ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

L'Université de Montréal

ET

Le Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SERUM) Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)

OBJET : Modification de certaines clauses de la convention collective

---

ATTENDU l'entente intervenue entre les parties lors de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective 2018-2024 du Syndicat des employés de la recherche de l'Université de Montréal (SERUM) unité du personnel de soutien et d'administration pour modifier certaines clauses des conventions collectives des trois (3) unités d'accréditation représentées par le SERUM.

Comme suite aux échanges intervenus, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.

2. Conformément à la ratification de l'entente de principe l'entente de principe sur le renouvellement de la convention collective 2018-2024 du SERUM-PSA, les clauses 6.08, 25.02, 25.04, 25.05 et 25.06 ainsi que l'Entente no 1 de la convention collective de l'unité des professionnels (PRO) sont abrogées et remplacées par les textes ci-dessous :

6.08 La personne salariée assumant la présidence du Syndicat peut bénéficier d'une absence du travail à temps complet ou à temps partiel, sans perte de son salaire régulier. Un avis écrit comportant le nom de la personne salariée et la durée de l'absence doit être reçu à la Direction des ressources humaines, en règle générale, au moins un (1) mois à l'avance.

L'Université ne refusera pas une telle demande d'absence si cette absence n'affecte pas sérieusement la bonne marche des activités du responsable de recherche ou du supérieur immédiat.

Les absences prévues à la présente clause sont débitées de la provision d'absences prévue à la clause 6.05.

Licenciement en cours de mandat

A) La personne salariée assumant la présidence du Syndicat, qui est licenciée conformément aux dispositions de l'article 17, continue, à la demande du Syndicat, à être rémunérée, avec les mêmes conditions de travail qu'à son licenciement, à même la provision prévue à la clause 6.05 durant une période continue maximale de vingt-quatre (24) mois à compter de la date effective de son licenciement. Dès le début de cette période, les dispositions de l'article 15 s'appliquent.

Si elle obtient un nouvel emploi au cours de la période prévue au paragraphe précédent, la personne salariée assumant la présidence du Syndicat bénéficie d'une absence du travail à temps complet ou à temps partiel de son nouvel emploi selon les termes du premier paragraphe de la présente clause.

B) Au cours de la période prévue à l'alinéa précédent, l'Université peut offrir un programme pour permettre à la personne salariée occupant la présidence du Syndicat de mettre à jour ses compétences afin de l'aider à obtenir un nouvel emploi dans l'unité de négociation.

Retour en emploi de la personne salariée

La personne salariée qui désire retourner à son emploi avant l'échéance prévue doit aviser par écrit la Direction des ressources humaines au moins un (1) mois avant la date de son retour au travail. La personne salariée réintègre l'emploi qu'elle occupait au moment du début de son absence s'il est encore disponible. Si l'emploi a été aboli, les délais prévus à l'article 15 (Rappel prioritaire au travail et liste de mise en disponibilité) s'appliquent.

25.02 Rien dans le présent article ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher la personne salariée, accompagnée de son délégué ou représentant syndical, de discuter avec son responsable ou supérieur immédiat de tout problème relatif aux relations de travail, et ce, avant de recourir à la procédure de règlement des griefs. Le responsable de recherche ou supérieur immédiat doit alors recevoir le délégué ou représentant syndical qui accompagne la personne salariée.

Tout grief est soumis selon la procédure suivante :

Stade I : Tout grief doit être d'abord soumis par écrit par la personne salariée à son responsable de recherche ou supérieur immédiat avec copie à l'adresse : relationstravail@drh.umontreal.ca, avant d'être déféré au stade II. La personne salariée peut être accompagnée d'un (1) délégué ou d'un (1) représentant syndical.

Stade II : Un grief non réglé dans les huit (8) jours ouvrables suivant sa soumission par écrit au stade I peut être référé par courriel à l'adresse : relationstravail@drh.umontreal.ca. Tout grief doit comporter le résumé des faits qui ont donné naissance au grief, le nom de la personne salariée visée, la ou les clauses prétendument violées et le redressement demandé.

Un grief non réglé dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa soumission au stade II peut être référé à l'arbitrage, conformément aux lois qui s'y appliquent et aux dispositions de l'article 26.

25.04 Tout grief, collectif ou syndical, doit être soumis par le Syndicat directement au stade II et, de là, suivre la procédure régulière.

25.05 Un grief résultant de l'un ou l'autre des éléments suivants doit être soumis directement au stade II :

- Application de l'article 3 (Champ d'application);
- Application de l'article 4 (Reconnaissance syndicale);
- Application de l'article 5 (Droits et obligations des parties);
- Application de l'article 6 (Libérations syndicales);
- Application de l'article 7 (Harcèlement en milieu de travail);
- Application de l'article 9 (Formation et perfectionnement);
- Application de l'article 10 (Réorganisation et changements technologiques);
- Application de l'article 12 (Assurances collectives);
- Application de l'article 13 (Affichage des emplois);
- Application de l'article 14 (Sélection et embauche);
- Application de l'article 16 (Période de probation et période d'essai);
- Application de l'article 18 (Salaires);
- Application de l'article 20 (Horaire de travail);
- Suspension et congédiement;
- Application de l'article 29 (Congé sans traitement);
- Application de l'article 30 (Congés parentaux);
- Application de l'article 31 (Congés pour raisons familiales ou parentales)
- Application de l'article 33 (Absence pour service public)
- Application de l'article 34 (Assurance-salaire);
- Application de l'article 35 (Exonération des frais de scolarité);
- Application de l'article 36 (Santé et sécurité au travail);
- Application de l'article 37 (Accidents du travail et maladies professionnelles);
- Application de l'article 38 (Régime de retraite et programme surcomplémentaire de retraite);
- Application de l'article 39 (Programme d'aide aux personnels)
- Application de l'article 40 (Sous-contrats)
- Application de l'article 41 (Charge de travail)

25.06 Pour qu'il soit valide, tout règlement intervenu entre les parties au stade I ou au stade II de la procédure de règlement des griefs doit faire l'objet d'une entente écrite entre leurs représentantes ou représentants autorisés, dont une personne représentant la Direction des ressources humaines pour l'Université.

Entente no 1

Utilisation des provisions d'absences pour activités syndicales

Entente intervenue entre

L'Université de Montréal,
ci-après appelée « l'Université »

et, d'une part,
Le Syndicat des employé(e)s de la recherche
de l'Université de Montréal-Professionnels,
ci-après appelé « SERUM-Professionnels »

Et, d'autre part,
Le Syndicat des employé(e)s de la recherche
de l'Université de Montréal-Personnel de soutien et d'administration.
ci-après appelé « SERUM-PSA »

Et, d'autre part,
Le Syndicat des employé(e)s de la recherche
de l'Université de Montréal-Postdoctorants,
ci-après appelé « SERUM-Postdoctorants »

Objet : Utilisation des provisions des absences pour activités syndicales prévues à la clause 8.06 de la convention collective du SERUM-PSA et à la clause 6.05 de la convention collective du SERUM-Professionnels et à la clause 6.04 de la convention collective du SERUM-Postdoctorants

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les personnes salariées des unités de négociation précitées peuvent utiliser les journées d'absences prévues aux clauses mentionnées et ce, indistinctement de leur unité d'accréditation d'appartenance, mais sous réserve des conditions suivantes :

a. Les trois (3) Syndicats ne peuvent demander de libérer simultanément plus d'une (1) personne salariée travaillant pour un même responsable de recherche ou supérieur immédiat à moins d'entente contraire avec ce dernier.

b. En aucun cas, une unité de négociation ne peut utiliser en totalité, pour ses membres, la provision accordée à l'une ou l'autre des unités de négociation.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal ce ___e jour du mois de ~~juin 2025~~. 25 août 2025

L'Université de Montréal

Caroline Desjardins-Saey
Directrice, relations du travail et partenariats RH
Direction des ressources humaines

Gabriel Alvear Artuz
Conseiller en relations du travail
Direction des ressources humaines

Nicolas Rondeau
Conseiller principal en relations du travail
Direction des ressources humaines

Le Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SERUM) Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)

Hélène Richard
Présidente SERUM

Sari Madi
Conseiller Syndical SERUM

Patrick Leblanc
Conseiller Syndical AFPC