

MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE DES TUTEURS – WEBDIFFUSION du 11 mars 2015

La nouvelle convention collective est disponible sur l’Intranet de la Télé-université à l’adresse :

<https://intra.telug.quebec.ca/daa/drh/Conventionscollectivesetprotocoles/Convention%20collective%20STTU%202012-2016.pdf>

La convention est également disponible sur le site WEB du Syndicat en cliquant sur le lien ci-dessous : <http://sttu.ca/PDF/Convention-collective-STTU-2012-2016.pdf>

Ancienne disposition de la convention collective 2006-2011	Nouvelle convention collective 2011-2016	Notes et commentaires
1.13 Directeur d’UER = supérieur immédiat de la personne salariée	1.12 : Le directeur du service de l’encadrement et du soutien à l’enseignement est le supérieur immédiat de la personne salariée.	Mme Ginette Leclerc est la supérieure immédiate en l’absence de M. Jean-Pierre Pelletier.
2.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	2.06 À la demande de la personne salariée, la Téléuq ne divulgue pas son adresse aux étudiants. Dans cette éventualité, la personne salariée doit convenir avec ses étudiants des modes de transmission des documents nécessaires à l’encadrement.	En attente de développement informatique
5.00 TÂCHES ET RESPONSABILITÉS 5.02.1 Elle initie un contact personnalisé avec chaque étudiant au démarrage du cours puis, le cas échéant, aux moments prévus dans la formule d’encadrement du cours.	Article 5.00 TÂCHES ET RESPONSABILITÉS 5.02.1 Elle initie un contact personnalisé avec chaque étudiant au démarrage du cours, puis, le cas échéant, aux moments prévus dans la formule d’encadrement du cours. Pour ce faire, la personne salariée utilise le moyen qui lui semble le plus approprié (téléphone, courriel ou visioconférence). 5.02.2 Nonobstant ce qui précède, elle initie un appel téléphonique ou visioconférence de démarrage avec tout nouvel étudiant. Un nouvel étudiant est celui qui n’a pas encore complété trois (3) cours à la Télé-université avec ou sans succès. 5.02.9 Elle contacte dès que possible tout nouvel étudiant qui tarde à remettre son premier travail noté.	On a ajouté la visioconférence afin de reconnaître l’usage qu’en font certains tuteurs qui utilisent Skype pour contacter leurs étudiants au démarrage du cours. Il est entendu que ces nouvelles tâches ne s’appliqueront qu’au moment où la Télé-université aura mis en place une fonctionnalité permettant à la personne salariée et au nouvel étudiant d’être avisés d’un retard dans la livraison du premier travail noté.

	<p>Lettre d'entente no. 15 - Groupe de travail sur l'encadrement des nouveaux étudiants</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le comité d'intégration s'engage à remettre sur pied un groupe de travail sur l'encadrement des nouveaux étudiants. • Le groupe de travail se réunit au moins deux (2) fois pendant la durée de la convention afin d'effectuer le suivi et l'évaluation des nouvelles tâches et responsabilités pédagogiques dévolues aux personnes salariées en vertu des clauses 5.02 point 2 et 5.02 point 9. 	
	<p>7.07 d) Préalablement à l'appel de candidatures pour lequel un cours a été modifié de façon substantielle et pour lequel de nouvelles exigences de qualification sont déterminées, la Télé-Université informe toutes les personnes salariées dont le nom figure sur les listes prioritaires et additionnelles du cours modifié de façon substantielle et les invite à soumettre leur candidature.</p>	
<p>8.00 LISTES PRIORITAIRES ET ADDITIONNELLES 8.04 À moins de s'être absentée pour un motif prévu à la convention, la personne salariée non disponible pour un 4^e trimestre consécutif, peut voir son nom retiré de la liste prioritaire ou additionnelle de ce cours. La même disposition s'applique à la personne salariée disponible qui n'a encadré aucun étudiant durant quatre (4) trimestres consécutifs faute d'un nombre suffisant d'inscriptions au cours.</p>	<p>8.04 a) La personne salariée qui se déclare disponible à un trimestre doit se porter disponible dans tous les cours où son nom figure sur une liste prioritaire ou additionnelle.</p> <p>8.04 b) À moins de s'être absentée pour un motif prévu à la convention, la personne salariée non disponible pour un 4^e trimestre consécutif, <u>voit son nom retiré de toute liste prioritaire ou additionnelle.</u></p>	<p>Rappelons toutefois que les trimestres pendant lesquels la personne salariée s'est absentée pour des motifs prévus à la convention ne sont pas comptabilisés. La même exemption s'applique lorsqu'un cours est retiré temporairement de l'offre publique.</p>
<p>8.10 Au terme du quatrième trimestre de diffusion d'un nouveau cours, la liste prioritaire est définitivement établie et elle contient minimalement les noms des deux (2) premières personnes salariées inscrites sur la liste. S'il y a lieu, sont ajoutés à la liste prioritaire, les noms de toutes les personnes salariées ayant reçu quinze (15) assignations ou plus par trimestre dans au moins trois (3) trimestres depuis la mise à l'offre du nouveau cours.</p> <p>Les personnes salariées qui ne répondent pas à cette condition sont transférées sur la liste additionnelle du</p>	<p>8.10 Au terme du quatrième (4e) trimestre de diffusion d'un nouveau cours, la liste prioritaire est définitivement établie et elle contient minimalement les noms des deux (2) premières personnes salariées inscrites sur la liste. Une troisième (3e) personne salariée est ajoutée à la liste si le nombre total d'assignations résiduelles (après que les deux premières personnes aient obtenu leur maximum d'assignations) est égal ou supérieur au nombre total d'assignations accordées à celle des deux premières personnes qui a obtenu le plus d'assignations durant chacun des trois (3) derniers trimestres de diffusion du cours.</p> <p>Les personnes salariées qui ne répondent pas à cette condition sont transférées sur la liste additionnelle du cours, et ce, selon leur rang de priorité d'emploi tel que défini à la clause 8.07 c).</p>	

cours et leur rang est établi selon les dispositions prévues à la clause 8.07 c).		
<p>8.13 Lorsqu'une personne salariée est ajoutée à la liste additionnelle d'un cours, le rang et le pointage de toutes les personnes salariées inscrites sur la liste sont actualisés selon le pointage que chacune d'elles a accumulé dans la liste de pointage global au moment de l'ajout.</p> <p>8.16 Lorsqu'une personne salariée de la liste additionnelle est intégrée à la liste prioritaire d'un cours, le rang et le pointage de toutes les personnes salariées inscrites sur la liste prioritaire sont actualisés selon le pointage que chacune d'elles a accumulé dans la liste de pointage global au moment de l'intégration.</p>	<p>8.14 Lorsqu'une personne salariée est ajoutée à la liste additionnelle existante dans un cours, le rang de priorité d'emploi des personnes en place sur cette liste est maintenu. La personne qui s'ajoute à la liste occupe le dernier rang, quel que soit son pointage global.</p> <p>8.18 Lorsqu'une personne salariée de la liste additionnelle est intégrée à la liste prioritaire d'un cours, elle occupe le dernier rang sur la liste, et ce, quel que soit son pointage global.</p>	À noter que les listes d'ancienneté des cours ont été figées à la date de la signature de la convention collective.
9.00 LISTE DE POINTAGE	<p>9.02 Le pointage global de départ de la personne salariée figure à l'annexe V. Ce pointage comprend le total des points pour les assignations obtenues depuis l'embauche incluant le pointage reconnu depuis janvier 2012 en vertu de la clause 15.07 et excluant le pointage lié à la reconnaissance des diplômés.</p> <p>À compter du trimestre d'hiver 2015, la règle d'acquisition du pointage telle que définie au présent article s'applique.</p>	Cette liste figure à la page 97 de la convention collective et elle inclut le pointage de chacun des tuteurs à l'emploi de la Télug
<p>9.03 À chaque trimestre, un point est accordé à la personne salariée pour chaque cours dans lequel elle a encadré au moins un étudiant.</p>	<p>9.03 À chaque trimestre, un point est accordé à la personne salariée pour chaque assignation reçue dans un cours ou reconnue par la convention.</p>	
	<p>9.04 Le pointage global est constitué de la somme des points accordés à la personne salariée, trimestre après trimestre, tous cours confondus.</p>	À chaque trimestre, une liste à jour du pointage global de chaque personne salariée sera accessible sur l'Intranet.

<p>9.01 Dès son premier engagement, la personne salariée acquiert un pointage qui lui confère un rang de priorité dans l'embauche et dans l'assignation des étudiants et ce pointage est cumulatif, trimestre après trimestre.</p> <p>9.05 Le pointage de départ dans un cours est constitué de la somme des points accumulés par la personne salariée sur la liste de pointage global au moment de la constitution ou de la reconstitution de la liste prioritaire ou additionnelle du cours. À ce pointage de départ s'ajoute par la suite un point à chaque trimestre au cours duquel elle a encadré au moins un étudiant dans ledit cours.</p>	<p>9.05 Le pointage global sert à établir le rang de priorité d'emploi de chaque personne salariée dans un cours au moment de la constitution ou de la reconstitution des listes prioritaire ou additionnelle d'un cours. Les rangs de priorité sont alors établis en fonction du pointage global de chacune, conformément aux dispositions énoncées aux clauses 8.07 c), 8.14 et 8.18.</p>	<p>À chaque trimestre, une liste à jour du rang de priorité de chaque personne salariée sera accessible sur l'Intranet.</p>
<p>10.00 ASSIGNATION DES ÉTUDIANTS</p> <p>10.01 L'assignation des étudiants est effectuée par cours et elle repose sur un principe d'alternance entre les personnes salariées en fonction de leur rang de priorité sur les listes prioritaire et additionnelle du cours et ce, par tranche maximale de quinze (15) assignations.</p>	<p>10.01 Les nouveaux mécanismes d'assignations prévus à la clause 10.01 a) et b) s'appliquent à compter du trimestre d'été 2015. Pour le trimestre d'hiver 2015, le mécanisme d'assignation prévu à la convention collective 2006-2011 continue de s'appliquer.</p> <p>a) Assignations dans la liste prioritaire À chaque trimestre, les assignations sont accordées alternativement aux personnes salariées inscrites sur la liste prioritaire, et ce, par tranche maximale de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 45 assignations pour la personne salariée en simple emploi; • 15 assignations pour la personne salariée en double emploi. <p>La priorité d'assignation est alors accordée à la personne salariée selon son rang de priorité d'emploi dans le cours.</p> <p>b) Assignations dans la liste additionnelle Lorsque toutes les personnes salariées inscrites sur la liste prioritaire ont atteint le nombre maximum d'assignations qu'elles peuvent recevoir selon le quantum établi à la clause 10.04, les assignations subséquentes sont accordées aux personnes salariées inscrites sur la liste additionnelle selon le mécanisme qui suit.</p> <p>La 1^e personne inscrite sur la liste additionnelle reçoit des assignations jusqu'à ce qu'elle atteigne, tous cours confondus, le maximum d'assignations auquel elle a droit en vertu de la</p>	

	clause 10.04 et ainsi de suite pour la 2 ^e personne et les suivantes, et ce, jusqu'à ce que les inscriptions soient épuisées.	
10.04 b) La personne salariée en situation de double emploi tel que défini à l'article 6 peut recevoir un maximum de 60 étudiants par trimestre.	10.04 b) La personne salariée en situation de double emploi tel que défini à l'article 6 peut recevoir un maximum de 60 étudiants par trimestre. Ce maximum peut être réduit à 30 assignations selon les conditions énoncées à la clause 12.02 a). À cet effet, la personne salariée est considérée comme ayant une demi-charge. Les conditions de la clause 12.02 a) prévoient que la personne salariée en double emploi qui souhaite obtenir une demi-charge d'assignations de 30 assignations, doit, pour obtenir ce statut, s'engager à le maintenir pour une période minimale de 3 trimestres consécutifs .	Cette nouvelle disponibilité sera effective au trimestre d'été 2015. Vous devrez en aviser Valérie Tremblay avant la fin de la période de déclaration de disponibilité.
11.00 ENCADREMENT DES ÉTUDIANTS 11.02 Aux fins d'encadrement, la personne salariée répond à toute communication téléphonique ou télématique de l'étudiant dans les 2 jours ouvrables suivant le jour de la demande. Pour ce faire, la personne salariée répond pas le moyen qui lui semble le plus approprié, téléphone ou courriel, à moins que la formule d'encadrement du cours n'exige un outil spécifique.	11.02 Aux fins d'encadrement, la personne salariée répond à toute communication téléphonique ou télématique de l'étudiant dans les 2 jours ouvrables suivant le jour de la demande. Pour ce faire, la personne salariée répond pas le moyen qui lui semble le plus approprié (téléphone ou courriel ou visioconférence) après entente avec l'étudiant, si ce dernier formule une demande particulière à la personne salariée , à moins que la formule d'encadrement du cours n'exige un outil spécifique. Nonobstant le paragraphe précédent, le délai de deux (2) jours ouvrables est prolongé pour les motifs suivants : Trois (3) jours ouvrables pendant la période du 24 décembre au 2 janvier. <u>La Télé-université en informe les étudiants par les moyens qu'elle juge appropriés.</u>	Le tuteur utilise le moyen de communication qu'il juge le plus approprié pour répondre à la demande d'un étudiant. Toutefois, le tuteur doit accommoder son étudiant lorsque celui-ci préconise un autre moyen. Dans l'ancienne convention, il était stipulé : « jusqu'à 3 jours. Par ailleurs, il est important de souligner que la Télunq informera désormais les étudiants de ce congé particulier.
11.03 La personne salariée assure alors une disponibilité téléphonique et télématique en fonction du nombre d'assignations qu'elle reçoit et le maximum d'heures de disponibilité à fournir aux étudiants est établi comme suit : ▪ 1 à 60 assignations : 3 heures par semaine; ▪ 60 à 120 assignations : 6 heures par semaine;	11.03 La personne salariée assure alors une disponibilité téléphonique et télématique en fonction du nombre d'assignations qu'elle reçoit et le maximum d'heures de disponibilité à fournir aux étudiants est établi comme suit : ▪ 1 à 45 assignations : 3 heures par semaine; ▪ 45 à 90 assignations : 6 heures par semaine; ▪ 91 à 136 assignations : 9 heures par semaine; ▪ 137 à 185 assignations : 12 heures par semaine.	Il s'agit ici d'un estimé du temps de contact avec les étudiants que la Télunq est en droit d'exiger de ses tuteurs. Le temps de contact exigible pour encadrer les étudiants dans un cours en particulier ne devrait pas excéder ces maximums.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ 121 à 180 assignations : 9 heures par semaine; ▪ 181 à 200 assignations : 10 heures par semaine. 		
<p>12.00 DÉCLARATION DE DISPONIBILITÉ</p> <p>12.01 paragraphe 2</p> <p>À défaut de déclarer sa disponibilité, la personne salariée est réputée être non disponible pour tout le trimestre.</p>	<p>12.01</p> <p>À défaut de déclarer sa disponibilité et ce, <u>malgré deux (2) avis de la Télé-Université</u>, la personne salariée est réputée être non-disponible pour tout le trimestre, à moins d'une absence ou d'un motif urgent et imprévisible découlant d'un événement de force majeure, hors de son contrôle.</p>	
	<p>12.02 a)</p> <p>La personne salariée en double emploi qui souhaite obtenir une demi-charge d'assignations de trente (30) assignations, doit, pour obtenir ce statut, s'engager à le maintenir pour une période minimale de trois (3) trimestres consécutifs. Le cas échéant, la personne salariée disponible s'engage à recevoir jusqu'à trente (30) assignations conformément à la clause 10.04 b)</p> <p>12.02 b)</p> <p>La personne salariée qui n'est pas en situation de double emploi et qui veut être considérée en simple emploi à temps partiel doit, pour obtenir ce statut, s'engager à le maintenir <u>pour une période minimale de trois (3) trimestres consécutifs</u>. Le cas échéant, la personne salariée disponible s'engage à recevoir jusqu'à quatre-vingt-six (86) assignations conformément à la clause 10.04 a).</p>	<p>Dans l'ancienne convention, la personne salariée qui souhaitait limiter son nombre d'assignations à 86 devait maintenir ce quantum durant au moins deux ans.</p>
<p>12.03</p> <p>La personne salariée qui se déclare disponible indique obligatoirement sa disponibilité selon les modalités ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Elle se porte disponible dans au moins un cours où son nom figure sur la liste prioritaire; b) c) Elle se porte disponible dans tous les cours où son nom figure sur la liste additionnelle; 	<p>12.03</p> <p>La personne salariée qui se déclare disponible indique obligatoirement sa disponibilité selon les modalités ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) À moins de dispositions contraires prévues à la convention, elle se porte disponible dans tous les cours où son nom figure sur la liste prioritaire ou additionnelle; 	<p>À partir du trimestre d'été 2015, un tuteur est disponible dans tous ses cours ou non disponible dans tous ses cours.</p>
<p>15.00 INTÉGRATION PÉDAGOGIQUE</p>	<p>15.07</p> <p>La personne rémunérée à même le budget d'intégration reçoit un pointage aux seules fins de la liste de pointage global. À cet égard, en considération des heures rémunérées à même le budget d'intégration, le pointage est attribué à raison d'un point par tranche de trois (3) heures de travail sur le total annuel des heures travaillées par la personne salariée. Ces points sont attribués une fois</p>	

	<p>par année, à la fin du trimestre d'hiver.</p> <p>La Téléuq transmet au Syndicat sur support informatique une liste des assignations accordées en vertu du paragraphe précédent qui comprend le nom des personnes salariées et, pour chacune d'elles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de points accumulés durant l'année • Nombre de points accumulés depuis l'embauche 	
<p>16.00 PERFECTIONNEMENT</p> <p>16.06</p> <p>Aux fins du perfectionnement des personnes salariées, la Télé-université met à la disposition du comité un montant de 1% de la masse salariale de l'année financière précédente pour les personnes salariées.</p>	<p>16.06</p> <p>Aux fins du perfectionnement des personnes salariées, la Télé-université met à la disposition du comité un montant de 1,2 % de la masse salariale de l'année financière précédente pour les personnes salariées.</p>	
<p>21.00 SALAIRES</p>	<p>21.05</p> <p>Pour la période du 1^{er} janvier 2012 jusqu'à la date de la signature de la convention, l'augmentation des montants forfaitaires et la date de leur augmentation sont prévues à l'annexe II-A.</p> <p>Les modalités relatives au versement de la rétroactivité et des diverses modalités qui sont applicables sont prévues à la lettre d'entente n^o 6.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personnes admissibles : Personne salariée à l'emploi ou non de la Télé-université à la date de la signature de la lettre d'entente. • Rémunération admissible : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Assignations reçues à compter du trimestre d'hiver 2012 jusqu'au 22 janvier 2015; et ▪ Autres rémunérations reçus en vertu de la convention collective entre le 1^{er} janvier 2012 et le 22 janvier 2015. • Date de versement : Au plus tard le 16 avril 2015 <p>À compter de la date de signature de la convention, et ce, jusqu'au 31 décembre 2016, les montants forfaitaires prévus à l'Annexe II-A sont majorés en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le Gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic, en y faisant les adaptations nécessaires quant aux dates, le cas échéant.</p>	<p>Les nouveaux taux ont été appliqués sur les nouvelles assignations accordées à compter du 23 janvier 2015 et sur toute autre rémunération accordée en vertu de la convention collective.</p>

	<p>21.07 La personne salariée qui remet au Service des ressources humaines une attestation officielle d'un diplôme nouvellement acquis se voit attribuer l'équivalent de cinq cent seize (516) assignations supplémentaires <u>si elle détient un diplôme d'études supérieures spécialisées</u> pertinent à son domaine d'intervention dans au moins un cours où elle a déjà reçu des assignations.</p> <p>L'attestation officielle du diplôme doit être reçue par le Service des ressources humaines au moins vingt (20) jours ouvrables avant le début du trimestre.</p> <p>L'avancement d'échelon est effectif au premier jour du trimestre qui suit le dépôt de cette attestation et le montant forfaitaire s'applique uniquement pour les nouvelles assignations accordées depuis le début de ce trimestre.</p>	
<p>21.09 À compter du trimestre hiver 2006, la personne salariée qui participe, à la demande de la Télunq, aux comités institutionnels, aux séances de formation, aux Conseils d'UER et à la Commission académique de la formation à distance et dont la présence est requise, reçoit une compensation équivalente au montant forfaitaire qui lui est reconnu selon l'échelle salariale des cours de 3 crédits de catégorie B prévu à l'Annexe II-A et ce, par demi-journée de présence. Pour chaque heure de présence excédant 3 heures, la personne salariée reçoit le tiers du montant forfaitaire prévu à la présente clause.</p>	<p>21.15 La personne salariée qui participe, à la demande de la Télé-université, à un comité institutionnel, à un Conseil d'UER et à la Commission des études et dont la présence est requise, reçoit une compensation équivalente au montant forfaitaire qui lui est reconnu selon l'échelle salariale des cours de 3 crédits de catégorie B prévu à l'Annexe II-A et ce, par demi-journée de présence. Pour chaque heure de présence excédant 3 heures, la personne salariée reçoit le tiers du montant forfaitaire prévu à la présente clause.</p> <p>Nonobstant ce qui précède, la personne est rémunérée selon les dispositions énoncées à la clause 21.14 lorsqu'elle participe à distance à la réunion, par téléphone ou autre moyen.</p> <p>Les mêmes dispositions s'appliquent lorsque la personne participe [à distance] aux sessions de formation, d'évaluation et de perfectionnement, telles qu'énoncées à la clause 5.02 point 11 liées au cours à l'exception de ce qui est prévu à la politique de perfectionnement.</p>	<p>Le 1^{er} paragraphe de 21.15 figurait à l'ancienne convention.</p> <p>Dans les tels cas (2^e et 3^e paragraphes), la personne salariée qui participe à distance reçoit une compensation équivalente au tiers du montant forfaitaire qui lui est reconnu selon l'échelle salariale des cours de trois (3) crédits de catégorie B prévue à l'annexe II-A, et ce, <u>par heure de travail.</u></p> <p>Donc, dans la nouvelle convention, il est prévu de rémunérer le tuteur à l'heure pour sa présence lorsque celui-ci participe à distance à une rencontre et non plus de le payer automatiquement pour 3 heures comme c'est le cas lorsqu'il se déplace pour participer en présentiel à la rencontre.</p>

<p>22.00 REMBOURSEMENT DES DÉPENSES 22.02 Papier et cartouches d'imprimantes</p> <p>La Téléq fournit à la personne salariée le matériel suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> Papier et cartouches d'imprimante à encre noire utilisés pour l'impression des travaux et examens des étudiants ou tout autre document pédagogique ou administratif de la Téléq et ce, selon les normes convenues et modalités prévues à la lettre d'entente no. 5. <p>La lettre d'entente no. 5 prévoyait une quantité de papier et de cartouches en fonction du nombre d'assignations à chaque trimestre.</p>	<p>22.02 Papier et cartouches d'imprimante</p> <p>À compter du trimestre d'hiver 2015, la Téléq verse une compensation monétaire applicable selon les modalités prévues à la lettre d'entente no. 5.</p> <p>La lettre d'entente no.5 : À compter du trimestre d'hiver 2015, jusqu'à la fin des formations sur la correction à l'écran, la Téléq verse une compensation de 1\$ par assignation à la personne salariée concernant l'utilisation du papier et cartouches d'encre pour l'impression des travaux et examen. Par la suite, aucun remboursement ne sera alloué.</p> <p>La compensation est versée automatiquement au plus tard 60 jours après la date de déclaration officielle de clientèle.</p> <p>La lettre d'entente no.11 Implantation de la correction à l'écran des travaux notés</p> <p>Cette lettre d'entente prévoit que dans le cadre de l'implantation de la correction à l'écran des travaux notés, les activités de formation sont développées et offertes par la Télé-université.</p> <p>À cette fin, les activités de formation offertes aux personnes salariées sont finalisées d'ici la fin du trimestre d'hiver 2016.</p> <p>Les personnes salariées qui participeront à cette formation seront rémunérées. Les frais de déplacement seront remboursés.</p> <p>Lettre d'intention La présente lettre d'intention vise à confirmer au Syndicat que, dans le cadre du virage numérique de la Télé-université, plus spécifiquement de la correction des travaux à l'écran, la direction convient que :</p> <ul style="list-style-type: none"> dans le cas où des personnes salariées font le choix de continuer la correction sur papier, le défaut de corriger à l'écran ne constitue pas un geste d'insubordination; la Télé-université examine les situations où une obligation d'accommodement est jugée nécessaire pour des personnes salariées qui éprouvent de sérieuses difficultés ou une incapacité de corriger à l'écran, lesquels cas sont appuyés par un certificat médical. 	<p>L'allocation de 1 \$ est imposable, mais le coût d'achat du papier et des cartouches d'imprimante est déductible au niveau fiscal comme dépense liée à l'emploi.</p>
---	---	--

<p>22.03 Abonnement à internet</p> <p>a) 1 à 60 assignations = 50% 61 à 85 assignations = 60% 86 à 110 assignations = 70% 111 à 135 assignations = 80% 136 à 160 assignations = 90% 161 et plus = 100%</p> <p>c) le remboursement des montants prévus en a) et b) est effectué une fois par trimestre sur présentation, par la personne salariée, des factures émises par le fournisseur de service et ce, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la demande. En aucun cas, le remboursement ne peut être supérieur au coût défrayé par la personne salariée.</p>	<p>22.03 Abonnement à l'internet</p> <p>a) Remboursement de l'abonnement mensuel : 1 à 39 assignations = 30% 40 à 60 assignations = 40% 61 à 85 assignations = 60% 86 à 110 assignations = 70% 111 à 135 assignations = 80% 136 à 160 assignations = 90% 161 assignations et plus = 100%</p> <p>c) Pour le trimestre hiver 2015, le remboursement des montants prévus en a) et b) est effectué à la fin du trimestre sur présentation, par la personne salariée, des factures émises par le fournisseur de service, et ce, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la demande. Les paramètres prévus à la lettre d'entente no. 5 s'appliquent au remboursement. En aucun cas, le remboursement ne peut être supérieur au coût défrayé par la personne salariée.</p> <p>d) À compter du trimestre d'été 2015, le remboursement est effectué sur présentation, par la personne salariée, des factures émises par le fournisseur de service selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'envoi des factures à la Télusq s'effectue une fois par année, au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent le 31 décembre de chaque année; • le remboursement est effectué une fois par année, soit quarante-cinq(45) jours ouvrables après la réception des factures; • Le remboursement mensuel maximal ne peut excéder cinquante-cinq dollars (55 \$) taxes incluses; • le remboursement mensuel maximal ne peut être supérieur au coût défrayé par la personne salariée; • Le tout selon les paramètres prévus à la lettre d'entente no.5 de la présente convention. 	
---	--	--

<p>La lettre d'entente no.5 : Le montant mensuel admissible est établi selon les paramètres suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le coût d'un abonnement à Sympatico haute vitesse selon la tarification en vigueur durant le trimestre de référence; • le coût d'un abonnement inclut la location du modem haute vitesse; • les personnes n'étant pas desservies par Sympatico haute vitesse se voient rembourser l'abonnement à un service haute vitesse concurrent au tarif en vigueur pour le service Sympatico haute vitesse. <p>22.08 seconde phrase ... Les frais d'appels interurbains ne pouvant être effectués via la carte d'appels et les frais d'expédition par la poste des travaux et examens des étudiants sont remboursés à la personne salariée, sur présentation des pièces justificatives requises.</p>	<p>La lettre d'entente no.5 : Le montant mensuel admissible au remboursement du coût d'un abonnement Internet haute vitesse est établi selon les paramètres suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le coût d'un abonnement à Bell Fibe 15 selon la tarification en vigueur durant le trimestre de référence; • le coût d'un abonnement inclut la location du modem haute vitesse; • les personnes n'étant pas desservies par Bell Fibe 15 se voient rembourser l'abonnement à un service haute vitesse concurrent au tarif en vigueur pour le service de Bell Fibe 15; <p>22.08 La Télé-université transfère automatiquement par courriel tout message téléphonique reçu dans la boîte vocale des personnes salariées.</p> <p>22.09 [...] À compter du trimestre d'été 2015, les personnes salariées ne sont plus remboursées pour les frais d'expédition par la poste à moins que la communication postale soit faite à la demande de la Télé-université.</p> <p>La lettre d'entente no.5 : <u>ENVELOPPES</u></p> <p>Il y aura cessation de l'envoi des enveloppes à compter du trimestre d'été 2015 à moins que la Télé-université en décide autrement pour des cas spécifiques.</p>	<p>En attente de développement informatique</p>
<p>25.00 VACANCES 25.04 La personne salariée ne peut, en vertu des clauses 25.02 et 25.03, bénéficier de plus de quatre (4) semaines de vacances par année. Malgré ce qui précède, la personne salariée ayant accumulé pendant vingt et une (21) années ou plus l'équivalent de quatre cents (400) assignations par année bénéficie de cinq (5) semaines de vacances par année.</p>	<p>25.02 b) Malgré ce qui précède, la personne salariée ayant accumulé pendant 21 années ou plus l'équivalent de 400 assignations par année bénéficie d'un maximum de 5 semaines d'interruption de ses tâches et responsabilités par année. Le cas échéant, elle reçoit une indemnité compensatoire équivalente à 2% de ses gains annuels.</p> <p>Le paiement pour cette 5^e semaine de vacances s'effectuera dans les 30 jours suivant le 31 mai 2016 pour la période du 1^{er} juin 2015 au 31 mai 2016 et ainsi de suite pour les années subséquentes.</p>	

<p>26.00 CONGÉS FÉRIÉS</p>	<p>26.00 CONGÉS FÉRIÉS</p> <p>26.03 Si le jour férié tombe un samedi ou un dimanche, le congé est reporté le jour ouvrable qui précède ou celui qui suit, conformément au calendrier en vigueur pour le personnel régulier de la Télé-université.</p> <p>26.04 La Télé-université informe les étudiants des jours fériés par les moyens qu'elle juge appropriés.</p> <p>26.01 Ajout de 2 congés mobiles à la liste des congés fériés.</p> <p>26.05 Les deux (2) congés mobiles prévus à 26.01 ne peuvent être pris entre le 15 décembre et le 15 janvier.</p> <p>La Télunq informe les étudiants du congé mobile d'une personne salariée par les moyens qu'elle juge appropriés. Pour ce faire, la personne salariée doit préalablement inscrire la date de son congé dans sa déclaration de disponibilité trimestrielle.</p> <p>Si la personne salariée n'a pu déclarer ou a dû modifier ses congés mobiles après la période de déclaration de disponibilité, elle avise la Télunq par courriel des modifications qu'elle souhaite apporter. De plus, elle doit aviser tous ses étudiants dans un délai d'au moins deux (2) jours ouvrables.</p>	
<p>27.00 CONGÉS SPÉCIAUX</p>	<p>27.00 CONGÉS SPÉCIAUX</p> <p>Congé de décès</p> <p>27.02 La personne salariée qui souhaite se prévaloir des congés prévus à la clause 27.01 avise la Télé-université avant de s'absenter. Elle prend les dispositions nécessaires pour en informer ses étudiants. Si la personne salariée est dans l'impossibilité d'informer ses étudiants, elle en avise la Télé-université.</p> <p>Congé pour obligations familiales</p> <p>27.06 La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours 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 sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.</p>	

	<p>La personne salariée avise le Service des ressources humaines le plus tôt possible de son absence et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.</p> <p>Ces journées ne sont pas considérées comme des jours ouvrables aux fins des clauses 11.02 et 11.04.</p> <p>Nonobstant le paragraphe précédent, la personne salariée doit s’assurer de fournir à chaque étudiant touché par cette absence, l’encadrement prévu dans le cadre de ses tâches et responsabilités. S’il y a lieu, elle indique à la Télé-université les modalités de récupération des jours d’absence et doit en convenir avec cette dernière.</p> <p>27.07 a) Pour les congés qui suivent, la personne salariée avise le Service des ressources humaines le plus tôt possible et fournir les pièces justificatives.</p> <p>i) La personne salariée peut prendre un congé sans traitement pendant une période d’au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l’enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de la conjointe ou du conjoint de son père ou de sa mère, d’un frère, d’une sœur ou de l’un de ses grands-parents en raison d’une grave maladie ou d’un grave accident.</p> <p>La personne salariée peut prolonger son congé sans traitement jusqu’à concurrence de cent quatre (104) semaines après le début de celui-ci dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Si son enfant mineur est atteint d’une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical; ▪ Si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l’occasion ou résultant directement d’un acte criminel le rendant incapable d’exercer ses activités régulières. <p>ii) Un congé sans traitement d’une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée si son enfant mineur est disparu.</p>	
--	---	--

	<p>Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de la durée maximale de cinquante-deux (52) semaines, le congé prend fin à compter de la onzième (11^e) journée qui suit.</p> <p>iii) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée si son enfant, sa conjointe ou son conjoint décède par suicide.</p> <p>iv) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la personne salariée si le décès de sa conjointe ou de son conjoint, ou le décès de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.</p> <p>b) Lors d'un congé prévu au paragraphe a), afin d'assurer la continuité des services liés à l'encadrement des étudiants, la Télé-université procède à la réaffectation des étudiants à une nouvelle personne salariée selon les dispositions prévues à la lettre d'entente n° 3.</p> <p>c) Pour la durée du congé prévu à la clause 27.07 a), la personne salariée bénéficie des droits suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconnaissance de l'équivalent des assignations obtenu lors du ou des derniers trimestres correspondants pour lesquels elle était disponible aux fins de la liste de pointage global; ▪ Assurance invalidité, à condition qu'elle verse sa quote-part; ▪ Assurance maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part; ▪ Régime de retraite, à condition qu'elle verse sa quote-part; ▪ Accumulation des assignations aux fins d'avancement d'échelon selon les assignations obtenues lors du ou des derniers trimestres correspondant pour lesquels elle était disponible, excluant celles obtenues en vertu de la clause 15.07. <p>d) Pour la durée du congé prévu à la clause 27.07 a), la personne salariée qui désire soumettre sa candidature doit la déposer lors de l'affichage d'un appel de candidatures conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.</p>	
--	--	--

	e) Au retour de son congé, la personne salariée reprend son rang d'assignation de priorité dans tous ses cours et, si son rang le lui permet, elle se voit accorder en priorité les prochaines assignations dans ses cours afin de remplacer, si possible, les assignations dont elle aurait été privée à cause de son absence.	
	28.00 Régime de congé à traitement différé	Ce régime est entré en vigueur en 2013 suite à une entente découlant de la convention 2006-2011.
30.00 CONGÉS DE MALADIE, LÉSIONS PROFESSIONNELLES ET ASSURANCE SALAIRE	<p>30.00 CONGÉS DE MALADIE</p> <p>30.03 La personne salariée qui n'est pas en mesure d'exécuter ses tâches et responsabilités en raison d'une incapacité temporaire <u>avise le directeur de l'encadrement et du soutien aux étudiants</u> de son absence et de la durée prévue dans les meilleurs délais.</p> <p>La Télé-université peut exiger un certificat médical du médecin traitant de la personne salariée <u>après la troisième (3^e) journée d'absence consécutive.</u></p> <p>30.04 La personne salariée prend les dispositions nécessaires pour informer ses étudiants lors de toute incapacité temporaire qui fait en sorte qu'elle ne peut répondre aux communications ou effectuer la correction et la rétroaction des travaux et examens dans les délais prévus à l'article 11. En cas d'impossibilité de le faire par la personne salariée, la Télé-université prend les dispositions nécessaires pour en informer les étudiants.</p>	

Tableau 1 - Échelle de salaire de référence sans protection

Échelon	Nb assignations total *	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} janvier 2012	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} juin 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} juin 2013	1 ^{er} avril 2014 **
			Augmentation 6,1208%	PSG 1% (1% déjà versé)	PSG 0.5%	Augmentation 2%	PSG 1.75%	Augmentation 2%	PSG 2%
0	0 à 515	110,69 \$	117,47 \$	118,64 \$	119,23 \$	121,62 \$	123,75 \$	126,22 \$	128,75 \$
1	516 à 1031	112,12 \$	118,98 \$	120,17 \$	120,77 \$	123,19 \$	125,34 \$	127,85 \$	130,41 \$
2	1032 à 1547	114,08 \$	121,06 \$	122,27 \$	122,88 \$	125,34 \$	127,54 \$	130,09 \$	132,69 \$
3	1548 à 2063	115,57 \$	122,64 \$	123,87 \$	124,49 \$	126,98 \$	129,20 \$	131,79 \$	134,42 \$
4	2064 à 2579	117,08 \$	124,25 \$	125,49 \$	126,12 \$	128,64 \$	130,89 \$	133,51 \$	136,18 \$
5	2580 à 3095	119,12 \$	126,41 \$	127,68 \$	128,31 \$	130,88 \$	133,17 \$	135,83 \$	138,55 \$
6	3096 à 3611	120,67 \$	128,06 \$	129,34 \$	129,98 \$	132,58 \$	134,90 \$	137,60 \$	140,35 \$
7	3612 à 4127	122,23 \$	129,71 \$	131,01 \$	131,66 \$	134,30 \$	136,65 \$	139,38 \$	142,17 \$
8	4128 à 4643	123,83 \$	131,41 \$	132,72 \$	133,39 \$	136,05 \$	138,44 \$	141,20 \$	144,03 \$
9	4644 à 5159	125,44 \$	133,12 \$	134,45 \$	135,12 \$	137,82 \$	140,24 \$	143,04 \$	145,90 \$
10	5160 à 5675	127,06 \$	134,84 \$	136,19 \$	136,87 \$	139,60 \$	142,05 \$	144,89 \$	147,79 \$
11	5676 à 6191	128,68 \$	136,56 \$	137,92 \$	138,61 \$	141,38 \$	143,86 \$	146,74 \$	149,67 \$
12	6192 à 6707	130,28 \$	138,25 \$	139,64 \$	140,33 \$	143,14 \$	145,65 \$	148,56 \$	151,53 \$
13	6708 à 7223	131,88 \$	139,95 \$	141,35 \$	142,06 \$	144,90 \$	147,44 \$	150,38 \$	153,39 \$
14	7224 à 7739	133,49 \$	141,66 \$	143,08 \$	143,79 \$	146,67 \$	149,24 \$	152,22 \$	155,26 \$
15	7740 à 8255	135,08 \$	143,35 \$	144,78 \$	145,51 \$	148,42 \$	151,01 \$	154,03 \$	157,11 \$
16	8256 à 8771	136,64 \$	145,00 \$	146,45 \$	147,19 \$	150,13 \$	152,76 \$	155,81 \$	158,93 \$
17	8772 à 9287	138,21 \$	146,67 \$	148,14 \$	148,88 \$	151,85 \$	154,51 \$	157,60 \$	160,75 \$
18	9288 à 9803	139,77 \$	148,33 \$	149,81 \$	150,56 \$	153,57 \$	156,26 \$	159,38 \$	162,57 \$
19	9804 à 10319	141,23 \$	149,87 \$	151,37 \$	152,13 \$	155,17 \$	157,89 \$	161,05 \$	164,27 \$
20	10320 et plus	142,57 \$	151,30 \$	152,81 \$	153,57 \$	156,64 \$	159,39 \$	162,57 \$	165,83 \$

* Il s'agit du nombre d'assignations cumulées aux fins d'avancement d'échelon tel que défini à la clause 21.06 a).

** En plus du pourcentage de la clause de croissance économique déterminée au 1^{er} avril 2014 selon la PSG, s'il y a lieu.

Tableau 2 - Échelle salariale de référence avec protection en vertu de la clause 21.02

21.02

La personne salariée qui bénéficie de la protection salariale accordée en vertu de la convention 2006 à 2011 continue d'en bénéficier. À cette fin, son salaire est établi selon l'échelle salariale avec protection (Annexe II-A, tableau 2) jusqu'à ce qu'elle ait obtenu le nombre d'assignations requis pour être intégrée à l'échelle salariale de référence (Annexe II-A, tableau 1).

Échelon	Nb assignations total *	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} janvier 2012 Augmentation 6,1208%	1 ^{er} avril 2012 PSG 1% (1% déjà versé)	1 ^{er} avril 2012 PSG 0.5%	1 ^{er} juin 2012 Augmentation 2%	1 ^{er} avril 2013 PSG 1.75%	1 ^{er} juin 2013 Augmentation 2%	1 ^{er} avril 2014 **
0	0 à 515	114,03 \$	121,01 \$	122,22 \$	122,83 \$	125,29 \$	127,48 \$	130,03 \$	132,63 \$
1	516 à 1031	114,03 \$	121,01 \$	122,22 \$	122,83 \$	125,29 \$	127,48 \$	130,03 \$	132,63 \$
2	1032 à 1547	114,08 \$	121,06 \$	122,27 \$	122,88 \$	125,34 \$	127,54 \$	130,09 \$	132,69 \$
3	1548 à 2063	115,57 \$	122,64 \$	123,87 \$	124,49 \$	126,98 \$	129,20 \$	131,79 \$	134,42 \$
4	2064 à 2579	117,08 \$	124,25 \$	125,49 \$	126,12 \$	128,64 \$	130,89 \$	133,51 \$	136,18 \$
5	2580 à 3095	119,12 \$	126,41 \$	127,68 \$	128,31 \$	130,88 \$	133,17 \$	135,83 \$	138,55 \$
6	3096 à 3611	120,67 \$	128,06 \$	129,34 \$	129,98 \$	132,58 \$	134,90 \$	137,60 \$	140,35 \$
7	3612 à 4127	122,23 \$	129,71 \$	131,01 \$	131,66 \$	134,30 \$	136,65 \$	139,38 \$	142,17 \$
8	4128 à 4643	123,83 \$	131,41 \$	132,72 \$	133,39 \$	136,05 \$	138,44 \$	141,20 \$	144,03 \$
9	4644 à 5159	125,44 \$	133,12 \$	134,45 \$	135,12 \$	137,82 \$	140,24 \$	143,04 \$	145,90 \$
10	5160 à 5675	127,06 \$	134,84 \$	136,19 \$	136,87 \$	139,60 \$	142,05 \$	144,89 \$	147,79 \$
11	5676 à 6191	128,68 \$	136,56 \$	137,92 \$	138,61 \$	141,38 \$	143,86 \$	146,74 \$	149,67 \$
12	6192 à 6707	130,28 \$	138,25 \$	139,64 \$	140,33 \$	143,14 \$	145,65 \$	148,56 \$	151,53 \$
13	6708 à 7223	131,88 \$	139,95 \$	141,35 \$	142,06 \$	144,90 \$	147,44 \$	150,38 \$	153,39 \$
14	7224 à 7739	133,49 \$	141,66 \$	143,08 \$	143,79 \$	146,67 \$	149,24 \$	152,22 \$	155,26 \$
15	7740 à 8255	135,08 \$	143,35 \$	144,78 \$	145,51 \$	148,42 \$	151,01 \$	154,03 \$	157,11 \$
16	8256 à 8771	136,64 \$	145,00 \$	146,45 \$	147,19 \$	150,13 \$	152,76 \$	155,81 \$	158,93 \$
17	8772 à 9287	138,21 \$	146,67 \$	148,14 \$	148,88 \$	151,85 \$	154,51 \$	157,60 \$	160,75 \$
18	9288 à 9803	139,77 \$	148,33 \$	149,81 \$	150,56 \$	153,57 \$	156,26 \$	159,38 \$	162,57 \$
19	9804 à 10319	141,23 \$	149,87 \$	151,37 \$	152,13 \$	155,17 \$	157,89 \$	161,05 \$	164,27 \$
20	10320 et plus	142,57 \$	151,30 \$	152,81 \$	153,57 \$	156,64 \$	159,39 \$	162,57 \$	165,83 \$

* Il s'agit du nombre d'assignations cumulées aux fins d'avancement d'échelon tel que défini à la clause 21.06 a).

** En plus du pourcentage de la clause de croissance économique déterminée au 1^{er} avril 2014 selon la PSG, s'il y a lieu.

Ajout du facteur de pondération 0.966 pour les cours de catégorie 3 A.

Nombre de crédits par cours	Catégorie de cours	Facteur de pondération applicable à l'échelon
1	A	0,417
1	B	0,708
1	C	0,932
2	B	0,851
2	C	1,075
3 (*)	A	0,966
3	B	1,000
3	C	1,223
4	B	1,149
4	C	1,372
6	C	1,670

(*) Tous les cours dont la correction de l'ensemble des travaux et examens est automatisée, à l'exception de l'examen sous surveillance, sont inclus à cette catégorie.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

Modalités applicables lors de prolongation de cours ou d'interruption d'encadrement

Ajout d'un élément au point 7 (surligné en gras) et ajout de 3 nouveaux points (14, 15 et 16).

Situations prévues	Personne salariée initialement assignée	Personne salariée remplaçante
7- La personne salariée qui s'absente pendant plus de deux (2) semaines consécutives pour cause de maladie.	<p>La personne salariée initialement assignée cesse d'encadrer l'étudiant en cours de cheminement à la date de prise de son congé. Le versement de son salaire cesse à partir de la paie qui suit la réassignation à la personne remplaçante, tel que prévu à la clause 30.05.</p> <p>Nonobstant ce qui précède, la personne salariée qui participe au régime d'assurance collective voit son salaire maintenu de la première (1^{re}) à la trentième (30^e) journée d'absence. Après cette période, la personne salariée reçoit les prestations établies selon le régime d'assurance collective.</p>	<p>Lorsque la Télé-université réassigne à une personne salariée remplaçante, les modalités de l'article 10 s'appliquent pour les assignations du trimestre en cours.</p> <p>La personne salariée remplaçante assure la continuité du service et reçoit le salaire et le pointage prévus selon la grille de calcul.</p>
<p>14- L'abandon avec remboursement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ a été signifié à la personne salariée plus de vingt-trois (23) jours ouvrables après la date officielle de début de cours; ▪ est accordé à un étudiant à qui la Télé-université avait accordé une date de départ tardive dans son cours. 	<p>La Télé-université cesse le versement du salaire pour ladite assignation à compter de la paie qui suit l'avis d'abandon transmis à la personne salariée.</p> <p>La personne salariée est réputée avoir reçu cette assignation aux fins du calcul de son quantum d'assignations et de l'accumulation de son pointage.</p>	n/a
15. Le report a été signifié à la personne salariée plus de huit (8) jours ouvrables après la date officielle de fin de cours alors que la demande de report de l'étudiant a été soumise à la Télé-université dans le délai réglementaire.	<p>La personne salariée reçoit une rémunération supplémentaire équivalente à 15% du montant forfaitaire prévu à la convention pour cette assignation.</p> <p>Le forfaitaire de 15% touché par cette mesure n'est pas pris en compte dans le calcul du quantum d'assignations et l'accumulation du pointage.</p>	<p>Lorsque la Télé-université réassigne à une personne salariée remplaçante, les modalités de l'article 10 s'appliquent pour les assignations du trimestre en cours.</p> <p>La personne salariée remplaçante assure la continuité du service et reçoit le salaire et le pointage prévus selon la grille de calcul.</p>
16. La personne salariée est en congé à traitement différé aux fins de l'article 28.00.	<p>La personne salariée initialement assignée cesse d'encadrer l'étudiant en cours de cheminement à la date prévue de son départ et les dispositions prévues à la grille de calcul s'appliquent.</p> <p>Trois (3) semaines avant son départ, la Télé-université cesse d'assigner de nouveaux étudiants à la personne salariée.</p>	

LETTRE D'ENTENTE NO 9

Constitution d'un groupe de travail institutionnel sur les exigences de qualification (EQT)

MANDAT

Le groupe de travail institutionnel sur les EQT aura pour mandat d'étudier et d'analyser les processus et les pratiques d'adoption ou de modification des exigences de qualification (EQT) en vigueur à la Télé-université afin d'explorer et de proposer, s'il y a lieu, des améliorations.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

Comité institutionnel visant l'implantation d'une stratégie globale d'évaluation des cours et de l'encadrement

1. Deux personnes salariées désignées par le syndicat sont membres du Comité;
2. Elles sont rémunérées pour leur participation aux travaux du Comité;
3. Après la conclusion des travaux du comité et avant son adoption définitive, la Télé-université soumet au syndicat le projet de politique sur l'évaluation des cours et de l'encadrement.

Dans son avis, le syndicat peut s'il le juge à propos, faire des recommandations et proposer des modifications au comité de direction de la Télé-université dans les quinze (15) jours de la réception du projet. Suite à la réception de l'avis, le comité de direction informe le syndicat des suites qu'il entend lui donner et s'il y a lieu, des motifs qui expliquent sa décision.

4. Suite à l'adoption de la nouvelle politique sur l'évaluation des cours et de l'encadrement, les parties se rencontrent avec diligence et de façon prioritaire en CRT pour convenir du remplacement de la clause 18.03 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

Cours développés en partenariat

Voici les points importants de cette lettre d'entente.

1. Définition du cours développé en partenariat :
Cours développé à compter du 1^{er} mai 2014 (incluant les cours du programme court en sciences comptables), en partenariat, par ou en collaboration avec une autre université et qui implique la reconnaissance par la Télé-université du statut de professeur associé, de professeure associée à une professeure, un professeur de cette autre université qui est désigné pour agir dans le cadre de ce partenariat.
2. Un cours développé en partenariat ne doit pas résulter d'une modification substantielle ou non d'un cours existant.
6. Lors de l'appel de candidatures, conformément à l'article 13 de la convention, pour un cours développé en partenariat, l'appel doit spécifier qu'il s'agit d'un cours développé en partenariat.
7. Pour tout cours développé en partenariat, et ce, pour la durée du partenariat, la professeure associée, le professeur associé qui souhaite encadrer des étudiants reçoit des assignations de manière prioritaire à toute personne salariée dont le nom apparaît sur la liste prioritaire ou additionnelle du cours.
9. Un professeur associé, une professeure associée peut recevoir un maximum de trente (30) assignations par trimestre, et ce, pour toute la durée du partenariat.
11. Les parties conviennent de réunir le comité de relations de travail et des griefs afin d'effectuer un bilan annuel des cours développés en partenariat et des assignations accordées en priorité à des professeurs associés.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

Régime d'assurance collective

Cette lettre d'entente a été signée au cours de la convention collective antérieure 2006-2011. Voici les points importants de cette lettre d'entente.

Couverture offerte : Assurance maladie et assurances invalidités courte et longue durée

Admissibilité

Pour être admissible au régime d'assurance collective, la personne salariée doit avoir gagné durant l'année de référence un salaire annuel équivalent à 45% du maximum des gains admissibles (ci-après le MGA). Le MGA utilisé est celui qui est établi au 1^{er} janvier à l'intérieur de l'année de référence. Lorsqu'une personne salariée s'est qualifiée et qu'elle n'atteint pas l'année suivante 45% du MGA, cette personne salariée demeure admissible pourvu qu'elle maintienne annuellement 40% du MGA.

L'admissibilité des personnes salariées est déterminée par l'Employeur une fois par année, soit le 1^{er} janvier.

Prime d'assurance maladie et d'assurance invalidité

La prime d'assurance invalidité est déterminée au 1^{er} janvier de chaque année sur la base du salaire annuel. La prime d'assurance maladie est déterminée en fonction du type de protection choisi par l'employé. Advenant que le nouveau taux de prime ne soit pas disponible dans les délais requis pour l'émission de la paie, l'Employeur retient les primes de façon rétroactive.

La prime globale de la personne salariée est partagée à parts égales avec la Télé-université. La portion de la prime payée par la Télé-université est allouée uniquement au paiement de la prime d'assurance maladie jusqu'à concurrence du montant total de la prime d'assurance maladie, étant entendu que l'Employeur ne paie jamais plus que 50% de la prime globale.

Pour la personne salariée qui ne participe pas au régime d'assurance maladie, la prime totale du régime d'assurance salaire est payée à 100% par la personne salariée.

Délai de carence

Pour les personnes salariées admissibles au régime d'assurance salaire, les prestations seront payables à l'expiration d'une période d'attente de trente (30) jours.

LETTRE D'ENTENTE NO 14

Établissement des modalités de gestion reliées aux statuts des cours et aux appels de candidatures

Voici les points importants de cette lettre d'entente.

1. Les parties conviennent de désigner les cours mis à l'essai comme étant des cours en validation tel qu'indiqué aux modalités de gestion à compter du trimestre d'été 2014 et pour la durée de la présente entente.
2. Dans le cadre de l'application des modalités de gestion¹, les parties conviennent de ce qui suit :
 - a) Au plus tard quinze (15) jours avant le début de chaque trimestre, la Télé-université transmet au Syndicat, le statut de tous les cours offerts et apparaissant au GDA;
 - b) Au plus tard quinze (15) jours ouvrables après l'adoption d'une décision de la Télé-Université prévoyant la poursuite de la période de validation au-delà d'un troisième trimestre sans appel de candidatures, la Télé-université transmet au Syndicat les motifs justifiant la décision;
 - c) Si la Télé-Université modifie les modalités de gestion et que les modifications ont un effet sur les appels de candidatures des personnes salariées, la Télé-université convient :
 - De tenir un comité des relations du travail au moins trente (30) jours avant la mise en vigueur des modifications;
 - De transmettre au Syndicat, cinq (5) jours ouvrables avant la tenue du comité des relations du travail, les modifications envisagées ainsi que les motifs à leur appui;
 - De discuter avec le Syndicat des aménagements possibles aux modifications envisagées.

¹ Ces modalités de gestion se trouvent en annexe de la lettre d'entente 14.