé. Une preuve peut être réclamée auprès du Surveillant d'examens pour n'importe quel desdits congés; ou
 - d) Est absent ou néglige d'aviser son Superviseur immédiat de son absence au moins quarante-huit (48) heures à l'avance (excluant les fins de semaines et les congés fériés) d'un quart d'examen assigné, à deux (2) reprises pendant une Session académique sans motif valable.
- 12.04 Nonobstant l'alinéa 12.03 a) ci-haut, un Employé qui ne pose pas sa candidature pour une assignation pour une Session académique ou qui refuse une assignation offerte, ne renonce pas à sa priorité pour les sessions subséquentes, en autant qu'il ait travaillé comme surveillant d'examens pour au

moins un (1) examen au cours des trois (3) Sessions académiques précédentes.

Nomination

12.05 Les nominations sont effectuées en fonction des disponibilités et qualifications, et conformément à la clause 12.02. Pendant la planification initiale des horaires pour une période d'examens, et jusqu'à sept (7) Jours ouvrables avant un examen ou une période d'examens qui est devenu disponible avec au moins un tel délai, l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour maximiser l'allocation des quarts de travail pour les membres du bassin prioritaire, en fonction des disponibilités fournies par ces membres.

12.06 En plus de la clause 12.05, l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour respecter les disponibilités indiquées par le candidat sur le formulaire de candidature.

12.07 Les heures d'assignation pour les Surveillants d'examens principaux seront offertes aux membres du bassin prioritaire qui rencontrent les exigences requises.

Les rôles et responsabilités du Surveillant d'examens principal incluent :

D'assurer que les examens dans les classes assignées débutent à l'heure prévue et qu'ils soient adéquatement préparés. Prendre les présences des Surveillants d'examens, circuler entre toutes les salles assignées pendant la durée du quart de travail. Être disponible pour les demandes provenant de Surveillants d'examens/étudiants, circuler dans les corridors et surveiller les pauses salles de bain. Rassembler les cartons de sièges des étudiants et autre matériel d'examen. Effectuer toutes les tâches selon le descriptif du poste.

Les Surveillants d'examens principaux sont choisis en fonction de l'initiative, du leadership, de la capacité de travailler de façon autonome, de la fiabilité, des compétences en communication et d'un bon taux de présence.

Notification au Syndicat

12.08 Conformément à l'article 7.01, le Syndicat a accès à l'information suivante sur le Système d'information sur les ressources humaines (SIRH) :

- Nom de l'Employé
- Titre d'emploi
- Date d'embauche initiale (après la signature de la Convention collective)
- Taux horaire
- Numéro de téléphone à domicile, si disponible
- Adresse à domicile, si disponible
- Adresse courriel, si disponible

- Unité d'embauche
- Total des heures (après la signature de la Convention collective)
- Statut dans le bassin prioritaire

Avis de nomination

12.09 Tous les nouveaux candidats sélectionnés recevront une confirmation d'embauche par écrit, avec les informations suivantes :

- Titre d'emploi
- Taux horaire
- Description des tâches
- Date de début et de fin d'emploi
- Nombre d'heures total, si disponible
- Horaire de travail et lieu(x), si disponible
- L'énoncé suivant, ainsi qu'un lien vers la version électronique de la Convention collective :

« Les modalités de vos conditions de travail sont établies dans la convention collective entre l'AFPC local 12500 (TRAC) et l'Université Concordia. Vous devez signer le formulaire d'adhésion prévu à l'annexe B de la convention collective et le retourner au bureau du Syndicat situé au 2100 rue Mackay (annexe PR, bureau 205), Montréal. Le formulaire d'adhésion est également accessible au lien suivant : _____.

Nominations pendant la période d'examens

12.10 Advenant que le nombre d'Employés assignés à un examen soit supérieur à ce qui est requis, aucun Employé ne sera requis de renoncer au quart de travail auquel il était déjà assigné. Dans un tel cas, l'Employé doit demeurer sur le lieu de travail pour la durée du quart de travail assigné, et peut avoir à effectuer des tâches connexes. Si l'Employé souhaite quitter, il renoncera au salaire associé au quart de travail.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

13.01 Les heures des examens sont établies par l'Unité d'embauche.

13.02 Lorsqu'un Employé est assigné à deux (2) examens dans une même journée, l'Employeur fera tous les efforts possibles pour assigner deux quarts consécutifs, si l'Employé est disponible.

13.03 Les Surveillants d'examens doivent se présenter au travail trente (30) minutes avant le début de l'examen. Ils doivent également être disponibles au moins

trente (30) minutes après. Ce temps est payé au taux horaire actuel de l'Employé.

- 13.04 Le Surveillant d'examens principal et/ou le professeur aura la responsabilité d'assister le Surveillant d'examens qui travaille seul, afin de surveiller les pauses salles de bain.
- 13.05 Tout travail effectué par un Employé en sus de quarante (40) heures dans une (1) même semaine est considéré comme du temps supplémentaire et entraîne le paiement d'une prime de cinquante pour cent (50%) du taux horaire actuel de l'Employé. Pour tous les Employés, le temps supplémentaire ne sera pas obligatoire. Pour les Employés qui travaillent dans plus d'une Unité d'embauche, il est de la responsabilité de l'Employé d'informer l'Unité d'embauche dans laquelle une assignation permettrait à l'Employé d'atteindre ou de dépasser ce seuil dans une semaine quelconque.
- 13.06 Un Employé est réputé être au travail lors de toute formation requise par l'Employeur. La période de formation est rémunérée selon l'annexe A (salaires). L'Employeur informe le Syndicat des séances de formation pour les nouveaux Employés, s'il y a lieu, et le Syndicat peut planifier une présentation après la séance de formation rémunérée. S'il souhaite faire une telle présentation, le Syndicat doit immédiatement en informer l'Employeur. À cette fin, et si nécessaire, l'Employeur prolongera la réservation de la salle pour une durée de trente (30) minutes suivant l'heure de fin prévue pour la formation. Une telle période n'est pas rémunérée.
- 13.07 Un Employé n'est pas tenu de fournir ou d'utiliser tout équipement personnel dans l'exercice de ses fonctions, tel que, mais sans s'y limiter, une montre/horloge personnelle ou des marqueurs à effacement sec.

ARTICLE 14 PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 14.01 Les parties conviennent qu'il est préférable de résoudre les problèmes par la discussion entre les personnes directement concernées avant de déposer un grief.
- 14.02 Tout différend entre un Employé et l'Employeur qui n'est pas résolu selon la procédure décrite ci-dessus ou tout différend qui survient entre l'Employeur et le Syndicat peut faire l'objet d'un grief, pourvu qu'un tel différend résulte de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la présente Convention collective. Les griefs d'un Employé doivent être approuvés et appuyés par le Syndicat.

- 14.03 Un grief est soumis par écrit, préférablement sur le formulaire officiel, et indique :
- a) s'il s'agit d'un grief individuel, collectif, syndical ou patronal ;
 - b) le nom de l' (des) Employé(s) concerné(s) ;
 - c) la (les) disposition(s) de la Convention collective prétendument mal interprétée(s), mal appliquée(s) ou violée(s);
 - d) une description de l'incident donnant lieu au grief, incluant la date de l'incident;
 - e) le remède recherché;
 - f) la signature du (de la) représentant(e) du Syndicat ou de l'Employeur, selon le cas.
- 14.04 Un grief logé par un Employé, par un groupe d'Employés, ou par le Syndicat sera traité selon la procédure suivante :
- a) Le grief sera soumis au chef de service de l'unité des relations du travail au plus tard quarante (40) Jours ouvrables suivant l'incident donnant lieu au grief ;
 - b) L'Université donne sa réponse par écrit dans les quinze (15) Jours ouvrables de la date de la réception du grief, avec une copie à l'Employé si applicable.
- 14.05 Un grief logé par l'Employeur sera soumis au président du Syndicat dans les quarante (40) Jours ouvrables suivant l'incident donnant lieu au grief.
- Le président du Syndicat donne sa réponse par écrit à l'autre partie dans les vingt (20) Jours ouvrables de la date de soumission du grief ou, si les parties conviennent de se rencontrer pour discuter du grief, dans les vingt (20) Jours ouvrables suivant la rencontre.
- 14.06 À défaut d'un règlement du grief par la procédure décrite dans les clauses 14.04 et 14.05, l'Employeur ou le Syndicat, selon le cas, peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) Jours ouvrables de la réponse ou, en l'absence de réponse, dans les quarante-cinq (45) Jours ouvrables de la date à laquelle la réponse du Syndicat ou de l'Employeur devait être donnée, selon le cas.
- 14.07 Lorsque le grief est soumis à l'arbitrage, l'Employeur et le Syndicat font diligence pour convenir du choix d'un arbitre dans un délai de vingt (20) Jours ouvrables.
- Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une des deux parties peut demander au ministère du Travail de nommer un arbitre.

- 14.08 Chaque partie assume les dépenses de ses représentants, de ses participants et de ses témoins, ainsi que les coûts associés à la préparation de sa propre cause. Les honoraires et les frais de l'arbitre, la salle d'audience et toute autre dépense découlant de l'arbitrage sont partagés également entre les parties.
- 14.09 L'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter, de retrancher, de modifier, de changer, d'amender ou d'ignorer de quelque façon que ce soit les dispositions de la présente Convention.
- Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Université et la remplacer par une décision qu'elle ou qu'il juge équitable et raisonnable dans les circonstances.
- 14.10 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 14.11 Tous les délais prescrits dans le présent article sont de rigueur, mais peuvent être prolongés sur entente écrite entre les parties. Les parties conviennent qu'ils ne peuvent refuser une telle prolongation de façon déraisonnable.

ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES

- 15.01 L'Employeur n'imposera pas une mesure disciplinaire ou ne congédiera pas un Employé sans cause juste et suffisante.
- 15.02 Les parties s'entendent que la discipline est basée sur les principes de la gradation des sanctions (c'est-à-dire : un avertissement verbal ou un avertissement écrit devrait précéder un congédiement), toutefois, il est entendu que les étapes du processus disciplinaire peuvent être contournées en raison de la gravité de l'acte fautif. Les actes fautifs pouvant mener à un congédiement immédiat incluent, sans toutefois s'y limiter, la négligence grossière dans l'exécution de ses fonctions, et l'inconduite grossière.
- 15.03 Trois (3) mesures disciplinaires peuvent être imposées à un Employé, selon la gravité et/ou la fréquence de l'acte fautif :
- a) un avertissement verbal;
 - b) un avertissement écrit;
 - c) un congédiement.
- 15.04 Lorsqu'un Employé est convoqué à une rencontre disciplinaire, l'Employé sera avisé trois (3) Jours ouvrables à l'avance et sera informé de son droit d'être accompagné à cette rencontre par un Représentant du Syndicat.

- 15.05 Lorsqu'un Employé fait l'objet d'une mesure disciplinaire, ladite mesure est documentée par écrit. Une copie de la mesure disciplinaire imposée sera transmise simultanément à l'Employé et au Syndicat, soit de façon électronique ou par courrier.
- Dans le cas d'un avertissement verbal, la confirmation écrite d'un tel avertissement est transmise soit de façon électronique ou par courrier à l'Employé et au Syndicat dans les cinq (5) Jours ouvrables de ladite conversation.
- L'Employé peut ajouter des commentaires au rapport disciplinaire. Ces commentaires ne signifient pas un accord avec le contenu du rapport disciplinaire.
- 15.06 Tout matériel relatif à une mesure disciplinaire est retiré du dossier de l'Employé après que celui-ci ait effectivement travaillé trois (3) Sessions académiques subséquemment à la date de l'imposition de la mesure. Toutefois, s'il y a un autre manquement de la même nature pendant cette période, la mesure disciplinaire sera retirée du dossier de l'Employé après (3) Sessions académiques travaillées après la date qu'une mesure fut imposée en lien avec le dernier manquement.
- 15.07 Une mesure disciplinaire qui est annulée suite à une décision en faveur de l'Employé sera retirée de son dossier d'emploi.

ARTICLE 16 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 16.01 L'Employeur maintient un lieu de travail sain et sécuritaire, conformément aux lois du Québec applicables.
- 16.02 Le Syndicat et l'Employeur collaborent en ce qui concerne la promotion du respect de toutes les règles et de tous les règlements applicables à la santé et la sécurité au travail.
- 16.03 Le Syndicat peut nommer un (1) Employé pour siéger sur le Comité consultatif central sur l'environnement, la santé et la sécurité. Le Syndicat doit informer l'Employeur au plus tard le 1^{er} août (pour la Session académique d'automne) et le 1^{er} décembre (pour la Session académique d'hiver) de l'identité de l'Employé nommé pour siéger sur le Comité consultatif central sur l'environnement, la santé et la sécurité.
- 16.04 L'Employé nommé par le Syndicat pour assister aux réunions du comité ne subit aucune perte de salaire s'il y a un conflit entre l'heure de la rencontre du Comité consultatif central sur l'environnement, la santé et la sécurité et son quart d'examen assigné. L'Employé informe son Superviseur immédiat de la tenue de telles réunions usuelles au moins quinze (15) Jours ouvrables à l'avance. Ce préavis peut être de moins de quinze (15) Jours ouvrables si une réunion

du Comité consultatif central sur l'environnement, la santé et la sécurité est annoncée avec moins de préavis.

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS

17.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés, chômés et payés :

Le 1^{er} janvier
Le Vendredi saint
Le lundi de Pâques
La journée nationale des patriotes
La fête nationale
La fête du Canada
La fête du travail
Le jour de l'Action de grâces
Le jour de Noël

Ces jours sont rémunérés en conformité avec la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 18 ABSENCES AUTORISÉES

Congé de décès

18.01 Un Employé peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son Conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son Conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. L'Employé peut aussi s'absenter, sans salaire, pendant trois (3) autres journées à cette occasion.

Un Employé peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son Conjoint.

L'Employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

Si l'Employé doit voyager, il peut s'absenter pour une plus longue période après une entente avec son Superviseur immédiat.

Congé pour fonctions judiciaires

18.02 Un Employé aura droit à un congé sans salaire pendant les périodes où il doit agir comme juré.

Congés pour adoption, de maternité, de paternité et parental

- 18.03 L'Employée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, l'Employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue. L'Employée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.
- Si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'Employée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 18.04 Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement.
- 18.05. L'Employée donne un préavis écrit à son Superviseur immédiat ainsi qu'au Département des ressources humaines, indiquant les dates prévues du congé de maternité, la date à laquelle le congé débutera ainsi que la date à laquelle l'Employée sera de retour au travail, au moins trois (3) semaines avant la date de début du congé. Le préavis doit être accompagné d'un certificat médical confirmant la grossesse et la date prévue d'accouchement. Advenant le cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme. Le préavis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de l'Employée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 18.06 À partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de l'Employée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler. Si l'Employée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) Jours ouvrables, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.
- 18.07 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'Employée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
- Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse, l'Employée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- 18.08 Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, l'Employée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 18.03 à compter du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 18.09 Sur présentation d'un certificat médical qui atteste que les conditions de travail de l'Employée comportent des dangers physiques pour elle ou son enfant à naître, ou pour l'enfant qu'elle allaite, l'Employée peut demander qu'on l'affecte à d'autres tâches qui ne comportent pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'effectuer, en conservant tous les droits et privilèges rattachés à son emploi régulier. Si une telle affectation est impossible, l'Employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement, conformément à la Loi sur la santé et sécurité du travail, jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement, moment où débute le congé de maternité susmentionné ou jusqu'à la fin de la période de l'allaitement.
- 18.10 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail de l'Employé pendant la durée de cette hospitalisation.
- En outre, l'Employé qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de l'Employée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.
- 18.11 Une Employée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme. L'Employée avise son Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

Congé de paternité

- 18.12 L'Employé a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.
- Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

Congé parental

18.13 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à l'Employé dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où l'Employé quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

18.14 Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de l'Employé est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

18.15 À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel de l'Employé n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

Congé de naissance ou d'adoption

18.16 Un Employé peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de l'Employé.

Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

L'Employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

Retour au travail

18.17 L'Employé peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 18.05, 18.12 et 18.14 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

L'Employeur peut exiger de l'Employée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

L'Employé qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumé avoir démissionné.

Congé pour obligations familiales et congé de maladie

18.18 L'Employé peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son Conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26). Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent. L'Employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les deux (2) premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue dans la Loi sur les normes du travail, avec les ajustements requis en cas de fractionnement. L'Employé a droit à ces journées rémunérées dès qu'il justifie de trois (3) mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant, ou après qu'il ait détenu un poste dans l'unité de négociation pendant au moins une (1) des trois (3) Sessions académiques précédentes.

18.19 L'Employé peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois.

Toutefois, si un enfant mineur l'Employé est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'Employé a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

L'Employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et, à la demande de l'Employeur, fournir un document pour justifier l'absence.

L'article 18.15 s'applique, avec les modifications nécessaires, pour l'absence de l'Employé.

ARTICLE 19 SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

- 19.01 Les Employés sont payés par dépôt direct dans une institution financière canadienne de leur choix. Les Employés informent l'Employeur de leur numéro de compte à ladite institution et remettent un spécimen de chèque au Département des ressources humaines.
- 19.02 Les Employés ont droit à une indemnité de vacances en conformité avec la *Loi sur les normes du travail*. Les Employés recevront ladite indemnité sur chacune de leur paie pour ladite période de paie.
- 19.03 Les départements dont le taux de salaire est actuellement plus élevé que le taux prévu dans la présente Convention collective conservent leur taux de salaire actuel jusqu'à ce que le taux de salaire pour la classification atteigne ou dépasse leur taux actuel.
- 19.04 Les salaires seront payés selon l'Annexe A.

ARTICLE 20 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 20.01 La Convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mai 2022. Les dispositions de la présente Convention collective demeurent en vigueur pendant la période de négociation en vue de son renouvellement.

ANNEXE A TAUX HORAIRES

	À la date d'entrée en vigueur de la présente Convention collective	1^{er} juin 2020 (2.6%)	1^{er} juin 2021 (Politique salariale gouvernementale)
Surveillant d'examens	13,60 \$	13,95 \$	+ PSG ¹
Surveillant d'examens principal	14,60 \$	14,95 \$	Taux horaire du Surveillant d'examens + 1.00\$

1 : Les taux horaires pour la période débutant le 1^{er} juin 2021 seront majorés selon le même pourcentage d'augmentation salariale applicable au Gouvernement du Québec (PSG) pour les secteurs public et parapublic pour la période débutant le 1^{er} avril 2021.

Annexe I

ANNEXE B FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE

ANNEXE C CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Dossier : AM-2001-5076
Cas : CM-2014-3124

Montréal, le 12 décembre 2014

DEVANT LA COMMISSAIRE : Andrée St-Georges, juge administrative

Teaching and research assistants at Concordia (TRAC) / Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)

Requérante
c.

Université Concordia

Employeur

DÉCISION

[1] Le 2 mai 2014, Teaching and research assistants at Concordia (TRAC)/Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) (le **syndicat**) dépose une requête en accréditation en champ libre, en vertu de l'article 25 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, pour représenter, auprès de l'Université Concordia (l'**employeur** ou l'**Université**) :

« **Tous les surveillants d'examen (invigilators) salariés au sens du Code du travail.** »

[2] L'employeur ne s'oppose pas à l'unité de négociation demandée. Le débat porte uniquement sur la liste de salariés à retenir aux fins de l'évaluation du caractère représentatif du syndicat.

[3] Après audiences, la Commission décide de la liste à retenir et ordonne la tenue d'un vote postal (2014 QCCRT 0511).

[4] Le scrutin se tient comme convenu entre les parties, entre autres modalités, sous la gouverne de l'agent de relations du travail de la Commission.

[5] Le dépouillement des enveloppes se fait le 12 décembre 2014. Il en ressort que parmi les 194 salariés appelés à voter, le syndicat a obtenu la majorité requise pour se valoir une accréditation.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCREDITE

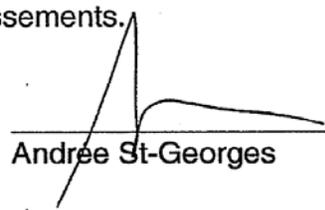
**Teaching and research assistants at Concordia (TRAC)
/Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) pour
représenter :**

**« Tous les surveillants d'examen (invigilators) salariés au
sens du Code du travail. »**

de : **Université Concordia**
1455, boulevard De Maisonneuve Ouest
Montréal (Québec) H3G 1M8

Établissements visés :

Tous les établissements.



Andrée St-Georges

M^e Jacques Lamoureux
LAMOUREUX, MORIN, LAMOUREUX AVOCATS - S.E.N.C.
Représentant de la requérante

M^e Virginie Vigeant
Représentante de l'employeur

Date de la mise en délibéré : 12 décembre 2014
/jt



COLLECTIVE AGREEMENT

between

CONCORDIA UNIVERSITY

and

**THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA /
TRAC UNION**

(INVIGILATORS)

In effect until May 31 2022

TABLE OF CONTENTS

ARTICLE 1 PREAMBLE AND PURPOSE	3
ARTICLE 2 RECOGNITION AND APPLICATION	3
ARTICLE 3 DEFINITIONS.....	3
ARTICLE 4 NO DISCRIMINATION, NO HARASSMENT	4
ARTICLE 5 EMPLOYMENT FILE.....	5
ARTICLE 6 MANAGEMENT RIGHTS	6
ARTICLE 7 UNION SECURITY	6
ARTICLE 8 UNION LEAVE	6
ARTICLE 9 NO STRIKES, NO LOCKOUTS.....	7
ARTICLE 10 JOINT UNION MANAGEMENT COMMITTEE.....	7
ARTICLE 11 JOB POSTINGS AND APPLICATION	8
ARTICLE 12 SELECTION AND APPOINTMENT	10
ARTICLE 13 HOURS OF WORK AND WORKING CONDITIONS	12
ARTICLE 14 GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE.....	13
ARTICLE 15 DISCIPLINARY MEASURES	15
ARTICLE 16 HEALTH AND SAFETY.....	16
ARTICLE 17 DESIGNATED PAID HOLIDAYS.....	16
ARTICLE 18 LEAVES OF ABSENCE	17
ARTICLE 19 WAGES AND EMPLOYEE BENEFITS	21
ARTICLE 20 DURATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT	22
APPENDIX A HOURLY WAGES.....	23
APPENDIX B UNION MEMBERSHIP FORM.....	24
APPENDIX C CERTIFICATE OF ACCREDITATION	25

ARTICLE 1 PREAMBLE AND PURPOSE

- 1.01 It is the general purpose of this Collective Agreement to establish an orderly collective bargaining relationship between the Employer, the Union and the Employees, to define rates of pay and other working conditions, as well as to ensure the prompt and peaceful resolution of disputes and grievances which may arise from time to time.
- 1.02 The University recognizes the important role played by Invigilators as part of the invigilation process at the University.

ARTICLE 2 RECOGNITION AND APPLICATION

- 2.01 The Employer recognizes the Public Service Alliance of Canada (PSAC), represented by local 12500, as the sole representative of all Employees for the purposes of bargaining and applying this Collective Agreement.
- 2.02 The Bargaining Unit is, as described in the certificate issued by the Commission des relations du travail du Québec dated December 12, 2014, all persons employed as Invigilators by Concordia University (see Appendix C).
- 2.03 An individual agreement between the Employer and an Employee that contradicts the terms of this Collective Agreement is inapplicable unless it received the Union's consent.
- 2.04 No modification shall be brought to the Collective Agreement without written agreement by the parties.

ARTICLE 3 DEFINITIONS

- 3.01 **Academic Term:** There are three (3) Academic Terms, Fall, Winter and Summer, which begin on the dates set by the University and end on the day preceding the next term.
- 3.02 **Business Day:** A normal business day from Monday to Friday, excluding days on which the University is officially closed.
- 3.03 **Collective Agreement:** the present Collective Agreement.
- 3.04 **Employee:** An Invigilator or a Lead Invigilator employed by Concordia University who is in the bargaining unit described in Article 2, «Recognition and Application».
- 3.05 **Employer:** Concordia University.

- 3.06 **Hiring Unit:** a University entity, such as an office, a department, a center or an administrative body that hires Employees.
- 3.07 **Immediate supervisor:** the staff member or staff members of the Employer to whom an Employee normally reports to regarding matters pertaining to their employment in the Bargaining Unit.
- 3.08 **Spouse:** either of the two persons who :
- (a) are married or in a civil union and cohabitating;
 - (b) being of the opposite sex or the same sex, are living together in a *de facto* union and are the father and mother of the same child;
 - (c) are of the opposite sex or the same sex and have been living together in a *de facto* union for one year or more.
- 3.09 **Union:** The Public Service Alliance of Canada (PSAC)/TRAC Union
- 3.10 **University:** Concordia University.

ARTICLE 4 NO DISCRIMINATION, NO HARASSMENT

No discrimination

- 4.01 In the application of this Collective Agreement, neither the Employer, nor the Union, nor any of their representatives shall threaten, coerce or discriminate against an Employee or other member of the University community based on race, colour, sex, gender, gender expression, pregnancy, sexual orientation, civil status, age except as provided by law, religion, political convictions, language, ethnic or national origin, social condition, a handicap or the use of any means to palliate a handicap.

No Harassment

- 4.02 Every Employee has a right to a work environment free from harassment. The Employer shall take every reasonable action to prevent harassment and, when made aware of such behaviour, take appropriate action to end it.

Harassment

- 4.03 Harassment is defined as any vexatious behaviour in the form of repeated and hostile or unwanted conduct, verbal comments, actions or gestures, that affect an Employee's dignity or psychological or physical integrity and that result in a harmful work environment for the Employee. Vexatious behaviour may include a single serious incidence of such behaviour that has a lasting harmful effect on an Employee.

Harassment also includes the abuse of authority or the improper use of power which may undermine an Employee's job performance. It may include such acts as intimidation, threats, blackmail, or coercion.

Sexual Harassment

- 4.04 Sexual harassment is any conduct, comment, gesture or physical contact of a sexual nature or implied sexual nature directed at an Employee that is unwarranted, unsolicited, and unwelcome and that might reasonably be expected to cause offence, ridicule, humiliation or that might reasonably be perceived as compromising an Employee's right to fair and reasonable work conditions, or right to dignity.

ARTICLE 5 EMPLOYMENT FILE

- 5.01 A confidential employment file shall only be created in cases where documentation exists relating to an Employee's employment, such as performance reviews, disciplinary measures, or official government documents. Such file shall be kept in the Department of Human Resources. No document of an unknown source shall be included in the file.
- 5.02 An Employee shall receive a copy of any job performance evaluation placed in their employment file.
- 5.03 An Employee may, by appointment, within five (5) Business Days of their written request to Human Resources, consult their employment file in the presence of a representative of the Employer and, if they wish, in the presence of a local Union representative.
- 5.04 When an Employee is unable to consult their employment file, they may request in writing that the Employer allow a Union Representative to do so. Such consultation shall take place in the presence of a representative of the Employer, by appointment, within five (5) Business Days of the Employee's request.
- 5.05 An Employee may request a photocopy, at their expense, of any document contained in their employment file. The cost of photocopying shall be the current rate posted in the University Copy Centre.

ARTICLE 6 MANAGEMENT RIGHTS

6.01 The University has and retains all of its rights and privileges, which it has not expressly modified or restricted by a specific provision of this Collective Agreement, to allow it to effectively manage and administer its activities. The University recognizes its responsibility to exercise its management rights in conformity with the provisions of the present Collective Agreement.

ARTICLE 7 UNION SECURITY

7.01 All Employees shall become members of the Union upon hiring. To do so, an Employee shall sign the membership form found in Appendix B. These forms shall be made available either electronically or in paper in each Hiring Unit. The Employee must send the signed form to the Union office located at 2100 Mackay street (PR annex, suite 205), Montreal.

7.02 The Employer is not required to dismiss and Employee because the Union has refused, suspended, or rescinded their union membership.

7.03 The Union shall inform the Employer in writing of the amount of dues to be deducted and any changes thereto.

7.04 The Employer shall deduct said Union dues at the next full pay period following notification by the Union and shall remit the dues to the Union within fifteen (15) Business Days of each pay period, along with an alphabetical listing of the names of Employees from whom the deductions have been made and the amount of said deductions.

ARTICLE 8 UNION LEAVE

8.01 a) The total maximum number of hours the Employer shall pay for Employees designated by the Union to take care of any union business is one hundred and seventy-five (175) hours per year. These hours may not be carried over from one year to the next. An Employee holding a position in the Union is not required to hold an Invigilator shift concurrently with their duties. This exception will last until the end of their mandate in the Union. Said union leave will be paid at the current rate for the position last held by the Employee or the highest rate from any of their previous shifts held within the last three (3) years.

In addition, the Employer shall also liberate Employees designated by the Union to take care of any union business for a total of two-hundred (200) hours per year, without pay.

b) For any union leave, the Union must notify the Employer at least seven (7) Business Days in advance.

c) The Union shall decide how these hours are allotted and shall collect payment according to the procedure established by the Employer. However, union activities must be performed outside the work schedule of the Employee.

ARTICLE 9 NO STRIKES, NO LOCKOUTS

9.01 There shall be no strikes or lockouts as defined in the Quebec Labour Code during the life of this Collective Agreement.

ARTICLE 10 JOINT UNION MANAGEMENT COMMITTEE

10.01 The parties agree to form a Joint Union Management Committee composed of up to two (2) representatives appointed by the Union and up to two (2) representatives appointed by the Employer.

10.02 The Joint Union Management Committee shall maintain a spirit of cooperation and mutual respect and shall attempt to facilitate a good working relationship between the Employer and the Union, to seek the timely correction of conditions which may give rise to misunderstandings or grievances, and to be a forum for the exchange of information.

10.03 At the written request of either party stating which matters it wishes to discuss, the parties shall agree on a date and time of a meeting within a reasonable time.

10.04 The Joint Union Management Committee does not have the authority to alter or amend the Collective Agreement.

10.05 On an exceptional basis and provided reasonable notice is given, either of the parties may invite an additional representative to attend a meeting of the Joint Union Management Committee.

ARTICLE 11 JOB POSTINGS AND APPLICATION

Postings in the Examinations Office and the Access Centre for Students with Disabilities (ACSD)

- 11.01 All appointments for invigilation shall be posted by the Employer at a minimum on the Department of Human Resources' website no later than August 15 for the Fall Academic Term, December 15 for the Winter Academic Term and April 15 for the Spring/Summer Academic Term and shall be posted for a minimum of twenty (20) Business Days.
- 11.02 A copy of all postings for invigilation (or a link to the electronic copy) shall be sent to the Union at the same time that they are posted.
- 11.03 A supplementary posting may be made in the event that not enough qualified applicants are received to fill all required appointments, or in the event that exceptional circumstances make it impossible to post in accordance with article 11.01. The Union shall be notified of the exceptional circumstances and the posting shall be made as soon as possible.
- 11.04 All postings shall include:
- The name of the Hiring Unit (Examinations Office or ACSD)
 - A description of the job duties
 - The normal requirements
 - The rate of pay
 - The date of the posting and its expiry date
 - The exam period beginning or end date or exam date and time
 - The application instructions
 - The name of the Bargaining Unit
 - The following statement: «The Employee working in more than one (1) Hiring Unit must inform his Immediate Supervisor if an appointment would allow them to reach or exceed forty (40) hours of work in one (1) week.»

Postings for Appointments in Faculties

- 11.05 New opportunities for invigilation shall be posted by the Employer on the Faculty's website for a minimum of ten (10) Business Days. The Department of Human Resources' website shall direct potential applicants to invigilation opportunities on the Faculties' websites.
- 11.06 A copy of all postings for invigilation (or a link to the electronic copy) shall be sent to the Union as the same time that they are posted.
- 11.07 A supplementary posting may be made in the event that not enough qualified applications are received to fill all required appointments, or in the event that exceptional circumstances make it impossible to post in accordance with article

11.05. The Union shall be notified of the exceptional circumstances and the posting shall be made as soon as possible.

11.08 All postings shall include:

- The name of the Hiring Unit
- A description of the job duties
- The normal requirements
- The rate of pay
- The date of the posting and its expiry date
- The exam period (Fall, Winter or Spring/Summer)
- The application instructions
- The name of the Bargaining Unit
- The following statement: «The Employee working in more than one (1) Hiring Unit must inform his Immediate Supervisor if an appointment would allow them to reach or exceed forty (40) hours of work in one (1) week.»

11.09 All new applications received by the Hiring Unit prior to the expiry date of the posting, which meet the qualifications required, shall constitute the Hiring Unit's pool of new candidates for the Academic Term.

Application to the Examinations Office

11.10 As per article 12 – Selection and Appointment, prior to an examination period, the Examinations Office shall send a request for availability to all members in the priority pool inviting them to submit their availabilities. For those members who do not have an email address, the request for availability shall be mailed to the last known address.

11.11 The application for invigilation consists in the Employee submitting their availabilities, home mailing address, phone number and email address on an on-line system. The application screen will inform the Employee of the exam period beginning and end date, the rate of pay and the date by which the work schedule will be sent and by which means.

11.12 Applications by new applicants shall be done in accordance with the instructions provided on the posting and shall require the applicant to state their availabilities for each day an exam may be scheduled during the exam period (including weekends). New applicants may be required to provide information on language proficiency, student status, level of study at Concordia as well as previous invigilation experience.

11.13 Availabilities may be amended by priority pool members during the application period.

Application in the Access Centre for Students with Disabilities (ACSD) and the Faculties

- 11.14 As per Article 12 – Selection and Appointment, prior to an Academic Term, the Hiring Unit shall send a request for availability to all members in the priority pool inviting them to submit their availabilities for said term. This request for availability will indicate the date by which the Employee must return their availabilities to the Hiring Unit, the rate of pay and will ask that Employees submit their home mailing address, phone number and email address. For those members who do not have an email address, the request for availability shall be mailed to the last known address.
- 11.15 The request for availability letter shall include: the exam period beginning and end date, rate of pay, date by which the Employee must return the letter, home mailing address, phone number and email address.
- 11.16 Applications by new applicants shall be done in accordance with the instructions provided on the posting and shall require the applicant to state their availabilities for each day an exam may be scheduled during the exam period (including weekends) or for the entire Academic Term. New applicants may be required to provide information on language proficiency, student status, level of study at Concordia as well as previous invigilation experience.

ARTICLE 12 SELECTION AND APPOINTMENT

Selection

- 12.01 A priority pool for each Hiring Unit shall be established consisting of returning applicants who have previously invigilated in this Hiring Unit.
- 12.02 Priority pool applicants in a Hiring Unit who have given their availabilities within the delays stipulated in the request form of sections 11.10 and 11.14 will have hiring priority over new applicants who have never previously worked as an Invigilator in that Hiring Unit provided for at section 12.05.
- 12.03 An Invigilator is automatically removed from the priority pool when they:
- a) Resign, or
 - b) Are terminated unless they are reinstated, or
 - c) Did not hold a position within the bargaining unit for three (3) consecutive Academic Terms (including the Summer exam period). Time spent on union leave, maternity leave, parental leave, paternity leave and compassionate leave does not count as time off for the purpose of this paragraph. It is the responsibility of the Invigilator to inform the Hiring Unit that they are on such leave. The Invigilator may be asked for proof in regards to any of the aforementioned leaves, or

- d) Are absent or fail to notify the Immediate Supervisor of their absence at least forty-eight (48) hours in advance (excluding weekends and statutory holidays) of an assigned examination shift on two (2) occasions in an Academic Term without a valid reason.

12.04 Notwithstanding 12.03 (a) above, an Employee who does not apply for an appointment for an Academic Term or refuses an offered appointment does not waive their priority for subsequent terms as long as they have invigilated at least one (1) exam during the previous three (3) consecutive Academic Terms.

Appointments

12.05 Appointments shall be made according to availabilities and qualifications and in accordance with article 12.02. During the initial scheduling for an examination period, and up until seven (7) Business Days before an exam or examination period that became available with at least such notice, the Employer shall make every reasonable effort to maximize the allocation of shifts for priority pool members based on availabilities provided by said members.

12.06 In addition to article 12.05, the Employer shall make every reasonable effort to respect the availabilities stated by the applicant on the application form.

12.07 Lead Invigilator hours shall be offered to priority pool members who meet the required qualifications.

Lead Invigilator roles and responsibilities include:

Ensure exams in assigned rooms start on time and are properly set up. Take attendance of Invigilators, circulate to all assigned rooms throughout the duration of the shift. Be available for Invigilator/student requests, circulate corridors and monitor bathroom breaks. Gather student seat cards and other exam material. Complete all tasks as per job description.

Lead Invigilators are selected based on initiative, leadership, capacity to work autonomously, reliability, communication skills and a good attendance record.

Notification to the Union

12.08 As per article 7.01, the following information will be made available to the Union via access to the HRIS:

- Employee name
- Job title
- Date of initial hire (after the signing of the Collective Agreement)
- Pay rate
- Home phone number, if available
- Home mailing address, if available

- Email address, if available
- Hiring Unit
- Total hours (after the signing of the Collective Agreement)
- Priority Pool status

Notification of Appointment

12.09 All new successful applicants shall receive a written confirmation of employment including the following information:

- Job title
- Pay rate
- Description of duties
- Start and end date of employment
- Total number of hours, if available
- Work schedule and location(s), if available

The following statement and a link to an electronic copy of the Collective Agreement: «The terms of your working conditions are outlined in the Collective Agreement between PSAC Local 12500 (TRAC) and Concordia University. You must sign the membership form of Appendix B of the Collective Agreement and return it to the Union office located at 2100 Mackay street (PR annex, suite 205), Montreal. The membership form can also be found at the following link:

_____.

Appointments during and Examination Period

12.10 In the event that the number of Employees assigned to an examination is more than required, no Employee shall be asked to forfeit the shift which they were previously assigned. In such case, the Employee must remain on site during the length of the assigned shift and may be required to perform related duties. If the Employee wishes to leave, they will forfeit the pay associated with the shift.

ARTICLE 13 HOURS OF WORK AND WORKING CONDITIONS

13.01 Examination times are scheduled by the Hiring Unit.

13.02 When an Employee is scheduled for two (2) exam shifts in one day, the Employer shall make every effort to assign shifts that are consecutive, if the Employee is available.

13.03 Invigilators must report to work thirty (30) minutes before the start of the exam. They will also be available at least thirty (30) minutes after. This time is paid at the prevailing hourly wage rate paid to the Employee.

- 13.04 The lead Invigilator and/or the professor will be responsible to assist the Invigilator working alone to monitor bathroom breaks.
- 13.05 Any work performed by an Employee in excess of forty (40) hours in one (1) week shall be considered overtime and entails a premium of fifty (50) percent (%) of the prevailing hourly wage rate paid to the Employee. Overtime work shall not be mandatory for any Employee. For Employees working in more than one Hiring Unit, it is the responsibility of the employee to inform the Hiring Unit in which an appointment would allow the Employee to reach or exceed this threshold in any given week.
- 13.06 An Employee is deemed to be at work during any training required by the Employer. The training period shall be paid according to Appendix A (wages). The Employer will notify the Union of training sessions for new employees, if any, and the Union may schedule a presentation after the paid training session. The Union must immediately notify the Employer if they wish to make such a presentation. To this end and if necessary, the Employer shall extend the reservation of the room for a duration of thirty (30) minutes after the scheduled end of the training. Such period is unpaid.
- 13.07 An Employee shall not be required to provide or use any personal equipment to perform their duties, such as, but not restricted to, a personal watch/clock or dry eraser markers.

ARTICLE 14 GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE

- 14.01 The parties agree that it is preferable to resolve problems through discussions among those persons directly concerned before submitting a grievance.
- 14.02 Any dispute between an Employee and the Employer not resolved as set out above, or any dispute arising between the Employer and the Union, may be the subject of a grievance insofar as such disputes result from the interpretation, the application or the alleged violation of the Collective Agreement. Grievances by an Employee must have the approval and support of the Union.
- 14.03 A grievance shall be submitted in writing, preferably on the official form, and shall specify:
- a) Whether the grievance is personal, from a group, from the Union or the Employer;
 - b) The affected Employee(s)' name;
 - c) The provision or the provisions of the Collective Agreement that have been allegedly misinterpreted, misapplied or violated;

- d) A description of the incident giving rise to the grievance, including the date of the incident;
- e) The remedy sought;
- f) The Union or Employer representative signature as appropriate.

14.04 A grievance initiated by an Employee, a group of Employees, or the Union shall be treated in the following manner:

- a) A grievance shall be submitted to the Manager of Employee Relations no later than forty (40) Business Days after the incident giving rise to the grievance.
- b) The University shall reply in writing within fifteen (15) Business Days of receiving the grievance, with a copy to the Employee, if applicable.

14.05 A grievance initiated by the Employer shall be submitted to the Union President within forty (40) Business Days after the incident giving rise to the grievance.

The Union President shall reply in writing to the other party within twenty (20) Business Days following the latter of the submission of the grievance or, if the parties agree to meet to discuss the grievance, within twenty (20) Business Days following the meeting.

14.06 Failing resolution of the grievance through the procedures set out in clauses 14.04 and 14.05, the Employer or the Union, as the case may be, may submit the grievance to arbitration within forty-five (45) Business Days of the reply or, in the case of the failure to reply, within forty-five (45) Business Days from the date on which the reply was due from the Union or the Employer, as the case may be.

14.07 Upon referral to arbitration, the Employer and the Union shall make every effort to agree on the selection of the arbitrator within twenty (20) Business Days.

If the parties cannot agree on an arbitrator, either party may request the Minister of Labour to appoint an arbitrator.

14.08 Each party shall bear the expenses of its representatives, participants, and witnesses and of the preparation of its own case. The fees and expenses of the arbitrator, the hearing room and any other expenses incidental to the arbitration hearing shall be borne equally by the parties.

14.09 The arbitrator shall have no authority to add to, subtract from, modify, change, alter or ignore in any way the provisions of this Collective Agreement.

In matters of discipline the arbitrator may confirm, amend, or set aside the decision of the Employer and may substitute a decision which she/he deems fair and reasonable in the circumstances.

14.10 The decision of the arbitrator shall be final and binding on the parties.

- 15.07 A disciplinary measure that has been rescinded as a result of a decision in favour of the Employee shall be withdrawn from their file.

ARTICLE 16 HEALTH AND SAFETY

- 16.01 The Employer shall maintain a safe and healthy workplace in conformity with applicable Quebec legislation.
- 16.02 The Union and the Employer shall cooperate in promoting compliance with all applicable health and safety rules and regulations.
- 16.03 The Union may appoint one (1) Employee to serve on the Central Advisory Environmental Health and Safety Committee. The Union must inform the Employer, before or on August 1st (for the fall term) and December 1st (for the winter term), of who is appointed on the Central Advisory Environmental Health and Safety Committee.
- 16.04 The Employee selected by the Union to attend committee meetings shall not suffer any loss of pay if they have been assigned a shift that coincides with the time of the Central Advisory Environmental Health and Safety Committee meeting. The Employee shall inform their immediate supervisor of such regular committee meetings at least fifteen (15) Business Days in advance. The notice may be of less than fifteen (15) Business Days if a meeting of the Central Advisory Environmental Health and Safety Committee is announced with less notice.

ARTICLE 17 DESIGNATED PAID HOLIDAYS

- 17.01 The following days are recognized as paid holidays and are not worked:

January 1st
Good Friday
Easter Monday
National Patriot's Day
National Holiday
Canada Day
Labour Day
Thanksgiving
Christmas Day

These days shall be paid in accordance with the *Act Respecting Labour Standards*.

ARTICLE 18 LEAVES OF ABSENCE

Bereavement Leave

18.01 An Employee may be absent from work for two (2) days without reduction of wages by reason of the death or funeral of the Employee's Spouse, child or the child of Employee's Spouse or of the Employee's father, mother, brother or sister. The Employee may also be absent from work, without pay, for three (3) more days on such occasion.

An Employee may be absent from work for one (1) day, without pay, by reason of the death or funeral of a son-in-law, daughter-in-law, one of their grandparents or grandchildren, or of the father, mother, brother or sister of the Employee's Spouse.

The Employee must advise the Employer of their absence as soon as possible. If an Employee must travel, they may be away for a longer period after reaching an agreement with their Immediate Supervisor.

Jury duty

18.02 An Employee shall be granted leave of absence without pay for the periods where they are required to serve as a juror.

Adoption, Maternity, Parental and Paternity Leaves

18.03 A pregnant Employee is entitled to a maternity leave without pay, of not more than eighteen (18) consecutive weeks unless, at her request, the Employer consents to a longer maternity leave. The Employee may spread the maternity leave as they wish before or after the expected date of delivery. However, where the maternity leave begins on the week of delivery, that week shall not be taken into account in calculating the maximum period of eighteen (18) consecutive weeks.

If the delivery takes place after the expected date, the Employee is entitled to at least two (2) weeks of maternity leave after the delivery.

18.04 The maternity leave may not begin before the beginning of the sixteenth (16th) week preceding the expected date of delivery and shall not end later than eighteen (18) weeks after the week of delivery.

18.05 The Employee must provide written notice to their Immediate Supervisor and to the Department of Human Resources, indicating the dates of their intended

maternity leave, stating the dates on which the leave will begin and the date on which the Employee will return to work, at least three (3) weeks prior to the date of commencement of the leave. The notice must be accompanied with a medical certificate attesting to the pregnancy and the expected date of delivery. Where applicable, the medical certificate may be replaced by a written report signed by a midwife. The notice may be of less than three (3) weeks if the medical certificate attests that the Employee needs to stop working within a shorter time.

18.06 From the sixth (6th) week preceding the expected date of delivery, the Employer may, in writing, require a pregnant Employee who is still at work to produce a medical certificate attesting that they are fit to work. If the Employee refuses or neglects to produce the certificate within eight (8) Business Days, the Employer may oblige her to take their maternity leave immediately by sending her a written notice to that effect giving reasons.

18.07 Where there is termination of pregnancy before the beginning of the twentieth (20th) week preceding the expected date of delivery, the Employee is entitled to a special maternity leave, without pay, for a period of no longer than three (3) weeks, unless a medical certificate attests that the Employee needs an extended leave.

If the termination of the pregnancy occurs in or after the twentieth (20th) week, the Employee is entitled to a maternity leave without pay of a maximum duration of eighteen (18) consecutive weeks beginning from the week of the event.

18.08 Where there is a risk of termination of pregnancy or a risk to the health of the mother or the unborn child, caused by the pregnancy and requiring a work stoppage, the Employee is entitled to a special maternity leave, without pay, for the duration indicated on the medical certificate from a qualified medical practitioner stating the existing risk and indicating the expected date of delivery.

The leave is, where applicable, deemed to be the maternity leave provided for in section 18.03 from the beginning of the fourth (4th) week preceding the expected date of delivery.

18.09 An Employee who presents a medical certificate stating that the working conditions of their job may be physically dangerous to their unborn child or to themselves or to a child they are breast-feeding, may request to be reassigned to other duties involving no such danger that they are reasonably capable of performing while maintaining all the rights and privileges of their normal position. If a reassignment is not possible, the Employee will be immediately granted a special leave, in conformity with the provisions of the Act Respecting Occupational Health and Safety, until they are reassigned or until the date of delivery, at which time the regular maternity leave will begin or until the child is weaned.

- 18.10 If the child is hospitalized during the maternity, paternity or parental leave, the leave may be suspended, following an agreement with the Employer, to allow the Employee to return to work during the hospitalization.

In addition, an Employee who, before the expiry date of the leave, sends the Employer a notice accompanied by a medical certificate attesting that the state of the child or, in the case of maternity leave, that the state of the Employee requires it, is entitled to an extension of the leave for the duration indicated on the medical certificate.

- 18.11 An Employee may be absent from work without pay for a medical examination related to their pregnancy or for an examination related to their pregnancy carried out by a midwife. They shall advise the Employer as soon as possible of the time at which they will be absent.

Paternity Leave

- 18.12 An Employee is entitled to a paternity leave of not more than five (5) consecutive weeks, without pay, on the birth of their child. The paternity leave shall not begin before the week of the birth of the child and shall not end later than fifty-two (52) weeks after the week of the birth.

A paternity leave may be taken after giving written notice of not less than three (3) weeks to the Employer, stating the expected date of the leave and that of the return to work. However, the notice may be shorter if the birth of the child occurs before the expected date.

Parental Leave

- 18.13 The parents of a newborn and the person who adopts a minor child are entitled to a parental leave without pay, of not more than fifty-two (52) consecutive weeks.

The parental leave may not begin before the week the child is born or, in the case of an adoption, the day the child is entrusted to the care of the Employee within the framework of an adoption procedure or the week the Employee leaves their work to go to a place outside Quebec in order that the child be entrusted to them. It shall end not later than seventy (70) weeks after the birth or, in the case of adoption, seventy (70) weeks after the child is entrusted to the Employee.

- 18.14 Parental leave may be taken after giving notice of not less than three (3) weeks to the Employer, stating the date on which the leave will begin and the date on which the Employee will return to work. However, the notice may be shorter if the Employee must stay with the newborn child or newly adopted child, or with the mother, because of the state of health of the child or of the mother.

- 18.15 At the end of a maternity, paternity or parental leave, the Employer shall reinstate the Employee in the Employee's former position with the same benefits, including the wages to which the Employee would have been entitled had the Employee remained at work. If the position held by the Employee no longer exists when the Employee returns to work, the Employer shall recognize all the rights and privileges to which the Employee would have been entitled if the Employee had been at work at the time the position ceased to exist.

Absence for birth or adoption

- 18.16 An Employee may be absent from work for five (5) days at the time of the birth of their child or the adoption of a child or where there is a termination of pregnancy in or after the twentieth (20th) week of pregnancy. The first two (2) days of absence shall be remunerated.

This leave may be divided into days at the request of the Employee. It may not be taken once fifteen (15) days have passed since the child's arrival at the home of their father or mother or after the termination of pregnancy.

The Employee must advise the Employer of their absence as soon as possible.

Return to work

- 18.17 An Employee may return to work before the date stipulated in the notice given pursuant to sections 18.05, 18.12 and 18.14, provided they have given the Employer written notice not less than three (3) week of the new date on which they will return to work.

The Employer may require a medical certificate from an Employee who returns to work within the two (2) weeks following delivery, attesting to the fact that they are fit to work.

An Employee who does not report to work on the date stated on the notice given to the Employer is presumed to have resigned.

Family and Sick Leave

- 18.18 An Employee may be absent from work ten (10) days per year without pay to meet obligations related to the care, health or education of the Employee's child or the child of the Employee's Spouse, or because of the state of health of a relative or a person for whom the Employee acts as a caregiver, as attested by a professional working in the health and social services sector and governed by the *Professional Code* (chapter C-26). This leave may be divided into days. A day may also be divided with the Employer's consent. The Employee must notify the Employer as

soon as possible of their absence and must take reasonable steps within their power to limit the leave and the duration of the leave.

The first two (2) days taken annually shall be remunerated according to the calculation formula described in the *Act respecting Labour Standards*, with any adjustments required in the case of division. The Employee becomes entitled to such remuneration on being credited with three (3) months of uninterrupted service, even if they were absent previously, or after having held a position in the bargaining unit in at least one (1) of the previous three (3) Academic Terms.

18.19 An Employee may be absent from work for a period of not more than sixteen (16) weeks over a period of twelve (12) months where they must stay with a relative or a person for whom the Employee acts as a caregiver, as attested by a professional working in the health and social services sector and governed by the *Professional Code* (chapter C-26), because of a serious illness or a serious accident.

Where the relative or person is a minor child, the period of absence is not more than thirty-six (36) weeks over a period of twelve (12) months.

However, if a minor child of the Employee has a serious and potentially mortal illness, attested by a medical certificate, the Employee is entitled to an extension of the absence, which shall end at the latest one hundred and four (104) weeks after the beginning thereof.

The Employee must advise the Employer as soon as possible of an absence from work and, at the request of the Employer, furnish a document justifying the absence.

Article 18.15 applies, with the necessary modifications, to the Employee's absence.

ARTICLE 19 WAGES AND EMPLOYEE BENEFITS

19.01 Employees are paid by direct deposit to the Canadian financial institution of their choice. Employees will inform the Employer of their account number at said institution and will submit a specimen cheque to the Human Resources Department.

19.02 Employees are entitled to vacation pay in accordance with the *Act respecting Labour Standards*. The Employees will receive such payment on each of their pay for said pay period.

Annex I

19.03 Departments whose wage rate is currently higher than the rate set forth by this Collective Agreement shall maintain their current rate until the wage rate for the classification reaches or surpasses their current rate.

19.04 Wages rates are to be paid in accordance with Appendix A.

ARTICLE 20 DURATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

20.01 This Collective Agreement shall come into force once it is signed and shall remain in effect until May 31, 2022. The provisions of this Agreement shall remain in effect during the negotiations leading to its renewal.

APPENDIX A HOURLY WAGES

	Date when the present Collective Agreement comes into force	June 1st, 2020 (2.6%)	June 1st, 2021 (Government Salary Policy)
Invigilator	\$ 13,60	\$ 13,95	+ GSP ¹
Lead Invigilator	\$ 14,60	\$ 14,95	+Invigilator rate + 1.00\$

1: The hourly wages for the period starting June 1st, 2021 shall be increased according to the same salary percentage increase granted by the Government of Quebec (PSG) in the public and parapublic sectors for the period starting April 1st, 2021.

Annex I

APPENDIX B UNION MEMBERSHIP FORM

APPENDIX C CERTIFICATE OF ACCREDITATION

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Dossier : AM-2001-5076
Cas : CM-2014-3124

Montréal, le 12 décembre 2014

DEVANT LA COMMISSAIRE : Andrée St-Georges, juge administrative

Teaching and research assistants at Concordia (TRAC) / Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)

Requérante
c.

Université Concordia

Employeur

DÉCISION

[1] Le 2 mai 2014, Teaching and research assistants at Concordia (TRAC)/Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) (le **syndicat**) dépose une requête en accréditation en champ libre, en vertu de l'article 25 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, pour représenter, auprès de l'Université Concordia (l'**employeur** ou l'**Université**) :

« **Tous les surveillants d'examen (invigilators) salariés au sens du Code du travail.** »

[2] L'employeur ne s'oppose pas à l'unité de négociation demandée. Le débat porte uniquement sur la liste de salariés à retenir aux fins de l'évaluation du caractère représentatif du syndicat.

[3] Après audiences, la Commission décide de la liste à retenir et ordonne la tenue d'un vote postal (2014 QCCRT 0511).

[4] Le scrutin se tient comme convenu entre les parties, entre autres modalités, sous la gouverne de l'agent de relations du travail de la Commission.

[5] Le dépouillement des enveloppes se fait le 12 décembre 2014. Il en ressort que parmi les 194 salariés appelés à voter, le syndicat a obtenu la majorité requise pour se valoir une accréditation.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCREDITE

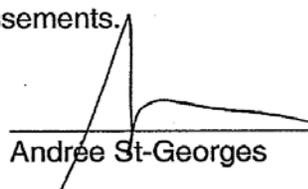
**Teaching and research assistants at Concordia (TRAC)
/Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) pour
représenter :**

**« Tous les surveillants d'examen (invigilators) salariés au
sens du Code du travail. »**

de : **Université Concordia**
1455, boulevard De Maisonneuve Ouest
Montréal (Québec) H3G 1M8

Établissements visés :

Tous les établissements.



Andrée St-Georges

M^e Jacques Lamoureux
LAMOUREUX, MORIN, LAMOUREUX AVOCATS - S.E.N.C.
Représentant de la requérante

M^e Virginie Vigeant
Représentante de l'employeur

Date de la mise en délibéré : 12 décembre 2014
/jt

