

Convention collective

2011-2014

Du 24 novembre 2011 au 31 mai 2014



Table des matières

Chapitre I - Généralités	12
Section 1 - But de la convention.....	12
Section 2 - Reconnaissance des droits des parties	12
Section 3 - Règles d'interprétation.....	13
Section 4 - Définitions	13
Section 5 - Champs d'application	18
Chapitre II – Association du personnel professionnel	21
Section 1 - Représentation	21
Section 2 - Adhésion et cotisation.....	23
Section 3 - Formation des comités	24
Chapitre III – Carrière professionnelle	24
Section 1 - Dotation.....	24
Section 2 - Dossier, permanence et ancienneté.....	30
Section 3 - Mouvements de personnel.....	33
Chapitre IV – Classification des emplois	38
Section 1 - Description d'une fonction	38
Section 2 - Création, modification ou abolition d'une fonction	38
Section 3 - Classification d'une fonction	39
Section 4 - Comité de classification.....	39
Section 5 - Reclassification	40
Section 6 - Changement de salaire à la suite d'une reclassification.....	40
Chapitre V – Conditions de travail	41
Section 1 - Milieu de travail et responsabilité professionnelle	41
Section 2 - Horaire de travail.....	42
Section 3 - Salaire	47
Section 4 - Formation	52
Section 5 - Vacances annuelles.....	55
Section 6 - Congés	57
Section 7 - Assurances collectives	81
Section 8 - Exonération des droits de scolarité	83
Section 9 - Retraite	83
Section 10 - Divers.....	84
Chapitre VI - Grieffs	85

Chapitre VII – Administration de la convention	90
Section 1 - Parties	90
Section 2 - Convention	91
Chapitre VIII - Dispositions transitoires et finales	91
Section 1 - Entrée en vigueur et renouvellement de la convention	91
Signature de la convention collective 2011-2014	100

ANNEXES

Annexe A – Table de conversion	94
Annexe B – Titres de fonction, pointage Hay et classes.....	95
Annexe C – Tableau des classes et des exigences normales	97
Annexe D – Liste des descriptions de fonction avec gestion du personnel intégrée	99
Annexe E – Modèle de description de fonction du personnel professionnel	100
Annexe F.0 – Échelle des salaires de référence du 1 ^{er} juin 2009	101
Annexe F.1 – Échelle des salaires du 1 ^{er} juin 2010 au 31 mai 2011	101
Annexe F.2 – Échelle des salaires du 1 ^{er} juin 2011 au 27 mai 2012	101
Annexe F.3 – Échelle des salaires du 28 mai 2012 au 25 novembre 2012	102
Annexe F.4 – Échelle des salaires du 26 novembre 2012 au 26 mai 2013	102
Annexe F.5 – Échelle des salaires du 27 mai 2013 au 31 mai 2014.....	103
Annexe G – Formulaire d’engagement	104
Annexe H – Formulaire d’acceptation.....	105
Annexe I – Formulaire d’adhésion à l’APAPUL et d’autorisation de retenue à la source des cotisations	106
Annexe J – Contrat d’adhésion au programme de conciliation travail et vie personnelle.....	107
Annexe K – Contrat de régime à traitement différé ou anticipé.....	108
Annexe L – Exonération des droits de scolarité	109
Annexe M – Liste des organismes gouvernementaux.....	111
Annexe N – Abrogé	111
Lettres d’entente	112

- A -

Abolition (création, modification) d'une fonction	106
Abolition d'un poste régulier (professionnel et cadre)	92 à 95
Accidents du travail et maladies professionnelles	195 à 201
Accompagnement d'un membre	23
Activités de représentation de l'APAPUL	17 à 24
Adhésion à l'APAPUL et autorisation de retenue à la source des cotisations (formulaire) ...	Annexe I
Adhésion au programme de conciliation travail et vie personnelle (contrat)	Annexe J
Adhésion et cotisation	25 à 35
Administration de la convention	332 à 335
Administration des régimes (assurances collectives)	280 à 284
Admissibilité au recrutement interne	42.1 à 42.4
Adoption (congés pour)	226 à 231.1
Affaires judiciaires	266 à 268
Affectation dans un poste cadre	90
Affectation d'un membre du personnel cadre dans un poste ou une fonction professionnelle ...	90.1
Affectation temporaire (poste vacant ou dépourvu de son titulaire ou en processus de définition ou poste temporaire)	84 à 88
Affectation temporaire (prime)	89, 89.1
Affichage	37 à 40
<i>Affichage avec la mention « non officielle »</i>	107
<i>Durée de l'avis d'affichage</i>	37
<i>Maîtrise exigée</i>	39
Allaitement (congé)	206
Ancienneté	76 à 81
Arbitrage (recours à)	307 à 314
Arrêt de travail involontaire	297
Assurances collectives	275 à 284
<i>Personnel temporaire remplaçant et surnuméraire</i>	275.1
<i>Régimes obligatoires</i>	277
Automobile (dépenses)	296
Avancement accéléré (études ou rendement exceptionnel)	140
Avancement d'échelon	139, 139.1
Avis, mémo ou directive du Vice-rectorat aux ressources humaines	24

- B -

Banque de congés de maladie non indemnisables	194
Budget (formation professionnelle)	160 à 164
But de la convention	1

- C -

Cadre (affectation du personnel cadre dans une fonction professionnelle)	90.1
Candidature politique	257 à 265
Capacité diminuée	200, 201
Carrière professionnelle	Chapitre III
Champ d'application	10 à 12

Changement de salaire à la suite d'une reclassification	119 à 120.1
Classe transitoire (échelle T)	339.6
Classes (pointage Hay et titres de fonction)	Annexe B
Classes (spécifications).....	136
Classes et exigences normales	Annexe C
Classification d'une fonction	108 à 111
Classification des emplois	Chapitre IV
Comité de classification	112 à 115
Comité de formation professionnelle	156 à 159
• Budget de formation professionnelle.....	160
Comité de santé et sécurité du travail	199.1
Comité de sélection	50
Comité des griefs	303
Conciliation travail et vie personnelle.....	132.1 à 132.7, Annexe J
Conditions de travail	Chapitre V
Conditions de travail – personnel temporaire	15.2
Congés	
• Accidents du travail et maladies professionnelles	195 à 201
• Additionnels (5, 10 ou 15 jours - Option A)	132.4
<i>Prise des congés additionnels.....</i>	<i>132.5</i>
• Adoption	226 à 231.1
• Affaires judiciaires	266 à 268
• Allaitement	206 à 208
• Candidature politique.....	257 à 265
• Conciliation travail et vie personnelle	132.1 à 132.7, Annexe J
• Congés spéciaux non rémunérés.....	270 à 274.1
<i>Durée d'une année qui peut être reconduit.....</i>	<i>270</i>
<i>Durée d'une année après cinq ans d'ancienneté (une fois au cinq ans)</i>	<i>272</i>
<i>Durée d'un mois après deux ans d'ancienneté</i>	<i>274</i>
• Déménagement.....	269.3
• Examen médical	186, 187
• Fériés	183 à 185
• Fractionnement du congé de maternité, paternité, adoption ou parental.....	234.1
• Funérailles	269.1
• Grossesse ou allaitement	206 à 208
• Incapacité permanente (poste vacant)	192
• Invalidité	191 à 193
• Maladie.....	188 à 190
<i>Crédit de vacances</i>	<i>173 a)</i>
• Maladie (traitement différé)	250
• Maladie non indemnisable (banque)	194
• Mariage	269.2
• Maternité	209 à 221; 231.1
<i>Avantages maintenus.....</i>	<i>219</i>
<i>Fractionnement du congé.....</i>	<i>234.1</i>
<i>Suspension du congé</i>	<i>234.2</i>
• Maternité (cas non admissibles)	215 à 221
• Naissance.....	225 à 241

• Non rémunérés (congés spéciaux)	270 à 274.1
<i>Durée d'une année qui peut être reconduit</i>	270
<i>Durée d'une année après cinq ans d'ancienneté (une fois au cinq ans)</i>	272
<i>Durée d'un mois après deux ans d'ancienneté</i>	274
• Parental	232 à 234.3
<i>Avantages maintenus (ancienneté, expérience, régimes de retraite et d'assurances)</i>	233
<i>Fractionnement du congé</i>	234.1
<i>Suspension du congé</i>	234.2
• Parental supplémentaire non rémunéré (52 semaines).....	235 à 241
<i>Avantages maintenus (ancienneté, expérience, régimes de retraite et d'assurances)</i>	236
<i>Fractionnement du congé</i>	234.1
<i>Paternité (cinq semaines sans salaire)</i>	225.1
<i>Suspension du congé</i>	234.2
• Raisons familiales ou parentales	202 à 241
• Rémunération lors de congés fériés.....	185
• Rémunérés (funérailles, mariage, déménagement, urgence)	269 à 269.4
• Suspension du congé.....	234.2
• Suspension du congé de maternité, paternité, adoption ou parental	234.2
• Traitement différé ou anticipé	242 à 256
<i>Membre du personnel professionnel à temps partiel</i>	245 g)
• Travail à plus de 400 km du domicile (congé compensatoire)	128.1
• Urgence	269.4
• Vacances annuelles	170 à 182
<i>Accidents du travail</i>	173 b)
<i>Congé non rémunéré plus de 20 jours</i>	173 e)
<i>Crédit de vacances (en cas d'absence du travail pour congé de maladie)</i>	173 a)
<i>Maladie</i>	173 a)
<i>Maternité et adoption</i>	173 c)
<i>Mise à pied</i>	173 d)
<i>Rappel durant les vacances</i>	181
<i>Report des vacances (12 journées maximum)</i>	176 a)
Convention (but de la)	1
Convention (impression et distribution)	337, 339.5
Convention (primauté).....	336
Convention (renouvellement)	339
Cotisation (adhésion)	25 à 35
Création, modification ou abolition d'une fonction.....	106, 107
Critère pour admissibilité (sélection)	44
Cumul temporaire de fonctions professionnelles (traitement)	91

- D -

Définitions	9
Délais pour déposer un grief (période d'été- 4 ^e lundi de juin au 3 ^e vendredi d'août)	317
Délais pour effectuer une demande d'avancement accéléré	140
Démission (fin d'emploi volontaire).....	101
Dépenses (automobile)	296
Dépôt grief pour harcèlement psychologique	300
Description d'une fonction	102 à 105, Annexe E

Détermination du traitement additionnel lors d'un cumul temporaire de fonctions professionnelles	91
Détermination du traitement lors d'une affectation dans un poste cadre.....	90
Détermination du traitement lors de toute affectation à une fonction professionnelle.....	89
Directive, mémo ou avis du Vice-rectorat aux ressources humaines	24
Dispositions particulières (formation professionnelle).....	165 à 169
Distribution de la convention.....	337
Dossier officiel.....	64 à 69
Dossier, permanence et ancienneté	Chapitre III, section 2
Dotation	37 à 61
Droits acquis.....	293, 294
Droits aux services	333
Droits de scolarité (exonération des).....	285, Annexe L
Droits des parties (reconnaissance).....	1

- E -

Échange de poste (option volontaire).....	82
Échelle « T » (classe transitoire).....	339.6
Échelle des salaires de référence du 1 ^{er} juin 2009	143, Annexe F.0
Échelle des salaires du 1 ^{er} juin 2010 au 31 mai 2011.....	144, Annexe F.1
Échelle des salaires du 1 ^{er} juin 2011 au 27 mai 2012.....	145, Annexe F.2
Échelle des salaires du 28 mai 2012 au 25 novembre 2012.....	146, Annexe F.3
Échelle des salaires du 26 novembre 2012 au 26 mai 2013.....	147, Annexe F.4
Échelle des salaires du 27 mai 2013 au 31 mai 2014	148, Annexe F.5
Échelon (avancement)	139, 139.1
Échelon (positionnement dans l'échelle)	136
Engagement (nouveau membre du personnel professionnel ou déjà à l'emploi de l'Université).....	54 à 61
Engagement du personnel de soutien (traitement salarial)	56.1
Entrée en vigueur et renouvellement de la convention	Chapitre VIII
Essai (période).....	73
Étalement des heures	130
Études pertinentes.....	39, 56
Étudiante, étudiant (programme études-travail) – salaire	10
Examen médical (congrés).....	186, 187
Exigences normales (Tableau des classes et des)	Annexe C
Exonération des droits de scolarité.....	285, Annexe L

- F -

Fermeture ou modification d'un secteur	96
Fin d'emploi volontaire	101
Fonction (abolition, création ou modification)	106
Formation (professionnelle).....	154 à 169
Formation des comités.....	36
Formulaires	
Acceptation.....	Annexe H
Adhésion à l'APAPUL et autorisation de retenue à la source des cotisations	Annexe I
Contrat d'adhésion au programme de conciliation travail et vie personnelle	Annexe J
Contrat de régime à traitement différé ou anticipé	Annexe K

Description de fonction du personnel professionnel	Annexe E
Engagement.....	Annexe G
Fractionnement (congé maternité, paternité, adoption ou parental)	234.1

- G -

Gestion de personnel (prime)	142, 142.1
Gestion de personnel intégrée (liste des fonctions)	Annexe D
Grève ou lock-out (maintien de certaines fonctions)	297.1
Grief	298 et suivants
Grief (délai en période d'été - 4 ^e lundi de juin au 3 ^e vendredi d'août)	317
Grief (dépôt du)	300
Grief (harcèlement psychologique).....	300

- H -

Harcèlement psychologique	120.2
Délai pour dépôt d'un grief.....	300
Heures supplémentaires	130.1 à 131
Horaire d'été	132
Horaire de travail	128 à 130
Horaire de travail comprimé (Option B).....	132.4

- I -

Impression de la convention	337, 339,5
Incapacité permanente – poste vacant.....	192
Interprétation (règles).....	7, 7.1, 7.2, 8
Invalidité	191 à 193

- J -

Jours fériés	183 à 185
Juré ou témoin (affaires judiciaires).....	266 à 268

- L -

Libération syndicale	17 à 23
Liste des descriptions de fonction avec gestion du personnel intégrée	Annexe D
Liste des membres	24
Liste des organismes gouvernementaux.....	Annexe M
Local	335
Lock-out ou grève (maintien de certaines fonctions)	297.1
Longue invalidité – poste vacant.....	192

- M -

Maintien de certaines fonctions (grève ou lock-out).....	297.1
Maladie (congés de).....	188 à 190
Maladies professionnelles (accidents du travail)	195 à 199
Mémo, avis ou directive du Vice-rectorat aux ressources humaines	24
Mesures administratives (procédure).....	329 à 331
Mesures disciplinaires (procédure).....	319 à 328
Milieu de travail et responsabilité professionnelle	120.2 à 127

Modalités d'application du congé à traitement différé ou anticipé	247
Modification d'un secteur (ou fermeture)	96
Modification d'une fonction (création ou abolition)	106, 107
Mouvements de personnel	81.1 à 101
Salaire	81.1

- O -

Option volontaire (échange de poste)	82
Organismes gouvernementaux (liste)	Annexe M

- P -

Paternité (congés)	225.1
Période d'essai	73
Période d'invalidité	191 à 193
Période de probation	70
Permanence (période d'essai, probation, non confirmation)	9, 70 à 74
Personnel temporaire – conditions de travail	15.2
Pointage Hay (classes et titres de fonction)	Annexe B
Positionnement dans l'échelle (échelon)	136
Poste cyclique	15.1
Poste vacant – longue invalidité	192
Poursuite en justice	127
Prêt de services	97 à 100
Primauté de la convention	336
Primes	
Affectation dans un poste cadre	90
Affectation temporaire à une fonction professionnelle	89
Cumul temporaire de fonctions professionnelles	91
Disponibilité	131.1
Expertise	57
Gestion de personnel	142, 142.1
Gestion de personnel (indexation)	142.1
Marché	153
Reconnaissance	142.2
Probation (période de)	70
Procédure – Mesures administratives	329 à 331
Procédure – Mesures disciplinaires	319 à 328
Procédure – Règlement des griefs	Chapitre VI
Programme de conciliation travail et vie personnelle	132.1 à 132.7
Congés additionnels (Option A)	132.4
Horaire de travail comprimé (Option B)	132.4
Réduction de la semaine de travail (Option C)	132.4
Rupture de contrat	132.8
Programme études-travail	10

- R -

Reclassification	116 à 120.1
Salaire à la suite d'une reclassification	119 à 120.1
Reconnaissance des droits des parties	2 à 6

Recours à l'arbitrage	307 à 314
Recrutement	41 à 48.1
Admissibilité	42.1 à 42.4
Réduction de la semaine de travail	132.4
Régime à traitement différé ou anticipé (congé)	242 à 256, Annexe K
Règlement des griefs (procédure).....	Chapitre VI
Règles d'interprétation	7, 7.1, 7.2, 8
Relevé des avantages sociaux	295
Relocalisation (définition)	9
Capacité diminuée	200, 201
Rémunération minimale de rappel	130.5 à 130.7
Rémunération pour travail à plus de 400 km du domicile	128.1
Renouvellement de la convention	339
Remplacement	92 à 95
Représentation.....	17 à 23
Responsabilité professionnelle (milieu de travail et).....	120.2 à 127
Retraite	286 à 292.1
Rupture de contrat – programme conciliation travail vie personnelle	132.8

- S -

Salaire.....	133 à 138
Changement de poste régulier (personnel permanent)	81.1
Définition	9
Employée, employé de soutien	56.1
Engagement (lors de l')	54
Étudiante, étudiant (programme études-travail)	10
Modalités d'application du congé à traitement différé ou anticipé (salaire)	247
Reclassification	119 à 120.1
Traitement additionnel lors d'un cumul temporaire de fonctions professionnelles	91
Traitement du personnel provenant du SEUL	56.1
Traitement lors d'une affectation dans un poste cadre	90
Traitement lors de toute affectation à une fonction professionnelle	89
Salaires (échelles des)	Annexe F.1 à F.6
Sélection.....	49 à 53
Comité de sélection	50
Critères pour admissibilité.....	44
Services (droit aux).....	333
Services (utilisation des)	334
Services essentiels (maintien de certaines fonctions)	297.1
Stage crédité	4
Statuts de personnel	
Temporaire fins spécifiques.....	13
Temporaire remplaçant.....	14
Temporaire surnuméraire	15
Suspension (congé maternité, paternité, adoption ou parental)	234.2

- T -

Table de conversion	Annexe A
Tableau des classes et des exigences normales	Annexe C
Temps supplémentaire (étalement des heures – art. 130)	130.1 à 131
Titres de fonction, pointage Hay et classes	Annexe B
Traitement additionnel lors d'un cumul temporaire de fonctions professionnelles	91
Traitement différé ou anticipé (congé)	242 à 256, Annexe K
Membre à temps partiel	245 g)
Traitement du personnel provenant du SEUL	56.1
Traitement lors d'une affectation dans un poste cadre	90
Traitement lors de toute affectation à une fonction professionnelle	89
Travail à plus de 400 km (rémunération)	128.1

U - V

Urgence (congé)	269.4
Utilisation des services	334
Vacances annuelles	170 à 182
Accidents de travail	173 b)
Congé non rémunéré de plus de 20 jours	173 e)
Maladie	173 a)
Maternité ou adoption	173 c)
Mise à pied	173 d)
Rappel durant les vacances	181
Report de vacances (maximum de 12 journées)	176

Chapitre I - Généralités

Section 1 - But de la convention

1. Le but de la convention est d'établir, pour le personnel professionnel de l'Université, en toute bonne foi et dans un esprit d'entière collaboration et de respect mutuel, des conditions de travail adéquates et des mécanismes qui visent à régler les problèmes qui peuvent survenir entre l'Université et ce personnel représenté par l'APAPUL.

1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

- 1.1 Les parties reconnaissent l'intérêt de créer un lieu commun favorisant l'échange, l'exploration et l'élaboration de solutions à des situations potentiellement problématiques ou simplement génératrices d'améliorations souhaitables par l'Université et l'APAPUL.

À cette fin, les parties créent le comité des relations de travail, constitué de deux (2) représentantes ou représentants mandatés par l'Université, et de deux (2) représentantes ou représentants mandatés par l'APAPUL. Devant siéger à la demande de l'une des parties, le comité se rencontre au moins quatre fois par année à moins d'entente contraire entre les parties.

C. col. 2007-2010.

Section 2 - Reconnaissance des droits des parties

2. Les parties reconnaissent que l'Université doit être régie selon des normes et procédures précises.

2.01.

3. L'APAPUL reconnaît qu'il appartient à l'Université de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses droits et obligations sous réserve de la convention.

2.02; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

4. L'Université reconnaît l'APAPUL comme la seule représentante officielle du personnel professionnel comme défini au certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail, soit : « les membres du personnel administratif professionnel, salariés au sens du *Code du travail*, à l'exclusion des étudiantes et étudiants en stage crédité ».

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention avec un membre du personnel professionnel n'est valable à moins qu'elle n'ait

reçu l'approbation écrite de l'APAPUL.

2.03; Lettre d'entente 2003/3, art. 2; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1, 1.3; C. col. 2007-2010.

5. L'Université reconnaît également la nécessité d'établir les principes et mécanismes de participation de l'APAPUL en la manière prévue à la convention.

2.04; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

6. L'Université reconnaît que les personnes régies par la convention sont membres à part entière de la communauté universitaire. Elle reconnaît également le caractère professionnel du personnel régi par la convention.

3; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

Section 3 - Règles d'interprétation

7. Dans le cas d'ambiguïtés et afin de donner aux dispositions de la convention leur sens et leur portée véritables, les parties conviennent d'utiliser les règles d'interprétation des contrats énoncées au *Code civil du Québec*.

4 (ptie); Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

- 7.1 La présente convention s'inscrit dans la continuité des ententes précédemment intervenues entre les parties depuis 1971. Les anciens *Protocoles*, les anciennes lettres d'entente et des premières conventions collectives ont contribué à sa rédaction et doivent être pris en compte dans son interprétation.

343; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.9; C. col. 2007-2010.

- 7.2 Toutes les dispositions qui étaient en vigueur dans le « Protocole entre Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL) et Université Laval, 1999-2006 » sont réputées avoir été en vigueur comme s'il s'agissait de dispositions de conventions collectives précédentes, malgré le fait que l'Association n'était pas accréditée au sens du Code du travail.

De même, tous les dossiers, les griefs et les litiges qui avaient cours avant l'obtention de l'accréditation se poursuivent comme s'il s'agissait du prolongement de l'ancien *Protocole*.

Lettre d'entente 2004/2, art. 4.

8. En matière de relations du travail, lorsque la définition n'apparaît pas à l'article 9, les parties conviennent de s'inspirer du *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Gérard Dion, Québec, les Presses de l'Université Laval, 1986, pour régler tout désaccord sur le sens à donner à une expression, locution ou terme apparaissant dans la convention. Cet article n'exclut pas la possibilité de recours à la procédure des griefs.

4 (ptie); Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

Section 4 - Définitions

9. Aux fins de la convention collective, les termes suivants signifient :

Affectation

Définition abrogée.

5.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

Affectation temporaire

Définition abrogée.

5.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

Affichage

Procédure par laquelle l'Université offre à son personnel professionnel admissible tout poste régulier vacant qu'elle désire pourvoir ou poste régulier nouveau.

5.03; C. col. 2007-2010.

Ancienneté

Durée du service à l'Université, tenant compte des jours, des semaines, des mois et des années accumulés dans un ou des postes temporaires ou réguliers de professionnel par un membre du personnel professionnel permanent depuis son embauchage à l'Université.

5.04; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

APAPUL

Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval : corporation légalement constituée en vertu de la troisième partie de la Loi sur les compagnies, regroupant le personnel professionnel de l'Université Laval et constituant une association de salariés, au sens du Code du travail, dûment accréditée.

5.05; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.4.

Cadre

Personnel de l'Université régi par le Règlement régissant les conditions d'emploi des cadres ou le Règlement sur les conditions d'emploi des directrices et directeurs de service.

C. col. 2007-2010.

Classe

Regroupement de fonctions différentes à l'intérieur d'un écart de points d'évaluation déterminés par la table de conversion présentée à l'annexe A.

5.07; Lettre d'entente 2003/1, art. 3; C. col. 2007-2010.

Code de poste

Numéro assigné à un poste régulier dont le titre de fonction est énuméré à l'annexe B.

Numéro assigné à un poste temporaire dont le titre de fonction est énuméré à l'annexe B.

Le deuxième paragraphe entrera en vigueur lorsque le système d'information de gestion des ressources humaines le permettra.

5.08; C. col. 2007-2010.

Congé à traitement différé

Définition abrogée.

5.09; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

Conjoint ou conjointe

La personne qui, de même sexe ou de sexe différent :

- est liée par mariage ou union civile et qui cohabite avec le membre du personnel professionnel;
- qui vit maritalement avec le membre du personnel professionnel et est le parent avec ce membre du personnel professionnel d'un enfant né ou à naître;
- vit maritalement avec le membre du personnel professionnel depuis au moins un an.

5.10; Entente du 8 mai 2000, art. 3,01; Lettre d'entente 2003/1, art. 42; C. col. 2007-2010.

Diplôme universitaire

Correspond à un grade universitaire.

5.12; Lettre d'entente n° 16 du 15 octobre 1987, art. 1.

Échelle des salaires

Ensemble des salaires annuels pour une classe qui progressent d'un minimum jusqu'à un maximum selon un certain nombre d'échelons.

5.13; Lettre d'entente 2003/1, art. 5.

Échelon

Niveau de rémunération à l'intérieur d'une classe.

5.14.

Exigences normales

Conditions minimales de scolarité, de connaissances professionnelles ou techniques de même que d'expérience nécessaires à l'exécution d'une fonction telles qu'elles ont été définies par l'Université.

Le comité de classification évalue la fonction en tenant compte des exigences normales.

L'annexe C de la convention établit le tableau des combinaisons de scolarité et d'expérience.

5.35; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

Fonction

Ensemble des principales tâches et des responsabilités caractéristiques regroupées dans une description.

5.15; Lettre d'entente 2003/1, art. 6; C. col. 2007-2010.

Fonction nouvelle

Définition abrogée.

5.17; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

Formation

Activité ou ensemble d'activités permettant le développement de connaissances, d'habiletés ou d'attitudes d'un membre du personnel professionnel. La formation comprend le perfectionnement, le recyclage et la formation personnelle.

5.18; C. col. 2007-2010.

Grief

Toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

5.20; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

Harcèlement psychologique

Une 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 du membre du personnel professionnel 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 le membre du personnel professionnel.

C. col. 2007-2010.

Membre du personnel professionnel

Personne embauchée par l'Université aux fins d'occuper une fonction visée par le certificat d'accréditation.

5.32; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

Mutation

Passage d'un membre du personnel professionnel d'une fonction à une autre à l'intérieur de la même classe.

5.21; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 9; C. col. 2007-2010.

Nomination

Désignation d'un membre du personnel professionnel à un poste régulier visé par le certificat d'accréditation.

5.22; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

Perfectionnement

Définition abrogée.

5.23; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

Période d'essai

Période servant à éprouver les aptitudes d'un membre du personnel professionnel permanent à occuper un autre poste régulier.

5.24; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 10; C. col. 2007-2010.

Période de probation

Période servant à éprouver les aptitudes d'un nouveau membre du personnel professionnel à occuper un poste régulier.

5.25; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

Permanence

Statut assurant la continuité d'emploi à l'Université à un membre du personnel professionnel embauché dans un poste régulier et ayant terminé sa période de probation.

5.26; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

Personnel permanent

Définition abrogée.

5.33; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 14; C. col. 2007-2010.

Personnel temporaire

Définition abrogée.

5.28; Lettre d'entente 2003/2, art. 3 (6.04, 6.05) ; C. col. 2007-2010.

Personnel temporaire fins spécifiques

Personnel embauché pour occuper un poste temporaire, pour une durée déterminée ou non, et payé par le budget de subvention à la recherche ou par le budget de fonctionnement.

5.28.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 11; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

Personnel temporaire remplaçant

Personnel embauché pour occuper un poste régulier temporairement dépourvu de titulaire.

5.28.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 12.

Personnel temporaire surnuméraire

Personnel embauché dans un poste temporaire pour parer à un surcroît temporaire de travail.

5.28.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 13; C. col. 2007-2010.

Plan de carrière

Ensemble des conditions et modalités régissant le cheminement du personnel professionnel à l'Université, depuis son entrée dans un poste jusqu'à son départ de l'Université.

5.27; C. col. 2007-2010.

Poste

Unité d'emploi créée par l'Université et occupée ou destinée à être occupée par un membre du personnel professionnel.

C. col. 2007-2010.

Poste nouveau

Définition abrogée.

5.29; C. col. 2007-2010.

Poste régulier

Poste, à temps complet ou à temps partiel, établi par l'Université et prévu à son budget régulier de fonctionnement.

5.30.

Poste temporaire

Poste, à temps complet ou à temps partiel, pour une durée déterminée, établi par l'Université et payé par le budget régulier de fonctionnement ou payé par le budget de subvention de recherche.

C. col. 2007-2010.

Poste vacant

Poste régulier dépourvu d'un titulaire.

5.31.

Promotion

Passage d'un membre du personnel professionnel d'une fonction à une autre de classe supérieure par dotation ou reclassification.

5.34; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 15; C. col. 2007-2010.

Recyclage

Ensemble d'activités d'apprentissage par lequel le membre du personnel professionnel acquiert des connaissances théoriques et pratiques jugées nécessaires par l'Université en vue d'occuper un autre poste en vue de lui permettre d'être relocalisé ou remplacé.

5.36; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

Relocalisation

Affectation d'un membre du personnel professionnel dans un autre poste, régulier ou temporaire, en raison de la diminution de ses capacités et justifié par un certificat médical.

C. col. 2007-2010.

Rétrogradation

Passage d'un membre du personnel professionnel d'une fonction à une autre de classe inférieure par dotation ou reclassification.

5.37; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 16; C. col. 2007-2010.

Salaire

Rémunération versée en contrepartie du travail du membre du personnel professionnel.

Aux fins des contributions effectuées en vertu du *Régime de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval* (RRPePUL), les montants cotisables sont ceux prévus à l'article 2.27 du Règlement du RRPePUL.

5.38; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 17; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2011-2014.

Service continu

Nombre de jours, de semaines, de mois, d'années accumulés au prorata de son régime d'emploi par une personne au service de l'Université sans qu'il n'y ait eu interruption de plus de 6 mois entre deux embauchages.

5.39; C. col. 2007-2010.

Supérieure immédiate, supérieur immédiat

Personne de qui le membre du personnel professionnel prend régulièrement ses directives de travail. Cette personne représente le premier palier d'autorité.

5.40; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

Tâche

Activités afférentes à une fonction qui requièrent un effort d'ordre physique ou mental, ou les deux, en vue d'atteindre un but déterminé.

5.41.

Université

Université Laval, représentée par la vice-rectrice ou le vice-recteur qui est responsable du personnel.

5.43; Lettre d'entente no 18 du 30 mai 1988, art. 1, par. a).

Section 5 - Champs d'application

10. La convention s'applique à toute personne visée par l'unité d'accréditation.

Aux fins de la présente convention, les parties conviennent qu'aucune autre personne ne peut effectuer des fonctions généralement accomplies par un membre du personnel professionnel à l'exception des étudiants bénéficiaires du *Programme études-travail* défini par l'Université.

La nature professionnelle des tâches se définit par l'atteinte d'un certain niveau de compétence, d'autonomie, de responsabilités, de jugement, de discrétion ou d'éthique. Les titres de fonction sont énumérés en annexe B.

Toutes autres fonctions correspondant à ces paramètres devront être ajoutées à la liste.

Cependant, l'Université peut recourir au service d'un membre du personnel de soutien régulier afin de pourvoir temporairement à un poste vacant, un poste dépourvu temporairement de son titulaire, un poste en processus de définition ou, encore, pour occuper une fonction professionnelle pour une période équivalente d'un mois et moins.

Lorsqu'une étudiante ou un étudiant inscrit à l'Université Laval à temps complet à la session actuelle ou à celle qui la précède immédiatement (sans considérer la session d'été) est engagé comme membre du personnel professionnel pour effectuer en tout ou en partie une fonction accomplie généralement par un membre du personnel professionnel et pour laquelle il ne répond pas aux exigences de scolarité normales, il est payé au taux horaire prévu pour le travail étudiant.

6.01; Lettre d'entente 2003/2, art. 3; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

11. Le membre du personnel professionnel régi par la convention est dénommé « professionnel ». Ses droits et obligations, de même que les droits et obligations de l'Université, sont contenus dans la convention, dont la mise en application doit être assurée par le Service des ressources humaines.

6.02; Lettre d'entente 2003/2, art. 3; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

12. Dans ses relations avec son personnel professionnel, l'Université agit par sa vice-rectrice ou son vice-recteur aux ressources humaines ou sa directrice ou son directeur du Service des ressources humaines, ou leur représentant autorisé.

6.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 20; Lettre d'entente 2003/2, art. 2, art. 3; C. col. 2007-2010.

13. Le personnel temporaire fins spécifiques est régi par la convention à l'exclusion des articles 42.4, 48, 48.1, 53, 70 à 89.1, 92 à 96, 116 à 120.1, 169, 200, 201, 257 à 265 et 272. L'Université peut mettre fin à son emploi en tout temps.

L'Université reconnaît qu'elle ne peut avoir simultanément à son emploi plus de cent dix (110) temporaires fins spécifiques dont les dépenses d'engagement sont assumées à même le budget de fonctionnement.

6.04; Lettre d'entente 2003/2, art. 3; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; Lettre d'entente 2006/1, art. 2; C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

14. Le personnel temporaire remplaçant est régi par la convention collective. Ses conditions de travail sont celles prévues à l'article 15 pour les deux (2) années travaillées sans interruption de plus de quatre (4) mois entre deux contrats suivant son premier embauchage à titre de remplaçant. Par la suite, ses conditions de travail sont celles prévues à l'article 13. L'Université peut mettre fin à son emploi en tout temps.

Membre provenant du Syndicat des employées et employés de l'Université Laval (SEUL)

Le membre du personnel professionnel embauché à titre de remplaçant pour plus d'un mois et qui obtient un congé sans solde en vertu de la convention collective du Syndicat des employées et employés de l'Université Laval (SEUL) a droit, nonobstant le premier paragraphe, aux conditions prévues à l'article 13, sauf en ce qui concerne la section 7 du chapitre V de la convention (assurances collectives).

Dans ce dernier cas, le membre conserve ses protections prévues à la convention du SEUL, les parties assumant leurs parts respectives prévues à cette convention.

6.05; 6.07; Lettre d'entente 2003/2, art. 3; Lettre d'entente 2004/1, art. 17; Lettre d'entente 2005/1, art. 1; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2007/4, art. 1.

- 15.** Le personnel temporaire surnuméraire est régi par la convention à l'exclusion des articles 17 à 21, 42.4, 48, 48.1, 53, 70 à 89.1, 92 à 101, 116 à 120.1, 154 à 169, 189.1 à 197, 200 à 265, 270 à 274, 275 à 285, 289 à 295. L'Université peut mettre fin à son emploi en tout temps.

Le personnel temporaire surnuméraire ne peut être engagé pour plus de deux (2) ans à compter de sa date d'engagement, excluant les interruptions de quatre (4) mois et plus, sauf pour les interruptions reliées aux postes cycliques. Dès qu'un membre du personnel temporaire surnuméraire dépasse la durée de deux (2) ans, il acquiert automatiquement le statut de membre du personnel temporaire fins spécifiques. Si le nombre maximum de temporaires fins spécifiques prévu à l'article 13 est atteint, l'Université doit sans délai créer un nouveau poste régulier et l'afficher.

Membre provenant du Syndicat des employées et employés de l'Université Laval (SEUL)

Le membre du personnel professionnel embauché pour un surcroît de travail de plus d'un mois et qui obtient un congé sans solde en vertu de la convention collective du Syndicat des employées et employés de l'Université Laval (SEUL) sera embauché à titre de temporaire fins spécifiques sans toutefois être pris en compte dans le calcul du maximum permis de 110 personnes prévu à l'article 13.

Ce statut lui donne droit aux conditions prévues à l'article 13, sauf en ce qui concerne la section 7 du chapitre V de la convention (assurances collectives). Dans ce dernier cas, le membre conserve ses protections prévues à la convention du SEUL, les parties assumant leurs parts respectives prévues à cette convention.

Cette embauche ne pourra être faite pour plus de deux (2) ans, et ce, à compter de sa date d'engagement. Si l'Université Laval veut poursuivre l'engagement au-delà de ces deux années, le membre devra être considéré comme l'un des 110 temporaires fins spécifiques, et ce, avec tous les avantages prévus à l'article 13.

6.06; 6.07; Lettre d'entente 2003/2, art. 3; Lettre d'entente 2004/1, art. 18; Lettre d'entente 2005/1, art. 2; Lettre d'entente 2006/1, art. 3; C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

- 15.1** Le membre du personnel professionnel occupant un poste régulier cyclique ou à temps partiel est régi par les dispositions de la convention au prorata de son régime d'emploi.

6.08; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

- 15.2** Le membre du personnel professionnel qui a travaillé à titre de personnel temporaire pendant deux (2) ans, sans interruption de plus de quatre (4) mois entre deux contrats, bénéficie des conditions de travail prévues à l'article 13.

Le membre du personnel professionnel temporaire ayant acquis le droit de bénéficier des conditions de travail prévues à l'article 13 conserve ce droit tant qu'il a des contrats à titre de temporaire sans interruption de plus de quatre (4) mois entre deux contrats.

Lettre d'entente 2007/4, art. 2.

16. Cadres

Abrogé.

Lettre d'entente n° 1 du 2 juillet 1986; Lettre d'entente n° 2 du 2 juillet 1986; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 36; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

Chapitre II – Association du personnel professionnel

Section 1 - Représentation

- 17.** L'Université reconnaît que tous les représentants et représentantes de l'APAPUL ne pourront, en aucune façon, être pénalisés pour le temps utilisé et les opinions émises ou défendues dans l'exercice de leur mandat au sein des organismes suivants :
- a) comités prévus à la convention;
 - b) comités de l'Université;
 - c) conseils de l'Université;
 - d) commissions de l'Université;
 - e) conseil d'administration de l'APAPUL;
 - f) comité exécutif de l'APAPUL;
 - g) organismes de la communauté universitaire qui prévoient une délégation d'un ou plusieurs membres de l'APAPUL.

L'Université verra à assurer, lorsqu'elle la juge pertinente et après entente avec l'APAPUL, la représentation des membres du personnel professionnel aux instances officielles de la communauté universitaire.

La programmation des périodes d'absence au travail, sans perte de salaire, pour l'exercice du mandat des représentantes et des représentants visés fait l'objet, au préalable, d'une notification par l'APAPUL auprès de la supérieure ou du supérieur immédiat et est limitée au temps raisonnablement nécessaire à l'exercice du mandat.

La supérieure ou le supérieur immédiat ne peut refuser la participation d'un membre du personnel professionnel à titre de représentant de l'APAPUL jusqu'à concurrence de deux comités par année financière, à l'exception de la participation au conseil d'administration et au comité exécutif de l'APAPUL.

12.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 21; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

- 18.** Pour préparer le renouvellement de la convention, l'Université accepte de libérer, sans perte de salaire, un ou des membres du personnel professionnel jusqu'à concurrence de cent quatre-vingts (180) jours ouvrables au total.

Par la suite, l'Université libère, sans perte de salaire, trois (3) membres du personnel professionnel pour siéger au comité de négociation pour le temps raisonnablement nécessaire à la préparation des séances de négociation et à leur tenue.

12.02; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

- 19.** L'Université libère de ses fonctions, et ce, à plein temps et avec plein salaire, deux (2) membres du personnel professionnel désignés par l'APAPUL pour s'occuper de l'administration des affaires de l'APAPUL.

L'Université garantit à ces membres tous les avantages prévus à la convention.

L'Université assure à ces membres leur réintégration dans le poste qu'ils occupaient avant leur libération ou dans un poste comportant un statut professionnel au moins équivalent.

12.03; Lettre d'entente n° 14 du 2 juillet 1986; Lettre d'entente du 27 février 1990; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

19.1 En plus des libérations prévues à l'article 19, l'Université libère à temps complet un membre du personnel professionnel désigné par l'APAPUL pour siéger et représenter l'APAPUL aux différents comités de retraite et d'assurance prévus à la convention collective. L'APAPUL peut également lui confier d'autres dossiers et responsabilités.

C. col. 2011-2014.

19.2 Les parties conviennent que le Régime de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval (RRPePUL) rembourse à l'Université l'équivalent de 50 % du salaire et du coût des avantages sociaux du membre du personnel professionnel libéré pour assurer les fonctions décrites à l'article 19.1.

C. col. 2011-2014.

20. Les membres du personnel professionnel ainsi libérés ne sont pas réputés absents au sens de la convention.

12.04; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

21. Dans les cas non prévus à l'article 17, des ententes particulières pourront être convenues avec l'Université.

12.06; Lettre d'entente 2003/2, art. 1.

22. Abrogé.

Lettre d'entente n° 2 du 2 juillet 1986, par. 1; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 38, art. 39; C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

23. Lors de toute rencontre avec un ou des représentants de l'Université concernant l'application de la convention, un membre du personnel professionnel peut se faire accompagner par un représentant ou une représentante de l'APAPUL.

7.09; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2011-2014.

24. Afin de faciliter l'administration des affaires de l'APAPUL, l'Université s'engage à faire parvenir sans frais à l'APAPUL :

- trois fois par année et aux dates suivantes : 1^{er} février, 1^{er} juin et 1^{er} octobre, une liste du personnel professionnel défini à l'article 10 en indiquant le nom et le prénom de chaque personne, le sexe et la date de naissance, son statut d'emploi, sa disponibilité, le titre de sa fonction, sa classification et la situation dans son échelle des salaires, son unité de travail, son numéro d'assurance sociale, son adresse domiciliaire, son numéro de téléphone, la date de son premier et de son dernier embauchage à l'Université, la date de la fin de contrat et son ancienneté en jours et années ou de sa durée de service;
- tout règlement, mémo, avis ou directive émis par le Vice-rectorat aux ressources humaines ou le Service des ressources humaines s'adressant à un groupe ou à l'ensemble du personnel professionnel;
- à la fréquence et suivant des modalités comparables à celles qui sont applicables au Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL), tous les renseignements que l'Université transmet.

12.05; Lettre d'entente n° 16 du 15 octobre 1987, art. 3; Lettre d'entente 2003/2, art. 2, art. 5; Lettre d'entente 2004/1, art. 19; C. col. 2007-2010.

Section 2 - Adhésion et cotisation

- 25.** Le personnel professionnel touché par la convention et déjà membre de l'APAPUL à la date d'entrée en vigueur de cette convention doit, sous réserve de l'article 29, comme condition d'emploi, maintenir son adhésion à l'APAPUL pour la durée de cette convention et payer la cotisation établie et uniformément exigée par l'APAPUL de tous ses membres.

7.01; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

- 26.** Le personnel professionnel non membre de l'APAPUL et tout membre du personnel professionnel embauché depuis la date d'entrée en vigueur de cette convention doit, sous réserve de l'article 29, comme condition d'emploi, adhérer à l'APAPUL dans les trente (30) jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de cette convention ou suivant la date de son embauchage, si celle-ci est postérieure à la première. Il doit maintenir son adhésion à l'APAPUL pour la durée de cette convention et payer le droit d'adhésion et la cotisation établis et uniformément exigés par l'APAPUL de tous ses membres.

7.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

- 27.** Abrogé.

Lettre d'entente n° 16 du 15 octobre 1987, art. 2; C. col. 2007-2010.

- 28.** Aux fins des articles 25 et 26, l'Université ne peut juger qu'un membre du personnel professionnel a perdu son statut de membre de l'APAPUL tant et aussi longtemps que la présidente ou le président de l'APAPUL et le membre du personnel professionnel concerné ne l'ont pas confirmé par écrit à l'Université.

7.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 29.** À compter du 31^e jour suivant la date d'entrée en vigueur de cette convention ou suivant la date du début de son emploi, si celle-ci est postérieure à la première, tout membre du personnel professionnel touché par cette convention, qui n'adhère pas ou qui ne maintient pas son adhésion à l'APAPUL, est tenu pour garder son emploi, de payer à l'APAPUL, à chaque période de paie, des frais de service pour l'administration de cette convention et la représentation de ce membre du personnel professionnel.

Les frais de service sont établis comme suit : pour la première période de paie, ces frais de service doivent être d'un montant égal à la cotisation et au droit d'adhésion établi par l'APAPUL; pour toute période de paie subséquente, ils doivent être d'un montant égal à la cotisation établie par l'APAPUL.

7.04; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

- 30.** À chaque période de paie, l'Université déduit du salaire de chaque membre du personnel professionnel le montant de la cotisation ou des frais de service tels qu'établis par l'APAPUL et fait remise à l'APAPUL, à chaque mois, des sommes ainsi perçues.

7.05.

- 31.** Abrogé.

Lettre d'entente n° 10 du 2 juillet 1986; C. col. 2007-2010.

- 32.** La présente convention collective est accessible sur le site Web des ressources humaines (www.rh.ulaval.ca). L'Université suggère de remplir les formulaires de demande d'adhésion à l'APAPUL et d'autorisation de retenue des cotisations établies par elle. Une copie de ces formulaires dûment remplis ainsi que le droit d'adhésion doivent être transmis, dans les plus brefs délais, à l'APAPUL.

7.06; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

- 33.** L'APAPUL s'engage à prendre fait et cause pour l'Université dans tous les cas de plainte ou de contestation concernant l'application par l'Université des articles 25 à 34.

7.07.

- 34.** Une copie du formulaire d'adhésion à l'APAPUL et d'autorisation de retenue à la source des cotisations apparaît à l'annexe I.

7.08.

- 35.** Considérant que l'APAPUL représente les cadres en certaines matières et que des dispositions de la présente convention leur sont applicables, l'Université compense l'APAPUL en versant pour chaque période de paie un montant équivalent à 0,3 % de la masse salariale du personnel cadre. Ces versements se font au plus tard dix (10) jours ouvrables après le versement de la paie.

Lettre d'entente n° 2 du 2 juillet 1986, art. 2; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

Section 3 - Formation des comités

- 36.** À moins de stipulations contraires, les deux parties conviennent que les comités, institués en vertu de la convention, soient formés au plus tard dans les deux (2) mois suivant sa signature.

8; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

Chapitre III – Carrière professionnelle

Section 1 - Dotation

37. Affichage

Le Service des ressources humaines assure l'affichage de tout poste régulier vacant que l'Université veut pourvoir ou tout poste régulier nouveau. Les avis d'affichage sont transmis aux unités administratives pour affichage et à l'APAPUL.

Lorsqu'un poste régulier est vacant depuis douze (12) mois, l'Université informe par écrit l'APAPUL dans les quinze (15) jours suivants de sa décision de l'abolir ou amorce le processus afin de le pourvoir.

17.01; Entente du 8 mai 2000, art. 3.03; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

- 38.** L'avis d'affichage d'un poste doit prévoir une période d'inscription de huit (8) jours ouvrables, à compter de la date de publication de l'avis.

17.02; Entente du 8 mai 2000, art. 3.03; C. col. 2007-2010.

- 39.** L'avis d'affichage doit comprendre le titre de fonction rattaché au poste, la classe, la description de fonction, le code de poste, le numéro d'affichage, l'unité de rattachement, la date de publication, la date prévue d'entrée en fonction, l'échelle des salaires de la fonction et les exigences normales, ainsi qu'à titre indicatif tout autre information jugée pertinente par l'Université. Ces informations additionnelles sont, le cas échéant, communiquées à l'APAPUL au moins deux (2) jours ouvrables avant la publication de l'avis d'affichage.

Lorsque l'Université le juge nécessaire, elle peut inclure dans l'avis d'affichage une date d'entrée en fonction tardive.

L'avis d'affichage doit également inclure les mentions suivantes :

- une combinaison de scolarité ou une combinaison d'expérience pertinente jugée équivalente aux exigences normales est retenue;
- le personnel de l'Université intéressé par ce poste et qui répond aux exigences requises, mais qui n'est pas admissible à l'étape interne de recrutement, est invité à soumettre sa candidature. Si l'étape interne de recrutement ne permet pas de pourvoir au poste, ces candidatures pourraient éventuellement être prises en considération;
- Valorisant la diversité, l'Université Laval invite toutes les personnes qualifiées à présenter leur candidature, en particulier les femmes, les membres de minorités visibles et ethniques, les autochtones et les personnes handicapées. La priorité sera toutefois accordée aux personnes ayant le statut de citoyen canadien ou de résident permanent.

Enfin, l'avis d'affichage indique les adresses où doivent parvenir les candidatures, c'est-à-dire le Service des ressources humaines et l'APAPUL.

Les postes qui exigent une maîtrise sont affichés avec la mention « Chaque année de scolarité de deuxième cycle manquante pourra être compensée par une année d'expérience pertinente. »

Cette règle ne s'applique pas dans les cas où la maîtrise est exigée par la profession ou que le poste demande une spécialisation dans le domaine professionnel visé par la description de fonction.

17.03; Entente du 8 mai 2000, art. 3.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2, art. 16; C. col. 2007-2010; C. Col. 2011-2014.

- 40.** Dans un deuxième affichage, l'Université peut occasionnellement modifier les exigences normales inscrites à la description de fonction sans toutefois en diminuer le niveau de scolarité. Dans ce cas, l'avis doit mentionner qu'il s'agit d'un deuxième affichage.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.03 (17.04); C. col. 2007-2010.

41. Recrutement

Le Service des ressources humaines est responsable du recrutement des candidates et des candidats en vue de pourvoir à tout poste nouveau ou vacant.

18.01; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

- 42.** Les membres du personnel professionnel intéressés par un poste affiché doivent poser leur candidature par écrit dans les délais fixés sur l'avis d'affichage, en faisant parvenir leur demande et leur curriculum vitae au Service des ressources humaines avec copie à l'APAPUL.

18.02; Lettre d'entente n° 16 du 15 octobre 1987, art. 8; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 17; Lettre d'entente 2005/5, art. 1; C. col. 2007-2010.

- 42.1** Malgré les articles 13 à 15, le membre du personnel temporaire, qui compte l'équivalent de trois (3) ans de service à temps complet à titre de membre du personnel professionnel dans les cinq (5) années précédant la date de l'affichage, est admissible à l'étape de recrutement interne comme s'il s'agissait d'un membre du personnel professionnel permanent.

Le membre du personnel professionnel en probation qui compte au moins trois (3) ans de service à temps complet à titre de membre du personnel professionnel dans les cinq (5) années précédant la date de l'affichage est également admissible.

42 (ptie), C. col. 2007-2010.

42.2 Le membre du personnel professionnel temporaire qui, au moment de sa mise à pied, compte l'équivalent de cinq (5) ans de service à temps complet à titre de membre du personnel professionnel, est considéré, pour une durée de deux (2) années, admissible à l'étape de recrutement interne comme s'il s'agissait d'un membre du personnel professionnel permanent.

Si, au cours de ces deux (2) années, il obtient un poste de professionnel, l'article 72 lui est alors applicable.

Est considéré au même titre qu'une mise à pied tout départ volontaire qui suit l'annonce d'un non-renouvellement de contrat autre que congédiement.

18.02; Lettre d'entente n° 16 du 15 octobre 1987, art. 8; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 17; Lettre d'entente 2005/5, art. 1; 42 (ptie), C. col. 2007-2010.

42.3 L'Université peut considérer admissible à l'étape du recrutement interne toute candidature :

- d'un cadre de l'Université ayant acquis la sécurité d'emploi en vertu de son contrat de travail;
- d'une employée ou d'un employé de soutien (syndiqué ou non) qui compte l'équivalent de trois (3) ans de service à temps complet dans un poste régulier dans les cinq (5) années précédant la date de l'affichage.

18.06; Lettre d'entente n° 2 du 2 juillet 1986, par. 5; Lettre d'entente n° 12 du 2 juillet 1986; Lettre d'entente n° 16 du 15 juillet 1987, art. 8; Lettre d'entente n° 21 du 23 juin 1989; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 24, art. 40; Lettre d'entente 2003/2, art. 18; Lettre d'entente 2004/1, art. 14; 49 (ptie), C. col. 2007-2010.

42.4 Le membre du personnel professionnel qui voit sa période de probation interrompue par le retour du titulaire dans son poste peut, sur recommandation de sa supérieure ou son supérieur immédiat, être considéré pour une durée d'un an, admissible à l'étape du recrutement interne comme s'il s'agissait d'un membre du personnel professionnel permanent.

Pour bénéficier de ce privilège, le membre du personnel professionnel devait, avant son engagement à l'Université, détenir un poste régulier chez un autre employeur depuis au moins deux (2) ans et ne pouvait alors se prévaloir d'un congé non rémunéré. Le cas échéant, l'Université doit en aviser par écrit l'APAPUL au moment de l'embauche de ce membre que cette disposition pourra éventuellement lui être applicable.

Cette disposition cesse de s'appliquer dès que la personne quitte l'Université.

C. col. 2007-2010.

43. L'insuccès à un concours à la suite d'un affichage n'empêche aucunement le membre du personnel professionnel de poser sa candidature à tout autre concours auquel il croit être admissible.

18.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

44. Pour être considérée en sélection, toute candidature doit satisfaire aux exigences normales du poste concerné, telles qu'elles sont mentionnées sur l'avis d'affichage.

18.04; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 22; C. col. 2007-2010.

45. Si aucune candidature du personnel professionnel n'a été enregistrée dans les délais prescrits mentionnés à l'avis d'affichage, ou si aucune candidature du personnel professionnel enregistrée ne satisfait aux exigences normales telles qu'elles sont définies à l'article 44, ou si après le processus de sélection aucune candidature n'est retenue, le Service des ressources humaines pourra procéder au recrutement interne ou externe, selon le processus qu'il déterminera.

18.05; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; Lettre d'entente 2003/1, art. 23; C. col. 2007-2010.

46. Abrogé

18.06; Lettre d'entente n° 2 du 2 juillet 1986, par. 5; Lettre d'entente n° 12 du 2 juillet 1986; Lettre d'entente n° 16 du 15 juillet 1987, art. 8; Lettre d'entente n° 21 du 23 juin 1989; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 24, art. 40; Lettre d'entente 2003/2, art. 18; Lettre d'entente 2004/1, art. 14; C. col. 2007-2010.

47. L'Université accorde au membre du personnel professionnel un accès aux postes de cadre en considérant sa candidature au même titre que celle des cadres.

Lettre d'entente n° 2 du 2 juillet 1986, art. 5; Lettre d'entente 2003/1, art. 37; C. col. 2007-2010.

48. Le membre du personnel professionnel permanent, qui n'est pas confirmé par l'Université dans un poste de cadre au cours ou au terme de sa période d'essai (définis par le *Règlement régissant les conditions de travail des cadres*), est réintégré dans son ancien poste s'il n'a pas été aboli; autrement, il est réintégré selon les articles 92 à 94.

Le membre du personnel professionnel permanent, qui désire mettre fin à sa nomination dans un poste de cadre au cours ou au terme de sa période d'essai (définis par le *Règlement régissant les conditions de travail des cadres*), sera réintégré dans son ancien poste s'il n'a pas été aboli; autrement, il est réintégré selon les articles 92 et 94.

Les paragraphes précédents s'appliquent au membre du personnel professionnel permanent qui obtient un poste de personnel cadre temporaire à fins spécifiques à moins qu'il y ait entente contraire avec le membre du personnel professionnel visé et l'APAPUL à l'effet de réduire la portée de l'application des articles 92 à 94.

Lettre d'entente n° 2 du 2 juillet 1986; Lettre d'entente n° 21 du 23 juin 1989; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 26; C. col. 2007-2010.

- 48.1 Le membre du personnel professionnel permanent, qui n'est pas confirmé par l'Université dans un poste non régi par la convention autre qu'un poste de cadre, est, pendant une période maximale de trois (3) ans, réintégré dans son ancien poste s'il est toujours vacant ou s'il n'a pas été aboli; autrement, il est réintégré en vertu des articles 92 à 94.

Le membre du personnel professionnel permanent, qui désire mettre fin à sa nomination dans un poste non régi par la convention autre qu'un poste de cadre, sera, pendant une période maximale de trois (3) ans, réintégré dans son ancien poste s'il est toujours vacant ou s'il n'a pas été aboli; autrement, il est réintégré en vertu des articles 92 à 94.

79 (ptie), C. col. 2007-2010.

49. Sélection

Le Service des ressources humaines expédie un accusé de réception à chaque candidate ou candidat de l'interne, qu'il soit admissible ou non, et prépare pour l'APAPUL un dossier comprenant notamment :

- une copie de l'avis d'affichage;
- la liste du personnel de l'Université ayant posé sa candidature, que les candidatures soient admissibles ou non;
- la provenance des candidates et candidats;
- lorsque le concours est ouvert à l'externe, les curriculum vitæ et les lettres de candidatures externes retenues par l'Université.

19.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 25; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

- 50.** Pour les postes de membres du personnel professionnel régis par la convention, le processus de sélection prévoit que toutes les candidatures reçues sont soumises à un comité de sélection composé de deux (2) ou trois (3) représentantes ou représentants désignés par l'Université et d'une représentante ou d'un représentant désigné par l'APAPUL, qui siège à titre consultatif.

19.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

- 51.** Le comité de sélection détermine les procédés de sélection en se basant sur les éléments à évaluer contenus dans l'avis d'affichage.

Le comité de sélection étudie chacune des candidatures internes et fait connaître à l'APAPUL et à chacun des candidats et candidates sa décision sur son admissibilité dans les quinze (15) jours suivant la date d'expiration du délai d'affichage, à moins d'un empêchement pour des raisons majeures.

Le comité de sélection rencontre les candidates et les candidats qu'il a retenus en présélection et, à l'aide de l'évaluation faite au cours de l'entrevue, appuyé au besoin par des épreuves ou tests appropriés, et à la lumière des renseignements recueillis au sujet de la candidate ou du candidat, choisit la personne qui est la plus apte à occuper le poste.

Si deux personnes candidates ou plus ont une compétence égale, le comité de sélection accorde la préférence à une personne faisant partie des groupes visés par le programme d'équité en emploi, et ce, jusqu'à ce que la représentation des membres des groupes visés soit conforme à leur taux de disponibilité dans la zone appropriée de recrutement.

19.03; Lettre d'entente n° 16 du 15 octobre 1987, art. 9; Lettre d'entente 2003/1, art. 26; C. col. 2007-2010.

- 52.** L'Université informe par écrit chaque candidate et candidat de l'interne reçu en entrevue, avec copie à l'APAPUL, de la décision du comité en ce qui la ou le concerne dans les quinze (15) jours suivant la fin de la période des entrevues, à moins d'un empêchement pour des raisons majeures. De plus, l'Université communique à l'APAPUL le nom de la personne candidate qu'elle a nommée conformément aux exigences normales du poste telles qu'elles sont mentionnées sur l'avis d'affichage. La décision du comité peut faire l'objet d'un grief.

19.04; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

- 53.** Sauf si l'avis d'affichage prévoit une date d'entrée en fonction tardive, mentionné à l'article 39, l'Université doit faire le nécessaire pour que la personne candidate nommée occupe son nouveau poste dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de sa nomination, à défaut de quoi le membre du personnel professionnel aura droit au salaire qui lui est dû en raison de sa nomination.

19.05; Lettre d'entente 2003/2, art. 1.

54. Engagement

Sous réserve de l'article 137, tout nouveau membre du personnel professionnel ne pourra être engagé à un salaire moindre que celui rattaché au premier (1^{er}) échelon de sa classe.

Pour le membre du personnel professionnel déjà à l'emploi de l'Université ayant l'équivalent de cinq (5) ans de service à temps complet à titre de membre du personnel professionnel, son salaire ne peut être diminué à moins qu'il ne dépasse le maximum de l'échelle; dans ce cas, il prend le maximum de l'échelle qui lui est applicable.

20.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 27; C. col. 2007-2010.

- 55.** Une ou des années d'expérience supplémentaires à celles déterminées pour le premier échelon de chacune des classes à l'article 136 donnent droit au positionnement d'un membre du personnel professionnel à un ou des échelons supérieurs pourvu que cette expérience soit jugée pertinente aux activités de la fonction.

La personne qui possède déjà une date d'avancement d'échelon comme membre du personnel professionnel ne peut se voir reconnaître son expérience acquise depuis son dernier avancement d'échelon.

20.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 28; Lettre d'entente 2003/2, art. 19; C. col. 2007-2010.

- 56.** Une ou des années d'études supplémentaires à celles déterminées pour le premier échelon de chacune des classes à l'article 136 permettent le positionnement d'un membre du personnel professionnel à un ou des échelons supérieurs pourvu que ces études, incluant les études de troisième cycle, soient jugées pertinentes aux activités de la fonction.

20.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 28; Lettre d'entente 2003/2, art. 20 (20.03.01); C. col. 2007-2010.

- 56.1** Lors de son engagement comme membre du personnel professionnel, le traitement de l'employée ou de l'employé de soutien est fixé selon la méthode qui lui est la plus avantageuse parmi les deux qui suivent :

- son positionnement dans la nouvelle échelle est fait en considérant la pertinence de ses années d'étude et de son expérience professionnelle conformément aux articles 54 à 56;
- son traitement habituel (incluant ses primes) à titre d'employée ou d'employé de soutien est majoré de 10 % du maximum de la nouvelle échelle salariale qui lui est applicable. Si cette augmentation situe le taux de salaire entre deux (2) échelons, il est porté à l'échelon immédiatement supérieur.

C. col. 2007-2010.

- 57.** Exceptionnellement, le membre du personnel professionnel détenant une expertise particulière reconnue comme étant rare ou recherchée sur le marché du travail et justifiant pour l'Université une offre salariale concurrentielle peut, après entente avec l'APAPUL, se voir octroyer un ou des échelons additionnels.

Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 20 (20.03.02); C. col. 2007-2010.

- 58.** Le Service des ressources humaines fait parvenir un formulaire d'engagement et un formulaire d'acceptation à tout membre ou nouveau membre du personnel professionnel nommé pour pourvoir un poste régulier.

20.04.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

- 59.** Tout membre ou nouveau membre du personnel professionnel qui accepte un poste régulier signe le formulaire d'acceptation.

20.04.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

- 60.** Les copies des formulaires d'engagement et d'acceptation sont envoyées à l'APAPUL.

20.04.03; C. col. 2007-2010.

- 61.** Une copie du formulaire d'engagement et du formulaire d'acceptation apparaît aux annexes G et H.

20.04.04; C. col. 2007-2010.

62. Abrogé.

20.05.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

63. Abrogé.

20.05.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

Section 2 - Dossier, permanence et ancienneté

Dossier officiel

- 64.** Le dossier officiel du membre du personnel professionnel est constitué de l'ensemble des documents confidentiels se rapportant à celui-ci, notamment ceux relatifs à son âge, sa scolarité, ses états de service, son expérience, son ancienneté, ainsi que ceux relatifs à l'application de la convention.

21.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

- 65.** Le dossier conservé au Service des ressources humaines est considéré comme étant le seul dossier officiel du membre du personnel professionnel.

Pour le membre du personnel professionnel déjà à l'emploi de l'Université, le formulaire en usage (UL-7) signale tout changement le concernant.

Toutefois, dès l'implantation du nouveau Système d'information et de gestion des ressources humaines, le formulaire UL-7 sera remplacé par un accès libre-service à ce système. Le membre du personnel administratif professionnel pourra, de cette façon, consulter les changements le concernant.

21.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; 62, C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

- 66.** Le membre du personnel professionnel peut déposer dans son dossier tout document visant à exprimer sa version sur le contenu d'un document versé à son dossier.

21.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 67.** Un membre du personnel professionnel ou une représentante ou un représentant mandaté par écrit par celui-ci peut consulter son dossier officiel au Service des ressources humaines sur rendez-vous et en présence d'une représentante ou d'un représentant du Service des ressources humaines; sous réserve de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, il peut obtenir une copie d'un document qui y est contenu.

21.04; Lettre d'entente 2003/2, art. 2.

- 68.** Le membre du personnel professionnel qui veut retirer des pièces à son dossier ou y faire des ajouts peut en faire la demande par écrit au Service des ressources humaines.

21.05; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2.

- 69.** Sous réserve de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, une autorisation écrite du membre du personnel professionnel est nécessaire pour toute transmission de pièces de son dossier.

21.06; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

Permanence

- 70.** Toute nomination d'un nouveau membre du personnel professionnel à un premier poste régulier comporte le droit pour l'Université de mettre fin à l'emploi en tout temps au cours des vingt-quatre (24) premiers mois d'emploi effectivement travaillés, après analyse par le Service des ressources humaines de la recommandation écrite de l'autorité compétente.

La période de probation est de douze (12) mois effectivement travaillés selon son horaire normal lorsque la personne a occupé des fonctions professionnelles à l'Université Laval pour l'équivalent d'un an à temps complet au cours des trois (3) dernières années précédant immédiatement la date d'affichage.

La période de probation est de neuf (9) mois effectivement travaillés selon son horaire normal lorsque la personne a occupé des fonctions professionnelles à l'Université Laval pour l'équivalent de deux (2) ans à temps complet au cours des cinq (5) dernières années et qu'elle a effectué, pendant les douze (12) mois précédant immédiatement l'affichage, les mêmes tâches professionnelles dans la même unité de travail que celles du poste affiché.

Le membre du personnel professionnel en période de probation, qui n'est pas confirmé dans les délais prescrits, ne peut recourir à la procédure des griefs.

Dans le cas de non-confirmation, le Service des ressources humaines doit faire parvenir au membre du personnel professionnel, un mois avant de mettre fin à son emploi, un avis écrit à cette fin. Une copie de cet avis doit être adressée à l'APAPUL.

Le membre du personnel professionnel peut également mettre fin à son emploi durant la période de probation, en donnant un avis écrit d'un mois au Service des ressources humaines qui devra en aviser par écrit l'APAPUL.

22.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

- 71.** Lorsqu'un membre du personnel professionnel non permanent en période de probation a occupé un poste régulier pendant six (6) mois effectivement travaillés selon son horaire normal, l'autorité compétente doit transmettre, au Service des ressources humaines, un rapport d'évaluation sur le membre du personnel professionnel; ce rapport doit être signé et commenté par lui avec copie au membre.

22.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

- 72.** Au terme de la période de probation, le membre du personnel professionnel obtient du Service des ressources humaines un avis écrit établissant son statut de membre du personnel professionnel permanent.

Une copie de cet avis doit être adressée à l'APAPUL.

22.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; Lettre d'entente 2003/3, art. 4; C. col. 2007-2010.

- 73.** Lorsqu'un membre du personnel professionnel permanent en période d'essai a complété trois (3) mois, l'autorité compétente doit transmettre au Service des ressources humaines un rapport d'évaluation signé et commenté par la personne concernée avec copie à cette dernière.

Toute nomination d'un membre du personnel professionnel permanent dans un autre poste comporte le droit, pour l'Université, de mettre fin à cette nomination dans ce nouveau poste en tout temps au cours des six (6) premiers mois d'emploi effectivement travaillés, après ana-

lyse par le Service des ressources humaines de la recommandation écrite de l'autorité compétente.

Dans ce cas, le Service des ressources humaines informe le membre du personnel professionnel des raisons de sa non-confirmation, avec copie à l'APAPUL, et le membre ne peut recourir à la procédure des griefs. Le membre du personnel professionnel permanent est réintégré dans son ancien poste ou, si celui-ci est aboli, il est réintégré selon les articles 92 à 94.

Le membre du personnel professionnel peut également mettre fin à cette nomination au cours de cette période de six (6) mois en donnant un préavis d'un mois et il est réintégré dans son ancien poste ou, si celui-ci est aboli, il est réintégré selon les articles 92 et 94.

22.04; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

- 74.** Dans des cas exceptionnels, et après entente avec le membre du personnel professionnel et l'APAPUL, il sera possible de prolonger la période de probation ou d'essai pour une durée maximale de trois (3) mois.

22.05; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 75.** Abrogé.

22.06; Lettre d'entente n° 20 du 23 mai 1989; C. col. 2007-2010.

Ancienneté

- 76.** L'ancienneté est reconnue au membre du personnel professionnel lorsqu'il obtient sa permanence. Elle se calcule à compter de la date de son premier embauchage dans un poste de membre du personnel professionnel à l'Université.

16.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

- 77.** Un membre du personnel professionnel permanent à temps partiel acquiert son ancienneté au prorata de la partie du temps pour laquelle il est engagé. Le calcul est fait sur une base mensuelle.

16.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 78.** Un membre du personnel professionnel conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) absence autorisée par écrit n'excédant pas douze (12) mois;
- b) absence par maladie ou accident n'excédant pas soixante (60) mois;
- c) congé de formation rémunéré;
- d) nomination dans un poste de cadre à l'Université.

16.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 37; C. col. 2007-2010.

- 79.** Un membre du personnel professionnel conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler dans les cas suivants :

- a) absence autorisée par écrit excédant douze (12) mois;
- b) absence par suite de maladie ou accident excédant soixante (60) mois;
- c) en congé de formation non rémunéré;
- d) nomination dans un poste autre que cadre à l'Université.

16.04; Lettre d'entente n° 10 du 2 juillet 1986; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

- 80.** Un membre du personnel professionnel permanent perd son ancienneté dans les cas suivants :
- a) abandon volontaire de son emploi;
 - b) congédiement.

16.05; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 81.** Un cadre embauché de l'externe qui devient membre du personnel professionnel se verra reconnaître son ancienneté comme membre du personnel professionnel pour le temps travaillé à titre de cadre.

Lettre d'entente n° 2 du 2 juillet 1986, par. 3; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

Section 3 - Mouvements de personnel

- 81.1** À moins que l'application des articles 55 et 56 soit plus avantageuse, le membre du personnel professionnel permanent qui obtient un autre poste régulier voit sa rémunération fixée de la façon suivante :

- a) le maximum de la nouvelle échelle de salaire applicable est supérieur au maximum de l'échelle de salaire qui lui était applicable; dans ce cas, le salaire qu'il recevait est augmenté d'un échelon indépendamment de l'avancement d'échelon prévu à l'article 139;
- b) le maximum de la nouvelle échelle de salaire applicable est égal au maximum de l'échelle de salaire qui lui était applicable; dans ce cas, le salaire qu'il recevait est maintenu;
- c) le maximum de la nouvelle échelle de salaire applicable est inférieur au maximum de l'échelle de salaire qui lui était applicable; dans ce cas, le salaire qu'il recevait est maintenu dans la mesure où l'échelle le permet, sinon il reçoit le maximum de la nouvelle échelle.

C. col. 2007-2010.

Option volontaire

- 82.** Deux (2) membres du personnel professionnel permanents peuvent, par accord mutuel et conditionnellement à l'autorisation de l'Université, échanger leur poste dans la mesure où il s'agit d'une mutation au sens de l'article 9. Les personnes concernées bénéficient de la période d'essai de six (6) mois prévue aux articles 73 et 74.

Advenant la non-confirmation de l'un des deux membres du personnel professionnel, l'échange de poste est annulé.

23.01; C. col. 2007-2010.

- 83.** Abrogé.

23.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

Affectation temporaire

- 84.** L'Université peut recourir au service d'un membre du personnel professionnel permanent afin de pourvoir temporairement à un poste vacant, à un poste dépourvu temporairement de son titulaire, à un poste en processus de définition ou, encore, pour occuper un poste temporaire toujours avec l'accord du membre du personnel professionnel.

Une affectation temporaire, ou son renouvellement, doit être autorisée par sa supérieure ou son supérieur immédiat qui ne peut la refuser sans motif valable.

Dans le cas d'affectation temporaire à un poste vacant régulier ou en processus de définition, la durée de l'affectation est limitée à douze (12) mois, à moins d'entente contraire.

48.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 24; C. col. 2007-2010.

85. L'Université procède alors par affectation temporaire selon les modalités suivantes :

- a) l'affectation peut se faire sur une fonction de classification inférieure, égale ou supérieure à la classification du poste occupé par le membre du personnel professionnel;
- b) le membre du personnel professionnel bénéficie des autres dispositions de la convention.

48.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 24; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

86. Au terme de l'affectation temporaire, le membre du personnel professionnel réintègre son poste régulier et cesse de recevoir la prime versée pour l'affectation. Si ce poste a été aboli, il est remplacé selon les modalités des articles 92 et 94.

S'il obtient le poste, il continue à cheminer dans la nouvelle échelle applicable en tenant compte de la prime déjà octroyée.

48.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 24; Lettre d'entente 2004/1, art. 15.

87. Le membre du personnel professionnel permanent qui est intéressé à faire l'objet d'une affectation temporaire doit communiquer par écrit au Service des ressources humaines, avec copie à l'APAPUL, les renseignements permettant de procéder à de telles affectations, notamment :

- la date de début de sa disponibilité;
- son expérience de travail;
- sa formation;
- ses différents champs d'intérêt professionnel.

L'Université met à jour, s'il y a des changements, la liste du personnel professionnel ayant exprimé sa disponibilité et en fait parvenir une copie à l'APAPUL.

48.04; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 24; C. col. 2007-2010.

88. Lorsque l'Université envisage de procéder à une affectation temporaire de niveau professionnel, elle considère en premier lieu le personnel professionnel qui a formulé une demande conformément à l'article 87.

Lettre d'entente 2003/2, art. 24 (48.05).

89. Détermination du traitement lors d'une affectation temporaire à une fonction professionnelle

Le traitement du membre du personnel professionnel est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) le maximum de la nouvelle échelle de salaire applicable est supérieur au maximum de l'échelle de salaire qui lui était applicable; dans ce cas, le salaire qu'il recevait est augmenté d'une prime de l'équivalent d'un échelon (3,2 %). De plus, si un avancement d'échelon est prévu dans sa classe d'emploi d'origine, la personne l'obtient à la date prévue de son avancement d'échelon. Si, par contre, la personne a atteint le maximum de l'échelle de sa classe d'origine, elle bénéficie d'un montant forfaitaire additionnel et cumulatif de 3,2 % correspondant à chaque avancement d'échelon annuel, sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de la classe d'emploi à laquelle elle est affectée;

- b) le maximum de la nouvelle échelle de salaire applicable est égal au maximum de l'échelle de salaire qui lui était applicable; dans ce cas, le salaire qu'il recevait est maintenu;
- c) le maximum de la nouvelle échelle de salaire applicable est inférieur au maximum de l'échelle de salaire qui lui était applicable; dans ce cas, le salaire qu'il recevait est maintenu.

Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 24 (48.06); Lettre d'entente 2004/1, art. 16; C. col. 2007-2010.

89.1 L'employée ou l'employé de soutien, en congé non rémunéré affecté à des tâches professionnelles pour plus d'un (1) mois, est embauché comme membre du personnel professionnel. Ses conditions d'emploi sont définies aux articles 14 et 15.

C. col. 2007-2010.

90. Affectation dans un poste cadre

Le traitement du membre du personnel professionnel déjà à l'emploi de l'Université qui est nommé ou affecté à un poste ou à des fonctions de cadre voit son traitement augmenté de la façon prévue au Règlement régissant les conditions d'emploi des cadres ou au Règlement sur les conditions d'emploi des directrices et directeurs de service, selon le cas.

Dans le cas d'une affectation, à compter du 46^e jour ouvrable, le membre du personnel professionnel demande et se voit accorder un congé sans traitement pour la durée de cette affectation. Pendant ce congé, il n'est pas visé par l'unité d'accréditation.

Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 24 (48.07); C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

90.1 Affectation d'un membre du personnel cadre dans un poste ou une fonction professionnelle

Lorsqu'un membre du personnel cadre occupe un poste professionnel régulier ou temporaire, il devient, dès le 46^e jour ouvrable après le début de cette affectation, visé par l'unité d'accréditation. Son traitement est établi selon les paramètres régissant une reclassification à une classe inférieure, en conformité avec l'article 120.

C. col. 2011-2014.

91. Détermination du traitement additionnel lors d'un cumul temporaire de fonctions professionnelles

À la demande de la supérieure ou du supérieur immédiat, un membre du personnel professionnel qui exerce de façon temporaire pour une période d'au moins un (1) mois, en plus de ses tâches habituelles, d'autres tâches significatives d'une fonction professionnelle de niveau supérieur reçoit une prime de 3,2 % de son traitement. Cette prime est versée sous la forme d'un montant forfaitaire à chacune des paies pendant la durée du mandat. Les articles 130.1 à 130.5 s'appliquent le cas échéant.

Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 24 (48.08); C. col. 2007-2010.

Abolition d'un poste régulier

92. Lors de l'abolition d'un poste régulier, l'Université procède, prioritairement et sans affichage, au remplacement définitif du membre du personnel professionnel en lui accordant une mutation dans un poste régulier équivalent pour lequel il possède les exigences normales.

Si aucun remplacement définitif ne peut être fait, l'Université peut accorder un recyclage qui permettra au membre du personnel professionnel d'être muté dans une fonction correspondant à ses aptitudes et ses intérêts professionnels.

Le recyclage ne sera accordé que si l'Université prévoit une possibilité de mutation à court terme sur un poste régulier vacant.

Dans le cas de recyclage, le dossier est transmis au comité de formation professionnelle.

Si aucun remplacement définitif ou recyclage ne peut être accordé, l'Université propose au membre du personnel professionnel un remplacement temporaire en attendant de lui accorder dès que possible un remplacement définitif.

Le remplacement temporaire peut se faire :

- soit sur un poste régulier vacant de classe inférieure;
- soit sur un poste temporaire de même classe ou de classe inférieure;
- soit sur un poste régulier de même classe ou de classe inférieure temporairement dépourvu de son titulaire.

L'Université peut offrir au membre du personnel professionnel plus d'une possibilité de remplacement temporaire pour laquelle il répond aux exigences normales. Dans tous les cas de remplacement temporaire, il n'y aura pas de diminution de salaire.

Le membre du personnel professionnel peut, préalablement à tout remplacement définitif ou temporaire, être soumis à une entrevue visant à vérifier ses intérêts et ses compétences à laquelle participe une représentante ou un représentant désigné par l'APAPUL.

26.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

- 93.** Si le membre du personnel professionnel refuse toutes les possibilités de remplacement définitif ou de remplacement temporaire offertes, il cesse d'être à l'emploi de l'Université et cette dernière devra lui verser une indemnité de départ équivalente à trois (3) semaines de salaire par année d'ancienneté jusqu'à un maximum de six (6) mois. Ce choix est possible à tout moment dans les six (6) mois suivant la première offre de l'une ou l'autre des possibilités décrites à l'article 92.

Le membre du personnel professionnel peut recourir à la procédure des griefs s'il prétend que l'Université ne lui a pas offert au moins une des possibilités décrites à l'article 92.

Le membre du personnel professionnel remplacé en vertu du présent article est assujéti à l'article 73.

26.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, Lettre d'entente 2003/2, art. 21; C. col. 2007-2010.

- 94.** Lorsqu'un membre du personnel professionnel est remplacé temporairement dans un poste comportant une classification inférieure conformément à l'article 92, si le taux de salaire du membre est supérieur au maximum de sa nouvelle catégorie, le salaire du membre est étoilé.

Le mécanisme prévu à l'article 120 s'applique.

En tout temps, le membre du personnel professionnel remplacé temporairement dans un poste régulier vacant de classement inférieur peut demander d'être remplacé définitivement dans ce poste. Il accepte alors de prendre les conditions qui s'y rattachent et il est intégré au même échelon qu'il occupait ou, à défaut d'échelon correspondant, à l'échelon maximal de la classe à laquelle le nouveau poste appartient.

26.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 31; C. col. 2007-2010.

- 95.** Lorsqu'un cadre ne peut être maintenu dans son poste par suite de l'abolition ou de la modification de son poste, d'un remaniement des structures administratives, de la diminution de sa capacité par suite de maladie ou d'accident, d'un retour d'un congé politique ou de perfectionnement, ou de la fin de son mandat, l'Université peut décider de replacer le cadre dans une fonction régie par la convention, s'il a les exigences normales, nonobstant les articles 37 à 45 et 49 à 53.

Dans un tel cas, le Service des ressources humaines transmet à l'APAPUL un préavis d'un (1) mois l'informant de son intention de procéder au remplacement du cadre en indiquant son nom ainsi que le poste devant être comblé.

Lettre d'entente n° 2 du 2 juillet 1986, par. 4; Lettre d'entente 2003/1, art. 37, 39; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

96. Fermeture ou modification d'un secteur

Dans l'éventualité de la fermeture d'un secteur d'activités, d'une modification radicale d'un secteur ou de ses structures administratives, ou par suite de changements technologiques ou techniques, ou de tout autre changement ou fermeture affectant un membre du personnel professionnel ou un groupe de membres, l'Université s'engage à aviser, au moins soixante (60) jours à l'avance, l'APAPUL et le membre du personnel professionnel concerné et à soumettre ce dossier au Service des ressources humaines qui doit intégrer le membre touché selon la procédure établie aux articles 92 à 94. Dans tous ces cas, aucun membre du personnel professionnel permanent ne sera mis à pied.

27; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

Prêt de services

- 97.** Les services d'un membre du personnel professionnel peuvent être prêtés à un organisme affilié ou à un organisme non affilié à l'Université.

50.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 98.** Chaque cas de prêt de services nécessite une entente particulière convenue entre le membre du personnel professionnel et l'Université et, s'il y a lieu, l'organisme concerné. Une copie de l'entente est transmise à l'APAPUL.

50.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

- 99.** Dans le cas où le prêt de services prend la forme d'un congé non rémunéré, le membre du personnel professionnel continue de cumuler son ancienneté et il a droit au maintien de sa participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives à la condition qu'il assume la totalité des coûts.

50.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

- 100.** Au terme du prêt de services, le membre du personnel professionnel permanent réintègre son poste régulier si celui-ci est disponible, sinon il est remplacé selon les articles 92 à 94.

50.04; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

101. Fin d'emploi volontaire

Le membre du personnel professionnel permanent qui décide de mettre fin à son emploi doit en informer par écrit sa supérieure ou son supérieur immédiat et le Service des ressources humaines au moins un (1) mois à l'avance, à moins d'entente contraire.

Le Service des ressources humaines en avise l'APAPUL.

30; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

Chapitre IV – Classification des emplois

Section 1 - Description d'une fonction

102. Il est du ressort de l'Université de définir le contenu d'une description de fonction.

Entente du 8 mai 2000, art. 4 (1.01).

103. Sous réserve de l'article 113, l'Université ne peut pas changer le titre d'une fonction sans que le comité de classification en ait décidé.

Entente du 8 mai 2000, art. 4 (1.02).

104. Une description de fonction est générale. Elle contient une énumération des principales tâches et responsabilités caractéristiques de la fonction. Elle ne comporte pas une description exhaustive des tâches de la fonction.

Elle comprend généralement les éléments suivants : titre, classe, sommaire, tâches et responsabilités principales et exigences normales.

Entente du 8 mai 2000, art. 4 (1.03); Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

105. La présentation d'une description de fonction se fait selon le formulaire qui figure à l'annexe E.

Entente du 8 mai 2000, art. 4 (1.04).

Section 2 - Création, modification ou abolition d'une fonction

106. L'Université a le droit de créer, modifier ou abolir toute fonction, d'en définir le contenu de tâches et d'en déterminer les exigences normales, sous réserve de l'article 107.

Entente du 8 mai 2000, art. 4 (2.01); Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

107. Si un poste souhaité contient une ou des tâches caractéristiques qui ne peuvent être couvertes par le libellé d'une description de fonction existante, l'Université modifie la fonction existante qui s'y prête le mieux de sorte qu'elle puisse inclure les tâches caractéristiques non couvertes de ce poste ou elle crée, le cas échéant, une nouvelle fonction.

Elle évalue la fonction ainsi modifiée ou créée et communique à l'APAPUL le résultat et la liste des postes auxquels la nouvelle description s'applique.

Si l'APAPUL arrive à un résultat différent de celui de l'Université, les parties transmettent la question au comité paritaire de classification pour tenter de dénouer l'impasse.

Cependant, rien n'empêche l'Université de mettre en vigueur, sans délai, le salaire fondé sur la description et l'évaluation qu'elle a faites de la fonction. Si un poste correspondant à la fonction modifiée ou créée est vacant, l'Université peut, après l'envoi à l'APAPUL prévu précédemment, procéder à l'affichage, selon la procédure établie à la convention.

Toutefois, elle doit inscrire sur la formule d'affichage, la mention « non officielle ».

Entente du 8 mai 2000, art. 4 (2.02); Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

Section 3 - Classification d'une fonction

108. L'évaluation d'une fonction ne peut être modifiée sans l'accord de l'APAPUL et de l'Université.

Entente du 8 mai 2000, art. 4 (3.01).

109. Chaque fonction est évaluée à partir de sa description de fonction selon la méthode Hay présentée en annexe B.

Entente du 8 mai 2000, art. 4 (3.02); C. col. 2007-2010.

110. Abrogé

Entente du 8 mai 2000, art. 4 (3.03); C. col. 2007-2010.

111. Dans toute nouvelle évaluation d'une fonction, les fonctions présentées à l'annexe B servent de fonctions repères.

Entente du 8 mai 2000, art. 4 (3.04); C. col. 2007-2010.

Section 4 - Comité de classification

112. Le comité de classification est constitué de deux (2) représentantes ou représentants désignés par l'Université et de deux (2) représentantes ou représentants désignés par l'APAPUL. La supérieure ou le supérieur immédiat d'un membre du personnel professionnel ne peut être membre du comité de classification lorsqu'il s'agit d'étudier et de décider d'une demande de classification des tâches touchant un membre du personnel professionnel sous son autorité.

Entente du 8 mai 2000, art. 4 (4.01); C. col. 2007-2010.

113. Le comité de classification a pour mandat d'étudier et de décider de toute question soumise par les parties ayant trait à la classification et de toute question relative aux demandes de reclassification.

Toute décision majoritaire du comité de classification est finale et exécutoire. La décision est communiquée par écrit au membre du personnel professionnel, à l'Université et à l'APAPUL. À défaut de décision majoritaire au sein du comité de classification, le cas doit être soumis à un expert externe choisi par les parties. Si l'avis de l'expert n'est pas retenu par le comité de classification, le cas peut être soumis à la procédure des griefs. Dans ce cas, le mandat de l'arbitre est le suivant :

Pouvoirs de l'arbitre

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à la classification des postes à l'intérieur des fonctions existantes quant aux points en litige qui lui est soumis lors de la preuve présentée. L'arbitre n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent les dispositions de la convention.

L'arbitre doit utiliser les preuves et les faits qui lui sont soumis et présentés relativement au contenu de la fonction et prendre comme critère l'évaluation déjà établie pour les autres fonctions professionnelles à l'Université.

S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un ou plusieurs éléments caractéristiques d'une fonction n'apparaissent pas à la description bien que le membre du personnel professionnel soit et demeure tenu par l'Université de les accomplir, l'arbitre a le mandat d'ordonner à l'Université d'intégrer le membre du personnel professionnel dans une autre fonction plus représentative ou, si cela n'est pas possible, d'en créer une nouvelle.

Le membre du personnel professionnel appelé à témoigner ou à représenter l'une ou l'autre des parties à un arbitrage est libéré, sans perte de salaire, pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation.

Entente du 8 mai 2000, art. 4 (4.02); Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

114. Abrogé.

Entente du 8 mai 2000, art. 4 (4.02, 4.03); C. col. 2007-2010.

115. À la demande écrite de l'une des parties, le comité de classification doit se réunir dans les trente (30) jours à moins d'entente entre les parties. Cette demande doit préciser l'ordre du jour de la réunion.

Entente du 8 mai 2000, art. 4 (4.04); C. col. 2007-2010.

Section 5 - Reclassification

116. Tout changement substantiel dans les tâches caractéristiques d'une personne justifie une demande de reclassification.

Entente du 8 mai 2000, art. 4 (5.01).

117. Lorsqu'un membre du personnel professionnel constate que les tâches caractéristiques habituellement exigées de lui par l'Université ne correspondent plus à celles couvertes par sa description de fonction, il peut soumettre une demande écrite de reclassification au comité de classification. Il doit alors préciser, à titre indicatif et sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus à la description actuelle.

Entente du 8 mai 2000, art. 4 (5.02).

118. Le fait, pour un membre du personnel professionnel, d'exercer occasionnellement telle attribution caractéristique d'une fonction n'autorise pas à le classer dans cette fonction, si ses tâches régulières se situent habituellement à l'intérieur des attributions caractéristiques d'une autre fonction.

Entente du 8 mai 2000, art. 4 (5.03).

Section 6 - Changement de salaire à la suite d'une reclassification

119. Lors d'un reclassement à une classe supérieure, le membre du personnel professionnel reçoit le salaire le plus avantageux :

- a) soit celui correspondant à l'échelon minimum de la nouvelle classe;
- b) soit celui correspondant à l'échelon immédiatement supérieur à celui qu'il occupe;
- c) soit celui correspondant à l'application des articles 55 et 56.

Entente du 8 mai 2000, art. 4 (6.01); C. col. 2007-2010.

119.1 Lors d'une reclassification à une même classe, le salaire du membre du personnel professionnel reste inchangé.

C. col. 2007-2010.

120. Lors d'une reclassification à une classe inférieure, le salaire du membre du personnel professionnel n'est pas diminué de ce fait. Il est intégré à la nouvelle classe à l'échelon égal ou immédiatement supérieur si l'équivalent n'existe pas et continue par la suite de bénéficier des augmentations statutaires de cette nouvelle classe.

Dans le cas d'un membre du personnel professionnel dont le taux de salaire est supérieur au maximum de sa nouvelle classe, les règles suivantes s'appliquent : le membre conserve son taux de salaire actuel et le pourcentage d'augmentation annuelle de salaire applicable à sa nouvelle classe lui est accordé à raison d'une portion de 50 %, qui est ajoutée et intégrée au salaire qu'il reçoit, et d'une autre portion de 50 %, qui lui est versée en un seul montant forfaitaire pour couvrir l'année en cause. Cependant, lorsque la somme de son salaire ainsi ajusté et le montant forfaitaire payé pour l'année en cours sont égaux ou inférieurs au salaire maximum applicable à la nouvelle classe, le membre voit son salaire ajusté annuellement en conformité aux règles applicables à sa nouvelle classe.

Entente du 8 mai 2000, art. 4 (6.02); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

120.1 Le changement de salaire à la suite d'une reclassification se fait rétroactivement à la date du dépôt de la demande de reclassification.

119 (ptie), C. col. 2007-2010.

Chapitre V – Conditions de travail

Section 1 - Milieu de travail et responsabilité professionnelle

120.2 Tout membre du personnel professionnel a droit à un milieu exempt de harcèlement psychologique. L'Université doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

C. col. 2007-2010.

121. Le membre du personnel professionnel voit à fournir dans l'exercice de ses fonctions un rendement soutenu et l'Université veille à bien le reconnaître. L'Université doit également s'efforcer d'utiliser, d'une façon rationnelle, la compétence de son personnel.

11.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

122. L'éthique professionnelle et l'intérêt de l'Université guident le membre du personnel professionnel dans ses relations de travail et dans ses rapports avec ses supérieures et supérieurs et ses subalternes, et ce, dans le respect des devoirs et des droits de chacun et chacune.

11.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

123. Il y a correspondance de droit entre les obligations des membres du personnel professionnel et leur salaire. Dans la mesure où les tâches normales de ces derniers sont assurées de façon adéquate, l'Université leur permet de s'engager dans des activités professionnelles extérieures rémunérées à la condition qu'ils en informent la ou le responsable de leur unité administrative, que ces activités n'entrent pas en conflit d'intérêts avec l'Université, qu'elles ne nuisent pas au rendement que l'Université est en droit de s'attendre et ne s'effectuent pas durant les heures régulières de travail déterminées au sein de chaque unité administrative.

11.03; C. col. 2007-2010.

124. L'éthique professionnelle guide l'Université dans ses relations avec les membres du personnel professionnel. L'Université reconnaît qu'un certain nombre d'entre eux sont déjà régis par un code d'éthique propre à leur corporation.

11.04.

- 125.** Les œuvres produites par le membre du personnel professionnel dans l'exercice de ses fonctions sont soumises au *Règlement sur la propriété intellectuelle* à l'Université Laval.

11.05; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 126.** Le membre du personnel professionnel n'est pas tenu de signer un document qu'en toute conscience professionnelle il ne peut endosser, ni de modifier un document qu'il a signé et croit exact, sur le plan professionnel; dans de tels cas, aucune mesure disciplinaire ne peut lui être imposée.

11.06; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 127.** Sauf dans le cas de faute lourde, si un membre du personnel professionnel est poursuivi en justice par un tiers par suite d'actes professionnels posés de bonne foi dans l'exercice normal de ses fonctions ou de ses mandats comme définis à l'article 17 et compte tenu des règlements, normes et procédures en vigueur à l'Université, cette dernière prend fait et cause en faveur de ce membre du personnel professionnel.

Si de telles poursuites entraînent pour lui une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est défrayée par l'Université.

11.07; C. col. 2007-2010.

Section 2 - Horaire de travail

- 128.** La durée de la semaine normale de travail pour un poste à temps complet est de trente-cinq (35) heures.

Les horaires de travail sont déterminés au sein de chaque unité administrative en tenant compte des besoins de l'unité et du poste occupé par le membre du personnel professionnel.

Cependant, certaines attributions spéciales ne peuvent être soumises à un calendrier de travail fixe. La nature même du statut de membre du personnel professionnel exige implicitement une disponibilité qui entraîne des travaux personnels, des contacts et de la recherche, lesquels peuvent occasionnellement être menés à bonne fin en dehors de la semaine normale de travail.

14.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

128.1 Rémunération pour travail à plus de 400 km de l'Université

Le membre du personnel professionnel qui se trouve à plus de 400 kilomètres de l'Université le dernier jour ouvrable d'une semaine et qui doit se rendre au même endroit ou à un autre endroit se situant à plus de 400 kilomètres le premier jour ouvrable de la semaine suivante a droit, s'il décide de demeurer sur place, en plus de ses heures travaillées, à un congé compensatoire d'une journée par jour de congé hebdomadaire ou jour férié passé à l'extérieur de son domicile.

Lettre d'entente 2009/3

- 129.** D'une part, le membre du personnel professionnel n'assumerait pas toute la dimension de sa fonction s'il était astreint à des horaires routiniers. Son statut l'amène, en effet, à participer en soirée ou en fin de semaine à des activités professionnelles.

D'autre part, l'Université ne saurait exiger une disponibilité permanente de son personnel professionnel.

14,02, 14.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; 130, C. col. 2007-2010.

130. Étalement des heures

Les heures de travail d'un membre du personnel professionnel sont étalées sur une période de huit (8) semaines. Toutefois, le membre du personnel professionnel et sa supérieure ou son supérieur immédiat peuvent convenir d'une autre période d'étalement plus courte.

C. col. 2007-2010.

130.1 Heures supplémentaires

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires impliquent une gestion du temps de travail officiellement convenue entre le membre du personnel professionnel et sa supérieure ou son supérieur immédiat.

C. col. 2007-2010.

130.2 À la demande de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat, les heures travaillées par un membre du personnel professionnel, en sus de son horaire prévu en tenant compte de la période d'étalement, sont considérées comme des heures supplémentaires. L'horaire prévu tient compte, le cas échéant, de la réduction de la semaine de travail prévue à l'article 132.4 (Option C).

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

130.3 Les heures supplémentaires autorisées sont compensées selon les règles suivantes :

- a) les heures travaillées durant la période d'étalement en sus de 40 multiplié par le nombre de semaines de la période d'étalement sont rémunérées au taux majoré de 50 % du salaire habituel (150 %) ou compensées par un congé payé d'une durée équivalente à 1,5 fois ces heures;
- b) les heures travaillées durant la période d'étalement en sus des 35 heures par semaine, ou moins si le membre bénéficie d'une réduction de la semaine de travail, moins les heures établies au paragraphe précédent, sont rémunérées au taux du salaire habituel (100 % ou compensées par un congé payé d'une durée équivalente à ces heures).

C. col. 2007-2010 C. col. 2011-2014.

130.4 Il est loisible au membre du personnel professionnel de convertir en temps, au taux du travail supplémentaire effectué, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables à l'intérieur d'une même année financière. Ce maximum peut être prolongé après entente entre le membre du personnel professionnel et sa supérieure ou son supérieur immédiat.

C. col. 2007-2010.

130.5 Rémunération minimale de rappel

Le membre du personnel professionnel qui, à la demande de sa supérieure ou son supérieur immédiat, revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail, a droit à une rémunération minimale équivalant à trois (3) heures de travail; cette disposition ne s'applique pas s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la journée régulière de travail du membre du personnel professionnel.

Par ailleurs, le membre du personnel professionnel qui, à la demande de sa supérieure ou son supérieur immédiat, intervient à distance sans avoir à se déplacer pour régler une situation d'urgence, en dehors de ses heures régulières de travail, a droit à une rémunération minimale équivalente à une heure et demie (1 ½) de travail.

C. col. 2007-2010.

130.6 Tout membre du personnel professionnel qui se rend au travail ou qui prend en charge à distance une situation particulière est rémunéré, en plus de sa prime de disponibilité, le cas échéant, selon les dispositions des articles 130.1 à 130.4.

C. col. 2007-2010.

130.7 Le temps fait en rappel est considéré comme du temps supplémentaire sans être considéré dans la période d'étalement prévue à l'article 130.

C. col. 2007-2010.

131. Le membre du personnel professionnel peut, au-delà de quarante (40) heures dans une semaine, refuser tout travail supplémentaire sans porter préjudice à son dossier.

14.04; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

131.1 Prime de disponibilité

À la demande de sa supérieure ou son supérieur immédiat, le membre du personnel professionnel, avisé au préalable à cet effet, doit demeurer en disponibilité. Il doit être en mesure de se rendre à son travail dans le délai habituel. Le membre du personnel professionnel en disponibilité reçoit une rémunération d'une (1) heure au taux horaire prévu par l'article 133 pour chaque période de huit (8) heures en disponibilité.

C. col. 2007-2010.

132. Horaire d'été

Dans le respect des besoins du service, après entente avec la supérieure ou le supérieur immédiat, la réduction d'heures peut se faire selon l'une des façons suivantes :

- a) trente (30) minutes de réduction du lundi au jeudi inclusivement; soixante (60) minutes de réduction le vendredi;
- b) la réduction hebdomadaire de trois (3) heures s'applique en totalité à l'un ou l'autre des jours de la semaine;
- c) dans les cas où les alinéas a) ou b) ne peuvent s'appliquer compte tenu de l'aménagement des horaires, la réduction se fait selon une entente entre la personne salariée et la supérieure ou le supérieur immédiat.

Le membre du personnel professionnel, qui est en vacances ou qui profite d'un congé durant une partie d'une semaine et qui souhaite se prévaloir de l'alinéa b), cumule des minutes de réduction en vertu de l'alinéa a) pour les seules journées complètes travaillées.

Lettre d'entente 2003/3, art. 9; C. col. 2007-2010.

Programme de conciliation travail et vie personnelle

132.1 Objectif et nature du programme

Le programme vise à favoriser la conciliation travail et vie personnelle tout en assurant le maintien de la qualité du service à la clientèle. L'adhésion au programme demeure strictement libre et volontaire.

Le programme ne doit pas avoir pour effet d'augmenter les avantages prévus à la convention collective, sauf pour ce qui y est expressément prévu. Il est entre autres inconciliable avec le programme de congé à traitement différé ou anticipé et le programme de retraite graduelle.

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

132.2 Personnel admissible

Au moment de faire sa demande, le membre du personnel professionnel doit occuper un poste à temps complet à titre de membre du personnel professionnel depuis au moins douze (12) mois continus. De plus, le contrat du membre du personnel professionnel temporaire doit être d'une durée prévisible minimale de douze (12) mois.

L'Université ne peut refuser une demande d'un membre du personnel professionnel admissible.

Aux fins des présentes, le membre du personnel professionnel ne devra pas s'être absenté pour plus de trois (3) mois au cours de la dernière année pour les motifs suivants : congé spécial non rémunéré, congé à traitement différé et congé parental supplémentaire. Si le total de ces absences dépasse effectivement cette durée, la participation au programme est alors sujette à l'approbation de la supérieure ou du supérieur immédiat qui ne peut la refuser sans motif valable.

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

132.3 Durée du programme

La durée du programme est de douze (12) mois. Au terme de cette période, le membre du personnel professionnel peut formuler une nouvelle demande selon les modalités prévues.

C. col. 2007-2010.

132.4 Modalités d'application

Le membre du personnel professionnel ne peut se prévaloir que d'une seule des trois options qui suivent par période de 12 mois.

Option A - Congés additionnels

Le membre du personnel professionnel continue de travailler selon son horaire régulier, mais sa rémunération est réduite de 1,92 %, accumulant ainsi cinq (5) jours de congé par période de douze (12) mois de cotisation, ou de 3,83 %, accumulant ainsi dix (10) jours de congé par période de douze (12) mois de cotisation ou encore de 5,75 %, accumulant ainsi quinze (15) jours de congé par période de douze (12) mois de cotisation.

Option B - Horaire de travail comprimé

Le membre du personnel professionnel comprime son horaire de travail, soit en optant pour un horaire de 35 heures en 4,5 jours ou un horaire de 70 heures en 9 jours.

Option C - Réduction de la semaine de travail

Le membre du personnel professionnel réduit sa semaine de travail à 32 heures qu'il exécute en quatre jours. Sa rémunération est alors réduite de 8,57 %. L'adhésion à cette option est soumise à l'approbation de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat qui ne peut la refuser sans motif valable.

L'option C fait l'objet d'une période d'essai de deux années, elle est accessible du 1^{er} février 2012 au 31 janvier 2014.

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

132.5 Prise des congés additionnels

Les congés doivent être pris au cours des douze (12) mois du programme. Le choix des congés se fait après entente avec la supérieure ou le supérieur immédiat. Ils peuvent être pris de façon continue ou non et peuvent être fractionnés en demi-journées.

Ils ne peuvent être reportés au-delà des douze (12) mois, sauf dans les cas prévus à l'article 132.7 e).

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

132.6 Avis et délais administratifs

Le membre du personnel professionnel doit formuler une demande écrite à sa supérieure ou à son supérieur immédiat, avec copie au Service des ressources humaines et à l'APAPUL, au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date prévue du début du programme. Le formulaire consigné à l'annexe J sert de contrat entre les parties.

Le membre du personnel professionnel qui adhère à une des options du programme de conciliation travail et vie personnelle peut s'en retirer à tout moment sur préavis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables adressé à la supérieure ou au supérieur immédiat, dont copie est envoyée au Service des ressources humaines et à l'APAPUL.

C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2007/4, art. 3; C. col. 2011-2014.

132.7 Conditions de travail

a) Années de service et ancienneté

Le membre du personnel professionnel accumule son ancienneté et son service pendant toute la durée du programme comme s'il n'avait pas participé au programme.

b) Réduction des heures de travail durant l'été

L'application du programme est maintenue durant la période de réduction des heures de travail au cours de la période estivale.

c) Crédit de vacances

Le cumul de crédit de vacances demeure inchangé.

d) Durée de travail et travail supplémentaire

Les dispositions prévues aux articles 130.1 à 130.7 continuent de s'appliquer, le cas échéant.

e) Suspension du programme

Le programme est suspendu lorsque débute un congé non rémunéré, de maternité, de paternité, d'adoption, parental ou de maladie longue invalidité. Le reste du programme est repris à la fin de la situation ayant donné lieu à la suspension.

De plus, un report des congés est possible si une courte invalidité ou un accident de travail survient et que, à ce moment, le membre du personnel professionnel a encore des congés à prendre et qu'il ne revient pas assez tôt pour les prendre à l'intérieur de la période de douze (12) mois du programme. Dans cette situation, la période pour la prise de congé est prolongée de la durée de l'invalidité.

f) Régimes de retraite et d'assurances collectives

Le membre du personnel professionnel et l'Université continuent de verser la cotisation au RRPePUL et aux différents régimes d'assurances collectives, comme si le traitement n'avait pas été réduit.

g) Abrogé.

C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2007/4, art. 4; C. col. 2011-2014.

132.8 Rupture de contrat

Advenant le décès, le départ pour retraite, le congédiement, la démission du membre du personnel professionnel avant le terme du programme ou en cas de rupture de contrat, le programme prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Si le membre du personnel professionnel a déjà bénéficié de tous ses congés, il doit rembourser le montant qu'il a reçu durant ces congés moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de cotisation en application de l'article 132.4. Cependant, dans le cas de décès, le salaire versé en trop ne devient pas exigible.
- b) Si le membre du personnel professionnel n'a pas encore bénéficié d'aucun congé, l'Université lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au programme et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du programme.
- c) Si les jours de congé n'ont pas tous été pris, le calcul du montant dû pour le membre du personnel professionnel ou l'Université s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le membre durant les jours de congé moins les montants déjà déduits du traitement pendant la période de cotisation en application de l'article 132.4. Si le solde est négatif, l'Université rembourse ce solde au membre. S'il est positif, le membre rembourse le solde à l'Université.

Cependant, en cas de décès, le salaire versé en trop n'est pas exigible.

Lorsque le membre du personnel professionnel a l'obligation de rembourser, il s'entend avec l'Université sur les modalités de remboursement. En cas de désaccord, l'Université convient des modalités de remboursement sans toutefois excéder la durée totale du programme initialement prévue au contrat.

Aucun intérêt n'est exigible lorsque le remboursement total s'effectue dans les douze (12) mois qui suivent la fin du programme. À compter du treizième (13^e) mois, tout solde impayé porte intérêt au taux annuel déterminé trimestriellement par le ministre du Revenu. Lors d'une cessation définitive de l'emploi, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

Lettre d'entente 2007/4, art. 5.

Section 3 - Salaire

133. Le salaire d'un membre du personnel professionnel est établi sur une base annuelle. Il peut cependant être calculé sur une base horaire pour des besoins particuliers (heures supplémentaires en utilisant la formule suivante : salaire à l'échelle et les primes applicables divisés par 1 826,3 heures).

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.01); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

134. La structure salariale comprend sept (7) échelles, une pour chaque classe. Chaque échelle comprend quatorze (14) échelons réguliers.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.02); Lettre d'entente 2004/1, art. 12; C. col. 2007-2010.

135. L'échelle des salaires d'une fonction est déterminée par la classe à laquelle appartient la fonction.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.03).

- 136.** Le premier échelon de l'échelle salariale est accordé pour chacune des classes selon les spécifications suivantes :

Classe 1	DEC + 0 année d'expérience
Classe 2	DEC + 2 années d'expérience
Classe 3	BAC + 0 année d'expérience <i>OU</i> DEC + 2 années d'expérience
Classe 4	BAC + 2 années d'expérience <i>OU</i> DEC + 4 années d'expérience
Classe 5	DEC + 4 années d'expérience <i>OU</i> BAC + 2 années d'expérience <i>OU</i> Maîtrise + 0 année d'expérience
Classe 6	BAC + 3 années d'expérience <i>OU</i> Maîtrise + 1 année d'expérience
Classe 7	BAC + 4 années d'expérience <i>OU</i> Maîtrise + 2 années d'expérience <i>OU</i> Doctorat médecine vétérinaire + 2 années d'expérience <i>OU</i> Doctorat en psychologie clinique + 0 année d'expérience

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.04); Lettre d'entente 2003/2, art. 10 (15.04); C. col. 2007-2010.

- 137.** Le salaire du membre du personnel professionnel est déterminé par l'échelon qu'il occupe dans l'échelle des salaires en vigueur.

Pour l'embauche de personnes ne répondant pas aux exigences prévues à l'article 136 en termes d'expérience le salaire du membre est déterminé par le salaire de l'échelon un (1) de la classe de la fonction occupée, diminué de 3,2 % par année d'expérience manquante.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.05); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 11, art. 14, art. 28; C. col. 2007-2010.

- 138.** Le paiement du salaire a lieu toutes les deux (2) semaines, à l'heure et au jour déterminés par l'Université. Si ce jour est férié, le paiement a lieu la journée ouvrable précédente.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.06).

139. Avancement d'échelon

À compter du 1^{er} juin 2003, la date d'avancement d'échelon d'un nouveau membre du personnel professionnel correspond à sa première date d'engagement comme professionnel pourvu qu'il n'y ait pas eu d'interruption d'emploi de plus de quatre (4) mois.

L'avancement d'échelon est accordé annuellement sur rendement satisfaisant.

Lorsqu'il y a interruption de plus de quatre (4) mois de service, une nouvelle date d'avancement est fixée à la date du prochain engagement.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.07); Lettre d'entente 2003/2, art. 12.

- 139.1** Aux fins de l'application de l'article 139, lorsqu'au cours d'une année, un membre du personnel professionnel est absent par suite de maladie ou d'accident pour une période n'excédant pas six (6) mois, il bénéficie, sur rendement satisfaisant, de son avancement d'échelon comme prévu à la convention comme s'il avait été au travail sans changer sa date d'avancement d'échelon.

Toutefois, si son absence excède six (6) mois, la supérieure ou le supérieur peut, s'il le juge nécessaire, demander que le membre du personnel professionnel ait cumulé huit (8) mois effectivement travaillés (avant ou après l'absence) depuis son dernier avancement d'échelon avant de procéder à l'évaluation de son rendement, conformément à l'article 139.

Dans ce cas, la date d'avancement d'échelon du membre du personnel professionnel est repoussée du nombre de mois manquants pour compléter la période de huit (8) mois travaillés. Le jour suivant la fin de cette période de huit (8) mois devient sa nouvelle date d'avancement d'échelon.

Lors du retour au travail, les semaines travaillées en retour progressif sont considérées comme des semaines d'invalidité et ne peuvent être comptabilisées dans la période exigée de huit (8) mois effectivement travaillés.

Dans tous les cas, un délai supplémentaire de trois (3) mois peut être accordé, sur demande du supérieur ou de la supérieure ou du membre du personnel professionnel, pour remplir l'évaluation donnant droit à l'avancement d'échelon. Toutefois, la date d'avancement déjà prévue demeure inchangée.

Lettre d'entente 2005/3, art. 1.

140. Avancement accéléré

Le membre du personnel professionnel a droit à un avancement accéléré à la date normale d'avancement d'échelon dans l'un des cas suivants :

- a) lorsqu'il a réussi des études d'une durée équivalente à une année de scolarité pertinente à sa fonction;
- b) lorsque la supérieure ou le supérieur immédiat a jugé exceptionnel le travail du membre du personnel professionnel et que ce dernier a occupé son poste pendant au moins deux (2) ans à la date d'avancement accéléré.

Le membre du personnel professionnel libéré à temps complet aux fins de formation professionnelle, avec plein salaire ou salaire partiel, n'est pas admissible à l'avancement d'échelon accéléré pour études. Il est cependant admissible à l'avancement d'échelon prévu à l'article 139.

Délais pour effectuer une demande d'avancement accéléré

Toute demande d'avancement accéléré pour rendement exceptionnel ou pour études doit être adressée par écrit au Service aux ressources humaines, avec copie à l'APAPUL, au plus tard à la date d'avancement du membre du personnel professionnel.

La décision de l'Université d'accepter ou de refuser une demande d'avancement accéléré doit parvenir au membre du personnel professionnel et à l'APAPUL au plus tard dans les trente (30) jours suivants la date normale d'avancement d'échelon qui suit la date de sa demande. Dans le cas de refus, le membre du personnel professionnel peut recourir à la procédure des griefs.

24.04.03 (ptie); Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.08); Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 30; Lettre d'entente 2004/1, art. 13.

141. Aucun autre supplément de salaire n'est versé, sous quelque forme que ce soit, en dehors de ce qui est prévu à la convention.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.09); Lettre d'entente 2003/2, art. 13; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

142. Prime de gestion de personnel

La prime de gestion de personnel est accordée au membre du personnel professionnel qui agit comme supérieure ou supérieur immédiat d'autres personnes : membres du personnel professionnel, membres du personnel de soutien, employées ou employés contractuels, étudiantes ou étudiants rémunérés. Cette responsabilité doit être dévolue officiellement par le gestionnaire de l'unité administrative et se traduire normalement par les tâches suivantes :

- la distribution du travail, la détermination des priorités et le suivi;
- l'encadrement des personnes sous sa responsabilité : *coaching* et évaluation;
- l'autorisation des congés et des vacances;
- la résolution des conflits et les mesures disciplinaires, pourvu que cela ne le place pas lui-même dans une situation de conflit d'intérêts avec l'APAPUL.

Au 1^{er} juin 2010, la prime est établie selon le barème suivant :

Quantité de personnel dirigé en équivalent temps complet	Montant de la prime
3 à moins de 17	2 192 \$
17 et plus	3 835 \$

Par ailleurs, le membre du personnel professionnel occupant une fonction dont le titre apparaît à la liste en annexe D reçoit une prime de 1 645 \$ seulement lorsqu'il dirige une équipe de dix-sept (17) personnes et plus en équivalent temps complet.

Dans tous les autres cas, il ne reçoit aucune prime de gestion de personnel, l'évaluation de sa fonction ayant déjà considéré les compétences reliées à la gestion de personnel.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.10); Entente Responsable de secteur du Service des immeubles et contremaître du 8 mai 2000; C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

142.1 La prime de gestion de personnel est indexée du même pourcentage que celui consenti aux échelles salariales, et ce, aux mêmes dates.

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

142.2 Prime de reconnaissance

La prime de reconnaissance est l'un des moyens que l'Université utilise pour marquer la reconnaissance qu'elle témoigne à l'endroit de son personnel professionnel.

Cette prime de reconnaissance est non cotisable au RRPePUL et au régime d'assurances collectives et s'établit comme suit :

Années de service	Primes de reconnaissance
De 20 à 24 années	2,5 % du salaire à l'échelle
De 25 à 29 années	3,5 % du salaire à l'échelle
De 30 à 34 années	4,5 % du salaire à l'échelle
De 35 années et plus	5,5 % du salaire à l'échelle

Elle est versée au membre du personnel professionnel à compter du début de la période de paie qui suit l'atteinte des années de service à l'Université qui y donne droit.

Le présent article entre en vigueur le 3 septembre 2012.

C. col. 2011-2014.

Échelles des salaires

143. Les échelles des salaires paraissent à l'annexe F.0 à F.5. L'échelle F.0 correspond à l'échelle des salaires de référence en vigueur au 1^{er} juin 2009.

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

144. L'échelle des salaires en vigueur du 1^{er} juin 2010 au 31 mai 2011 est obtenue en redressant l'échelle des salaires en vigueur au 1^{er} juin 2009 de 2,25 % (voir annexe F.1).

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.11); C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

145. L'échelle des salaires en vigueur du 1^{er} juin 2011 au 27 mai 2012 est obtenue en redressant l'échelle des salaires résultant de l'article 144 de 0,75 % (voir annexe F.2).

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.12); C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

146. L'échelle des salaires en vigueur du 28 mai 2012 au 25 novembre 2012 est obtenue en redressant l'échelle des salaires résultant de l'article 145 d'un pourcentage égal à celui prévu dans la Politique salariale gouvernementale du gouvernement du Québec (PSG) pour l'année 2012, soit 1 % (voir annexe F.3). Elle sera réajustée pour y intégrer, s'il y a lieu, les bonifications liées à la croissance économique du Québec.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.13); C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

147. L'échelle des salaires en vigueur du 26 novembre 2012 au 26 mai 2013 est obtenue en redressant l'échelle des salaires résultant de l'article 146 de 0,75 % (voir annexe F.4). Cette indexation n'est pas cotisable au RRPePUL, mais le deviendra lorsque le déficit de capitalisation attesté en date du 31 décembre 2010 sera complètement résorbé, sous réserve que le RRPePUL ne rede vienne pas déficitaire du seul fait d'avoir rendu cotisable cette indexation de 0,75 %. Une fois que cette indexation est rendue cotisable, elle le demeure de façon permanente.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.14); C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

148. L'échelle des salaires en vigueur du 27 mai 2013 au 31 mai 2014 est obtenue en redressant l'échelle des salaires résultant de l'article 147 d'un pourcentage égal à celui prévu dans la Politique salariale gouvernementale du gouvernement du Québec (PSG) pour l'année 2013, soit 1,75 % (voir annexe F.5). Elle sera réajustée pour y intégrer, s'il y a lieu, les bonifications liées à la croissance économique du Québec.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.15); C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

149. Abrogé.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.16); C. col. 2007-2010.

150. Abrogé.

Lettre d'entente 2003/3, art. 3 (15.18); C. col. 2007-2010.

151. Abrogé.

Lettre d'entente 2003/3, art. 3 (15.19); C. col. 2007-2010.

152. Abrogé.

Lettre d'entente 2003/4, art. 1; C. col. 2007-2010.

153. Prime de marché

La prime de marché est un supplément de salaire versé à un membre du personnel professionnel afin d'être compétitif au salaire du marché du travail externe. Ce supplément est établi et renouvelé annuellement sur recommandation de l'Université et entériné par l'APAPUL. Cette prime de marché additionnée au salaire ne peut généralement pas dépasser 15 % du maximum de l'échelle de salaire applicable.

Cette prime de marché est versée aux membres du personnel professionnel d'une même fonction pourvu que l'Université considère que ces personnes détiennent la même expertise et que cette expertise est requise dans l'accomplissement de leurs tâches normales.

Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 15 (15.17); C. col. 2007-2010.

Section 4 - Formation

154. L'Université reconnaît l'importance du rôle du personnel professionnel dans l'accomplissement de sa mission et dans l'atteinte de ses objectifs.

L'Université reconnaît la formation professionnelle comme un moyen privilégié et indispensable pour que le membre du personnel professionnel puisse assumer adéquatement son rôle et accroître ses compétences.

L'Université reconnaît que, pour le membre du personnel professionnel qui souhaite accéder à un autre poste ou à une autre fonction à l'Université, la formation professionnelle constitue un moyen approprié de s'y préparer.

L'Université reconnaît sa responsabilité d'élaborer et de mettre en place ou de rendre accessibles des programmes de formation destinés à accroître la compétence de son personnel professionnel.

L'Université reconnaît sa responsabilité de faciliter la participation du personnel professionnel à des activités de formation professionnelle selon les priorités convenues entre les parties.

L'Université reconnaît que sa politique de formation pour le personnel professionnel doit être cohérente avec ses orientations de gestion des ressources humaines.

L'Université reconnaît que les activités de formation peuvent se faire de multiples façons et qu'il n'y a pas au départ de formule privilégiée. C'est l'objectif de la formation qui détermine le mode pédagogique à retenir.

L'Université reconnaît que les activités de formation susceptibles d'accroître la compétence d'un membre du personnel professionnel ne consistent pas exclusivement en l'acquisition de connaissances, mais peuvent aussi viser le développement d'habiletés.

24.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

155. La formation professionnelle a pour but d'accroître la compétence et l'efficacité du personnel professionnel.

Elle comprend :

- a) les activités de formation qui visent l'obtention par le membre du personnel professionnel du diplôme requis par son poste;

- b) la mise à jour ou l'acquisition de connaissances et d'habiletés permettant de satisfaire aux exigences du poste et de son évolution.

Il s'agit d'activités de formation *ad hoc* : soit un cours ne s'inscrivant pas nécessairement à l'intérieur de l'acquisition d'un diplôme, une session de formation, un séminaire, un colloque, un congrès ou toute autre activité ponctuelle appropriée.

Ces activités peuvent être prises sur une base individuelle ou collective;

- c) le perfectionnement qui vise à augmenter les compétences en vue d'accéder à une autre fonction à l'Université.

Il s'agit d'activités faisant partie d'un programme structuré visant l'obtention d'un diplôme autre que celui requis par la fonction actuelle.

Il peut aussi s'agir d'activités permettant l'acquisition de connaissances et d'habiletés en vue de satisfaire aux exigences d'une autre fonction à l'Université;

- d) la formation initiale reçue lors de l'arrivée en poste;
e) le recyclage;
f) la formation requise à l'intérieur d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

24.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

Comité de formation professionnelle

156. Composition

Le comité de formation professionnelle est constitué de deux (2) représentantes ou représentants désignés par l'Université et de deux (2) représentantes ou représentants désignés par l'APAPUL.

24.03.01.

157. Mandat

Le comité de formation a pour mandat :

- de répartir et d'administrer le budget entre les divers types de formation couverts par la convention selon les priorités convenues entre l'Université et l'APAPUL;
- d'établir et d'appliquer les critères d'acceptation d'une demande de formation selon les priorités établies;
- d'établir les procédures relatives à la présentation des demandes;
- d'informer le personnel professionnel des politiques, des priorités, des critères, des règles à suivre;
- d'informer le membre du personnel professionnel qui a présenté une demande, de la décision du comité et de lui en préciser les motifs;
- de transmettre au Service des ressources humaines et à l'APAPUL tout avis qu'il pourrait juger important pour améliorer la formation du personnel professionnel.

24.03.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 29; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

Portée des décisions

- 158.** Les décisions du comité de formation professionnelle sont exécutoires dans les limites de son mandat et du budget mis à sa disposition.

24.03.03.01.

- 159.** Toute décision majoritaire du comité est exécutoire. Sinon, le cas peut être référé à la procédure des griefs. Le mandat de l'arbitre consiste à déterminer s'il s'agit d'une activité de formation professionnelle tel qu'il est précisé dans la convention, à voir si la demande a été traitée selon les critères et priorités établis, puis à disposer de la demande dans les limites des disponibilités budgétaires et du mandat du comité.

24.03.03.02; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

Budget

- 160.** L'Université met à la disposition du comité un budget annuel équivalent à 1 % de la masse salariale du personnel professionnel admissible, calculé à partir de la liste du 1^{er} février prévue à l'article 24 et ajusté avec l'indexation du premier (1^{er}) juin suivant.

La partie du budget global de formation professionnelle pouvant être utilisée à des projets à caractère institutionnel ne peut dépasser annuellement 20 %, à moins d'entente entre les parties.

Un projet est à caractère institutionnel s'il est d'envergure et initié par l'Université.

24.03.04.01; Entente du 8 mai 2000, art. 3.04; Lettre d'entente 2003/3, art. 5; C. col. 2007-2010.

- 161.** Le budget de formation peut couvrir, selon les règles particulières à chacune des catégories de formation, le type de dépenses suivantes :
- a) frais de remplacement du personnel professionnel libéré jusqu'à concurrence de 25 % du budget global mis à la disposition du comité;
 - b) droits de scolarité ou d'inscription;
 - c) autres frais afférents admissibles;
 - d) frais de séjour dans le cas des cours, congrès, séminaires, sessions de formation et colloques qui l'exigent.

24.03.04.02; Entente du 8 mai 2000, art. 3.04.

- 162.** La portion du salaire non versée au membre du personnel professionnel libéré avec traitement partiel est retournée au budget de formation.

24.03.04.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 163.** Les sommes non dépensées au cours d'une année ou le déficit découlant d'une situation imprévisible sont reportés au budget de l'année suivante.

24.03.04.04.

- 164.** Les engagements et les dépenses sont comptabilisés par le Service des ressources humaines et des rapports périodiques sont remis au comité.

24.03.04.05; Lettre d'entente 2003/2, art. 2.

Dispositions particulières

- 165.** Les règles particulières à chacun des types de formation professionnelle couverts sont consignées dans un document préparé et mis à jour annuellement par le comité. Ces règles particulières prévoient, entre autres, les dates de soumission des demandes, le type de libération

accordée, le traitement versé au membre du personnel professionnel en formation, les possibilités de remplacement et le type de frais remboursables.

24.04.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 166.** Les règles particulières convenues traduisent la priorité accordée par les parties à l'obtention du diplôme requis par le poste, aux activités de formation directement reliées à la tâche et au perfectionnement à l'intérieur d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

24.04.02; Entente du 8 mai 2000, art. 3.04.

- 167.** Le membre du personnel professionnel libéré et qui conserve son plein salaire ou une portion de celui-ci continue de bénéficier de tous les avantages prévus à la convention.

24.04.03 (ptie); Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 30; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

- 168.** Le membre du personnel professionnel qui reçoit un versement partiel ou aucun versement de son salaire pendant son absence, conserve le privilège de participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives, lequel peut faire l'objet, s'il y a lieu, d'une entente particulière dans chaque cas. Le membre doit alors s'adresser au responsable des régimes de retraite et d'assurances collectives, conformément aux règlements prévus.

24.04.04; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 169.** Le membre du personnel professionnel permanent libéré est réintégré dans son poste à son retour ou, si son poste a été aboli, est assujetti aux articles 92 à 94.

24.04.05; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

Section 5 - Vacances annuelles

- 170.** La durée des vacances annuelles s'établit comme suit :

Au 1 ^{er} juin	Jours ouvrables
Après un an de service	23
Après 10 ans de service	25
Après 15 ans de service	26
Après 17 ans de service	27
Après 19 ans de service	28
Après 20 ans de service	30

31.01; Lettre d'entente de septembre 2002, art. 1.

- 171.** S'il a moins d'un (1) an de service, un membre du personnel professionnel a droit, comme vacances payées, à deux (2) journées ouvrables pour chaque mois travaillé à l'Université, depuis sa date d'entrée jusqu'à concurrence de vingt-trois (23) jours ouvrables.

31.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 172.** Dans le cas d'un membre du personnel professionnel qui a moins d'un (1) an de service, le mois où il a été embauché est considéré complet s'il a eu droit à son salaire pour la moitié et plus des jours du mois. Dans le cas contraire, il perd son droit de crédit pour ce mois.

31.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

173. Le membre du personnel professionnel qui, au cours d'une même année, a été absent du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des crédits de vacances comme suit :

a) **Maladie**

Le membre du personnel professionnel absent du travail en vertu des dispositions des articles 188 à 193 a droit à des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs à son absence.

b) **Accidents du travail**

Le membre du personnel professionnel absent du travail en vertu des dispositions des articles 195 à 199 a droit à des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs à son absence.

c) **Maternité et adoption**

Le membre du personnel professionnel a droit à des crédits de vacances pendant la durée de son congé de maternité ou de son congé d'adoption.

d) **Mise à pied**

Le membre du personnel professionnel a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillé.

e) **Congé non rémunéré dont la durée totale excède 20 jours ouvrables**

Le membre du personnel professionnel a droit à des vacances au prorata du temps travaillé.

31.04; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

174. Le choix des vacances se fait après entente avec la supérieure ou le supérieur immédiat, en tenant compte des besoins de l'unité administrative et, s'il y a lieu, du service continu.

31.05; C. col. 2007-2010.

175. Les vacances sont contrôlées par l'autorité compétente et rapportées au Service des ressources humaines.

31.06; Lettre d'entente 2003/2, art. 2.

176. Les vacances ne sont pas cumulatives et doivent être prises au cours de l'année où elles sont dues, soit du 1^{er} juin au 31 mai, sauf dans le cas et aux conditions ci-après mentionnés :

- a) un membre du personnel professionnel peut reporter à l'année suivante jusqu'à concurrence de douze (12) journées additionnelles de congé et de vacances, s'il obtient par écrit l'accord de la supérieure ou du supérieur immédiat avant le 1^{er} juin d'une année;
- b) la date de prise de vacances doit être déterminée avec la supérieure ou le supérieur immédiat au moins un (1) mois à l'avance.

31.07; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

177. Lorsqu'un membre du personnel professionnel quitte définitivement l'Université, il a droit à la proportion acquise de ses vacances selon les articles 170 et 173.

Le mois où il quitte est considéré complet s'il a eu droit à son salaire pour la moitié et plus des jours du mois. Dans le cas contraire, il perd son droit de crédit pour ce mois.

31.08; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente de septembre 2002, art. 1; C. col. 2007-2010.

178. Si un congé férié prévu à l'article 183 coïncide avec la période des vacances annuelles du membre du personnel professionnel, celui-ci a droit au report de sa journée de vacances.

31.09; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

179. En cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation justifiés par un certificat médical pendant la période des vacances, l'absence est considérée au même titre qu'un congé de maladie et les vacances sont alors différées pour la proportion non écoulée de celles-ci.

31.10; C. col. 2007-2010.

180. Les vacances ne peuvent être remplacées par un supplément de salaire.

31.11.

181. Si, durant sa période de vacances, un membre du personnel professionnel est rappelé au travail par sa supérieure ou son supérieur immédiat, l'Université recréde la banque de vacances qui avait été débitée du nombre total de jours de vacances initialement accordés pour cette période, d'un nombre de jours ou de fractions de jour correspondant au double du temps travaillé en raison du rappel au travail.

31.12; Lettre d'entente du 26 avril 2000; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

182. Pour les personnes qui possèdent de l'ancienneté comme employée ou employé de soutien syndiqué ou de soutien non syndiqué et à qui les articles 170 à 181 s'appliquent, la durée du service est établie par l'Université en tenant compte de leur ancienneté avant leur adhésion à l'APAPUL.

Pour les personnes ayant exercé des fonctions professionnelles, la durée du service est établie par l'Université en tenant compte du cumul des périodes d'emploi dans ces fonctions et au prorata de la partie du temps prévu à l'ensemble de leurs contrats de travail, pourvu qu'il n'y ait pas eu d'interruption d'emploi de plus de six (6) mois entre deux embauchages.

31.13; Lettre d'entente n° 13 du 2 juillet 1986; Lettre d'entente de septembre 2002, art. 3; C. col. 2007-2010.

Section 6 - Congés

183. Fériés

L'Université reconnaît comme fériés, les jours suivants, qu'elle traite comme jours chômés et rémunérés :

- les jours compris dans la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement qui font partie de l'horaire normal du membre du personnel professionnel;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête nationale (24 juin);
- la fête du Canada (1^{er} juillet);
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- la fête de l'Université (Immaculée Conception);
- toute autre journée décrétée par l'Université.

32.01; Lettre d'entente 2004/1, art. 2; Lettre d'entente 2005/2, art. 1; C. col. 2007-2010.

183.1 Si l'un des jours prévus à l'article 183 survient un samedi ou un dimanche, il est observé le jour ouvrable précédant ou suivant cette fête, à moins que l'Université ne fixe d'autorité une autre date de la reprise du congé. Pour la fête de l'Université, l'Université peut en tout temps fixer d'autorité une autre date de prise du congé. Dans un tel cas, l'employeur avise l'APAPUL trois (3) mois à l'avance de la date de prise du congé.

183 (ptie), C. col. 2007-2010.

183.2 À l'exception des jours prévus dans la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, si l'un des jours fériés prévus à l'article 183 coïncide avec l'un de ses deux jours de repos hebdomadaire autre que le samedi ou le dimanche, le membre du personnel professionnel visé bénéficie alors d'un report du jour férié à une date convenue entre lui et sa supérieure ou son supérieur immédiat.

Pour les postes à temps partiel, les deux (2) jours de repos hebdomadaire sont les jours suivants immédiatement la dernière journée de travail de sa semaine normale de travail.

C. col. 2007-2010.

184. Ces jours de congé ne sont pas crédités à l'intérieur d'une période de congé de maladie ou de congé non rémunéré.

32.02; C. col. 2007-2010.

185. En plus du salaire régulier, l'Université rémunère de la façon suivante, au prorata du temps travaillé, le membre du personnel professionnel qui est requis de travailler lors d'un congé mentionné à l'article 183 :

- a) son salaire régulier majoré de 100 %; ou
- b) une remise du congé en double; ou
- c) son salaire régulier et une remise du congé.

Lorsque la direction de l'unité administrative et le membre du personnel professionnel ne peuvent en venir à une entente sur la rémunération du congé férié travaillé, la situation prévue en b) s'applique.

32.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

186. Examen médical

L'Université se réserve le droit de pouvoir faire examiner, par un médecin de son choix, n'importe quel membre du personnel professionnel lorsque l'état de santé de ce dernier semble ne pas être compatible avec les fonctions qu'il exerce.

36.01.

187. Toute divergence d'opinions entre la décision du médecin du membre du personnel professionnel et la décision du médecin de l'Université ou, selon le cas, de l'assureur, est soumise pour décision finale à un autre médecin choisi par les parties et payé en parts égales.

36.02.

188. Congés de maladie

L'Université reconnaît que le membre du personnel professionnel doit être protégé en cas de maladie.

33.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

189. L'Université accorde au membre du personnel professionnel, qui ne peut occuper ses fonctions à la suite d'une maladie ou d'un accident, son plein salaire durant le temps que dure son invalidité, totale ou partielle, jusqu'à un maximum de cent quatre-vingts (180) jours de calendrier par période d'invalidité, et ce, aux conditions suivantes :

- a) le membre du personnel professionnel avertit son supérieur immédiat de son absence le plus tôt possible;
- b) le membre du personnel professionnel fait parvenir au Secteur santé et sécurité du travail du Service des ressources humaines un certificat médical complet dès la troisième (3^e) journée d'absence. Toutefois, en cas de force majeure, le certificat médical doit être envoyé le plus rapidement possible. Un certificat médical complet doit indiquer au minimum le diagnostic posé par le médecin et la durée probable de l'absence du travail;
- c) l'Université reconnaît qu'elle ne peut exiger de façon systématique de certificat médical de son personnel professionnel pour des absences de moins de trois (3) jours. Toutefois, exceptionnellement, lorsque des circonstances particulières lui laissent croire qu'il pourrait y avoir abus, l'Université peut exiger un certificat médical attestant de la maladie ou de l'accident. L'Université peut également exiger que le membre du personnel professionnel subisse un examen médical aux frais de l'Université et devant un médecin choisi par elle;
- d) le Service des ressources humaines peut exiger du membre du personnel professionnel, lorsqu'il revient au travail, un certificat médical attestant son aptitude à le reprendre. Le cas échéant, le Service des ressources humaines peut exiger que le membre du personnel professionnel subisse un examen médical aux frais de l'Université et devant un médecin choisi par elle.

33.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

189.1 Si l'invalidité se prolonge au-delà de cent quatre-vingts (180) jours, le régime d'assurance salaire longue invalidité comble, selon les modalités du contrat d'assurance en vigueur, la différence entre les prestations reçues par les régimes gouvernementaux et les prestations prévues par ce régime d'assurance salaire.

34.01 (3^e al.); C. col. 2007-2010.

190. Le membre du personnel professionnel en congé non rémunéré n'est pas protégé par les articles 188 et 189 et 191 à 193.

33.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

191. Période d'invalidité

Est considérée période d'invalidité, toute période continue d'invalidité ou des périodes successives d'invalidité résultant d'une même maladie ou d'un même accident, séparées par des intervalles de moins de cent quatre-vingts (180) jours.

Si l'invalidité pendant une période résulte d'une maladie ou d'un accident tout à fait indépendant de la maladie ou de l'accident qui a causé la première invalidité, cette période est considérée comme une nouvelle période d'invalidité.

33.04.

192. Lorsqu'un membre du personnel professionnel est absent par suite de maladie ou d'accident pour une période excédant trente-six (36) mois ou dès qu'une décision finale a été rendue confirmant l'incapacité permanente du membre du personnel professionnel à occuper son poste, celui-ci devient vacant.

33.05; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 33; C. col. 2007-2010.

- 193.** Sous réserve des articles 195 à 199, le traitement prévu à l'article 189 est réduit du montant de toute prestation d'invalidité reçue en vertu d'une loi assurant un remplacement du traitement.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.06 (33.06).

194. Banque de congés de maladie non indemnissables

Le membre du personnel professionnel détenant un solde de la banque de congés de maladie non indemnissables du personnel de soutien existant avant l'entrée en vigueur du régime d'assurance salaire, le 15 juin 1973, peut utiliser ce crédit de journées de façon continue ou fractionnée avant sa prise de retraite et après entente avec sa supérieure ou son supérieur immédiat.

Lettre d'entente 2003/2, art. 22 (33); Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

195. Accidents du travail et maladies professionnelles

Si un membre du personnel professionnel est incapable de travailler à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, jusqu'au moment où la Commission le déclare incapable de façon permanente ou jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines, l'Université comble la différence entre le salaire hebdomadaire net du membre et l'indemnité qu'il reçoit de la Commission.

34.01 (1^{er} al.); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

196. Abrogé.

34.01 (2^e al.); C. col. 2007-2010.

197. Abrogé.

34.01 (3^e al.); C. col. 2007-2010.

- 198.** Dès qu'un membre du personnel professionnel est atteint d'une incapacité couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, il doit satisfaire aux obligations que lui impose la loi. De plus, il doit faire rapport du fait au Secteur santé sécurité du travail du Service des ressources humaines le plus tôt possible.

34.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

- 199.** En vue de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail, l'Université et l'APAPUL conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions et réglementations prévues par les lois visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité du personnel professionnel soient respectés.

34.03; C. col. 2007-2010.

199.1 Comité

L'Université reconnaît que l'APAPUL est représentée au comité de santé et sécurité du travail qui regroupe les différentes associations et représentants des employées et employés de l'Université Laval.

34.03; C. col. 2007-2010.

200. Capacité diminuée

Au cas où la capacité d'un membre du personnel professionnel serait diminuée par maladie ou accident, l'Université fera tout en son possible pour établir de nouvelles conditions de travail dans la même fonction.

25.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 201.** Dans le cas où la capacité diminuée entraînerait un changement de poste, l'Université procédera à la relocalisation du membre du personnel professionnel prioritairement et sans affichage. De plus, dans la façon d'établir le salaire, elle ne tiendra pas compte uniquement de l'échelle des salaires rattachée à la nouvelle fonction s'il y a lieu, mais des années de service du membre dans la fonction antérieure et de la capacité diminuée.

25.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

Congés pour raisons familiales ou parentales

Dispositions générales

- 202.** Les indemnités du congé de maternité prévues aux articles 209 à 221 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

35.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

- 203.** Abrogé.

35.02; C. col. 2007-2010.

- 204.** Abrogé.

35.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2006/3, art. 1; C. col. 2007-2010.

- 205.** Les articles 202 à 241 ne peuvent avoir pour effet de conférer au membre du personnel professionnel un avantage monétaire ou non monétaire dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Le salaire régulier, le salaire obtenu par la participation à un régime à traitement différé ou anticipé, le salaire obtenu dans le cadre du programme de conciliation travail et vie personnelle et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP.

35.04; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

Congés à l'occasion de la grossesse ou de l'allaitement

- 206.** La professionnelle peut demander qu'on l'assigne temporairement à un autre poste dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

La professionnelle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cette fin. La professionnelle ainsi assignée conserve les droits et privilèges rattachés à son poste.

Si l'assignation n'est pas effectuée immédiatement, la professionnelle a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins que l'assignation ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la professionnelle enceinte, à la date de son accouchement et, pour la professionnelle qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Durant ce congé, à l'occasion de la grossesse ou de l'allaitement, la professionnelle a droit à une indemnité équivalente à celle prévue aux articles 195 à 199.

L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public. Le total des indemnités ou prestations versées ne peut excéder 100 % du revenu net de la professionnelle.

35.18; Lettre d'entente 2003/1, art. 34; C. col. 2007-2010.

207. La professionnelle a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Université; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

35.18; Lettre d'entente 2003/1, art. 34; Lettre d'entente 2005/4, art. 1.

208. Durant les congés octroyés en vertu des articles 206 et 207, la professionnelle bénéficie des avantages prévus aux articles 219 et 241, pourvu qu'elle y ait normalement droit. La professionnelle visée à l'article 207 peut également se prévaloir des congés de maladie ou du régime d'assurance salaire longue invalidité, selon le cas.

35.19; C. col. 2007-2010.

Congés de maternité

209. La professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 211, 234.1 et 234.2, doivent être consécutives.

La professionnelle qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé parental sans salaire ou d'un congé parental supplémentaire, à temps plein ou partiel, a aussi droit à ce congé de maternité.

Lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la professionnelle a également droit à ce congé de maternité.

Le membre du personnel professionnel dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité de même que les droits et les indemnités s'y rattachant.

35.05; Lettre d'entente 2004/1, art. 4; C. col. 2007-2010.

210. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professionnelle et comprend le jour de l'accouchement.

35.06.

- 211.** Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la professionnelle peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

35.07; C. col. 2007-2010.

- 212.** Pour obtenir le congé de maternité, la professionnelle doit donner un préavis écrit à l'Université au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou, à défaut, d'un rapport écrit signé par une sage femme attestant de la grossesse et de la date prévue de la naissance. Le préavis doit également indiquer la date prévue de retour au travail.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la professionnelle doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la professionnelle est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Université d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

35.08; C. col. 2007-2010.

- 213.** La professionnelle, qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ avant le début de son congé de maternité et qui est admissible au RQAP, a droit de recevoir durant son congé de maternité une indemnité complémentaire égale à la différence entre son salaire hebdomadaire régulier diminué du taux en vigueur de cotisation de l'employé au RRPePUL et les prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande au RQAP.

35.09 (ptie); Lettre d'entente du 24 novembre 1992; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

- 214.** Lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire² est égale à la différence entre son salaire hebdomadaire régulier payé par l'Université diminué du taux en vigueur de la cotisation de l'employé au RRPePUL et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande au RQAP correspondant à la portion du salaire hebdomadaire régulier payé par l'Université par rapport à la somme des salaires hebdomadaires réguliers versée par l'ensemble des employeurs.

À cette fin, la professionnelle produit un état du salaire hebdomadaire régulier reçu de chaque employeur et le montant des prestations payables en vertu du RQAP.

L'Université ne peut compenser par l'indemnité complémentaire la diminution des prestations du *Régime d'assurance parentale* attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

35.09 (ptie); Lettre d'entente du 24 novembre 1992; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

¹La professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

²Indemnité Université Laval =
$$\left(\frac{\text{Sul}}{\text{Stotal}} \times \text{Prqap} \right)$$

Stotal : Sul + Sautres employeurs **S** : Salaire
Prqap : Prestations du Régime québécois d'assurance parentale

Cas non admissibles

- 215.** La professionnelle qui n'a pas cumulé vingt (20) semaines de service avant le début du congé de maternité et qui est admissible au RQAP a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre son salaire diminué du taux en vigueur de cotisation de l'employé au RRPePUL et les prestations de maternité qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande au RQAP, et ce, pendant dix (10) semaines consécutives.

La professionnelle exclue du bénéfice des prestations en vertu du RQAP est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

35.10 (ptie); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

- 216.** Abrogé.

35.10; (ptie) Lettre d'entente 2003/1, art. 1 ; Lettre d'entente 2006/3, art. 1; C. col. 2007-2010.

- 217.** Dans les cas prévus aux articles 213 à 215 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée.
- b) Dans les meilleurs délais, la professionnelle doit faire parvenir à l'Université une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu du RQAP au moyen d'un état ou relevé de prestations, d'un talon de mandat ainsi que des renseignements fournis par le RQAP.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), ainsi que des organismes dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q.c.R-8.2) dont la liste apparaît en annexe M de la présente convention.
- d) Le salaire hebdomadaire régulier de la professionnelle à temps partiel est le salaire hebdomadaire régulier moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la professionnelle a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire régulier, durant son congé de maternité, on réfère au salaire régulier à partir duquel ces prestations ont été établies. Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la professionnelle à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles des salaires, le calcul du salaire hebdomadaire régulier est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date.

Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles des salaires, le salaire hebdomadaire régulier évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle des salaires qui lui est applicable.

35.11; Lettre d'entente 2006/3, art. 1; C. col. 2007-2010.

- 218.** Abrogé.

35.12; Lettre d'entente 2004/1, art. 5; Lettre d'entente 2006/3, art. 1; C. col. 2007-2010.

- 219.** Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 220, la professionnelle bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance salaire, assurance santé et assurance vie, à la condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances, de l'ancienneté ou du service, de l'expérience et du temps travaillé aux fins de la permanence.

- accumulation de service crédité aux fins du régime de retraite. Les cotisations salariale et patronale sont assumées par le RRPePUL.

La professionnelle peut reporter ses vacances annuelles, en tout ou en partie si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'Université de la date du report.

35.13; C. col. 2007-2010.

- 220.** Si la naissance a lieu après la date prévue, la professionnelle a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

Durant cette prolongation, la professionnelle ne reçoit ni indemnité, ni prestations.

35.14; C. col. 2007-2010.

- 221.** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines. Si, toutefois, la professionnelle revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Université, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

35.15; C. col. 2007-2010.

- 222.** Abrogé.

35.16; C. col. 2007-2010.

- 223.** Abrogé.

35.17; C. col. 2007-2010.

- 224.** Abrogé.

35.33; Lettre d'entente du 24 novembre 1992; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; Lettre d'entente 2006/3, art. 1; C. col. 2007-2010.

Congés pour naissance, paternité ou adoption

225. Naissance

Le membre du personnel professionnel dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Il a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse survenant à compter de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Ce congé peut être fractionné en journées et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

La professionnelle dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

35.20; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2006/3, art. 3; C. col. 2007-2010.

225.1 Paternité

À l'occasion de la naissance de son enfant, le professionnel a droit, en plus du congé prévu à l'article 225, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines sans salaire qui, sous réserve des articles 234.1 et 234.2, après entente avec la supérieure ou le supérieur immédiat selon les besoins du service, peuvent être fractionnés en semaines.

Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

La professionnelle dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

C. col. 2007-2010.

226. Adoption

Le membre du personnel professionnel qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de quatorze (14) semaines consécutives s'il a cumulé vingt (20) semaines de service à l'Université avant le début du congé d'adoption et si sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas également. Cette restriction est en vigueur dès lors que l'autre conjoint est également employé des secteurs universitaire, public ou parapublic.

Le membre du personnel professionnel qui adopte un enfant a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre son salaire hebdomadaire régulier diminué du taux en vigueur de cotisation de l'employé au RRPePUL et le montant des prestations d'adoption qu'il reçoit ou pourrait recevoir s'il en faisait la demande au RQAP.

Le membre du personnel professionnel qui n'a pas cumulé vingt (20) semaines de service au début du congé d'adoption et qui est admissible à des prestations d'adoption en vertu du RQAP reçoit, pendant cinq (5) semaines consécutives, une indemnité complémentaire égale à la différence entre son salaire hebdomadaire régulier diminué du taux en vigueur de la cotisation de l'employé au RRPePUL et le montant des prestations d'adoption qu'il reçoit ou pourrait recevoir s'il en faisait la demande au RQAP.

À cette fin, le membre qui demande un congé pour adoption doit fournir à l'Université une preuve de la demande et du montant des prestations d'adoption reçu du RQAP.

35.21; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/1, art. 6; C. col. 2007-2010.

226.1 Ce congé ne peut débuter après l'expiration d'un délai de quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant ou des enfants à la maison, et les cinq (5) premiers jours peuvent être fractionnés.

Dans le cas d'une adoption au Québec, ce congé d'adoption peut débuter, au plus tôt, au cours de la semaine de l'arrivée de l'enfant ou des enfants auprès de l'un des parents en vue de leur adoption.

Dans le cas d'une adoption hors Québec, ce congé peut débuter, au plus tôt, deux semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant ou des enfants auprès de l'un des parents en vue de son adoption.

C. col. 2007-2010.

227. Le membre du personnel professionnel qui prend le congé pour adoption, prévu à l'article 226, bénéficie des avantages prévus aux articles 219 et 241.

35.32; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

228. Le membre du personnel professionnel qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de quatorze (14) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

35.22; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

229. Abrogé.

35.23; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

230. Le membre du personnel professionnel bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de sept (7) semaines après que l'enfant lui ait été confié.

Le membre du personnel professionnel qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Université, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé non rémunéré pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé non rémunéré est de sept (7) semaines, conformément au premier paragraphe.

35.24; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

231. Durant le congé non rémunéré en vue d'une adoption, le membre du personnel professionnel bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés spéciaux non rémunérés de l'article 270.

35.25; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

231.1 Les indemnités complémentaires du congé de maternité et d'adoption sont versées à intervalle de deux (2) semaines. Le premier versement n'est toutefois exigible que quinze (15) jours ouvrables après l'obtention par l'Université d'une preuve du montant des prestations reçues en vertu du RQAP. Entretemps, il est possible pour le membre du personnel professionnel de conclure une entente particulière avec le Service des ressources humaines.

C. col. 2007-2010.

232. Congés parentaux

Sauf dans le cas d'un congé de maternité prévu au troisième paragraphe de l'article 209, un congé parental non rémunéré d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines continues est accordé à la professionnelle en prolongation de son congé de maternité, au membre du personnel professionnel en prolongation de son congé de paternité, et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption prévu aux articles 226 et 228.

Le membre du personnel professionnel à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé non rémunéré a droit à un congé partiel non rémunéré établi sur une période maximale de cinquante-deux (52) semaines. Les modalités de ce congé sont à convenir avec l'Université.

Le congé parental commence au moment déterminé par le membre du personnel professionnel. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, en cas d'adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant ait été confié au membre du personnel professionnel.

35.26 (ptie); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/1, art. 7; C. col. 2007-2010.

233. Au cours du congé parental, le membre du personnel professionnel accumule son ancienneté et son service, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes de retraite et d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé. Pour maintenir sa participation, le membre du personnel professionnel doit assumer sa part de cotisation et, dans ce cas, l'Université assume la sienne.

Au cours du congé parental à temps partiel, le membre est régi, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention qui lui sont applicables.

35.27 (ptie); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/1, art. 8; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

233.1 Le membre du personnel professionnel en congé parental a droit aux bénéfices prévus à l'article 139 sur l'avancement d'échelon pour les douze (12) premiers mois.

C. col. 2007-2010.

234. Abrogé.

35.28 (ptie); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/1, art. 9; C. col. 2007-2010.

234.1 Fractionnement

Sur demande du membre du personnel professionnel, le congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental peut être fractionné en semaines si l'enfant est hospitalisé ou si le membre du personnel professionnel doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie sans lien avec la grossesse ou pour une situation énoncée à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail*.

Le membre du personnel professionnel doit en aviser l'Université le plus tôt possible et fournir un document justifiant la demande.

Le membre du personnel professionnel est alors considéré en congé non rémunéré et ne reçoit aucune indemnité ou prestation de l'Université, à moins d'être couvert par les articles 188 à 193.

C. col. 2007-2010.

234.2 Suspension de congé

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Université, pour permettre le retour au travail du membre du personnel professionnel pendant la durée de cette hospitalisation. Toutefois, la professionnelle qui a accouché ne peut suspendre son congé de maternité que si elle est suffisamment rétablie pour retourner au travail.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Le congé est complété lorsque l'enfant intègre ou réintègre la résidence.

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de l'article 211 ou de la reprise du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental prévu au présent article, l'Université verse au membre du personnel professionnel l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

C. col. 2007-2010.

234.3 Le membre du personnel professionnel qui fait parvenir, avant l'expiration du congé, un avis et un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité, de paternité d'adoption ou parental de la durée indiquée au certificat médical.

Le membre du personnel professionnel est alors considéré en congé non rémunéré et ne reçoit aucune indemnité ou prestation de l'Université.

C. col. 2007-2010.

235. Congés parentaux supplémentaires

Un congé parental supplémentaire non rémunéré d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines continues est accordé en prolongation du congé parental du membre du personnel professionnel ayant cumulé vingt (20) semaines de service à l'Université Laval avant le début de congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Le membre du personnel professionnel à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé parental supplémentaire a droit à un congé partiel non rémunéré établi sur une période maximale de cinquante-deux (52) semaines continues.

L'Université et le membre du personnel professionnel conviennent de l'aménagement de ce congé partiel non rémunéré.

À défaut d'entente sur le nombre de jours de congé par semaine, il a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, durant une période n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines continues.

À défaut d'entente sur la répartition de ces jours, l'Université effectue cette répartition.

35.26 (ptie); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/1, art. 7; C. col. 2007-2010.

- 236.** Au cours du congé parental supplémentaire, le membre du personnel professionnel accumule son ancienneté et son service, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes de retraite et d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé. Pour maintenir sa participation, le membre du personnel professionnel doit assumer la totalité des cotisations et primes, tant celles de l'Université que celles de l'employé.

Au cours du congé parental supplémentaire à temps partiel, il est régi, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention qui lui sont applicables.

35.27 (ptie); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/1, art. 8; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; Lettre d'entente 2005/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

- 237.** Le membre du personnel professionnel peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé parental supplémentaire à temps plein ou à temps partiel, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé parental.

35.28 (ptie); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/1, art. 9; C. col. 2007-2010.

238. Avis et délais administratifs

Les périodes de congés visés aux articles 225, 225.1 et 226, au premier paragraphe de l'article 230 et au premier paragraphe de chacun des articles 232 et 235, sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance. Cette demande doit préciser la date prévue du début du congé et celle prévue du retour au travail.

Le congé parental supplémentaire à temps partiel est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

35.29; Lettre d'entente 2004/1, art. 10; C. col. 2007-2010.

- 239.** L'Université fait parvenir au membre du personnel professionnel, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, d'adoption, parental ou parental supplémentaire, un avis indiquant la date d'expiration du congé.

Le membre du personnel professionnel doit se présenter au travail à l'expiration de son congé, incluant la fin du congé de paternité.

35.30; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

- 240.** Le membre du personnel professionnel qui ne se conforme pas à l'article précédent est réputé en congé non rémunéré pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le membre du personnel professionnel qui ne se présente pas au travail est présumé avoir démissionné.

Le membre qui veut mettre fin à son congé d'adoption, parental ou parental supplémentaire avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

35.31 (ptie); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/1, art. 11; C. col. 2007-2010.

241. Au retour du congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental ou parental supplémentaire, le membre du personnel professionnel est réintégré dans son poste.

Si le poste du membre du personnel professionnel a été aboli, celui-ci a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

35.31 (ptie); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/1, art. 11; C. col. 2007-2010.

Traitement différé ou anticipé

Définition

242. Le régime de congé à traitement différé ou anticipé vise à permettre à un membre du personnel professionnel de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé.

Ce régime comprend, d'une part, une période de cotisation du membre du personnel professionnel et, d'autre part, une période de congé.

Le congé à traitement différé coïncide avec la fin de la période de cotisation alors que le congé à traitement anticipé peut être pris à tout autre moment au cours du régime.

52.01; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

243. Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé peut être de vingt-quatre (24) mois à soixante (60) mois.

Sous réserve de ce qui suit, la durée prévue du régime ne peut excéder trente-six (36) mois pour une période de congé de trois (3) mois et quarante-huit (48) mois pour une période de congé de quatre (4) mois. Dans les autres cas, la durée maximale est de soixante (60) mois.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux articles 249 à 252. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder un maximum de sept (7) ans.

52.02; Lettre d'entente du 31 août 1993; C. col. 2007-2010.

244. Durée et prise du congé

La durée du congé peut être de trois (3) mois à douze (12) mois comme prévu à l'article 247.

Le congé peut être pris à tout moment pendant la durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé.

52.03; Lettre d'entente du 31 août 1993; Entente du 8 mai 2000, art. 3.08; C. col. 2007-2010.

245. Conditions d'obtention

Pour être admissible à un régime de congé à traitement différé ou anticipé, le membre du personnel professionnel doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) avoir complété la période de probation prévue à la convention;
- b) ne pas être en période d'invalidité ou en congé non rémunéré lors de l'entrée en vigueur du contrat;
- c) devoir en faire la demande écrite à l'Université au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du début du régime. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime et du congé, ainsi que les dates de début et de fin de la période de congé et du régime.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'Université sous forme d'un contrat présenté à l'annexe K.

- d) l'Université ne peut refuser sans motif valable, sauf dans le cas d'un congé à traitement anticipé. Cependant, l'Université ne peut refuser lorsque la période du congé coïncide avec une période où le membre du personnel professionnel a droit à un congé sans traitement en vertu des articles 232 et 235 ou à un congé sans traitement en vertu de l'article 272;
- e) lorsque l'Université a un motif valable de refuser le congé à traitement différé ou anticipé et qu'en vertu de l'alinéa d) le membre bénéficie de ce congé, celui-ci est réputé avoir pris l'absence sans traitement à laquelle il pourrait être admissible en vertu de l'article 272;
- f) en aucun temps, le membre ne peut modifier la durée de la période de cotisation et la durée du congé en cours d'application du régime.

Toutefois, à la demande du membre, les parties peuvent convenir de modifier le moment de la prise du congé. L'Université n'est pas tenue d'accepter une telle demande, sauf lorsque la période de congé coïncide avec une période où le membre a droit à un congé sans traitement en vertu des articles 232 et 235 ou 272.

Le membre peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées à l'article 256.

g) Membre du personnel professionnel à temps partiel

Le membre du personnel professionnel à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Le salaire qu'il reçoit durant le congé est établi selon la part versée pendant sa période de cotisation.

52.04; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

246. Retour

À l'expiration de son congé, le membre du personnel professionnel reprend son poste à l'Université. Toutefois, si le poste qu'il détenait au moment de son départ n'est plus disponible, il est alors remplacé selon les articles 92 à 94.

Sous réserve du droit de l'Université de mettre un terme à l'emploi du membre du personnel professionnel, conformément à la convention, celui-ci doit demeurer à l'emploi de l'Université pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

52.05; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

Modalités d'application

247. Salaire

Le membre du personnel professionnel reçoit un pourcentage du salaire de base qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime. À titre indicatif, le pourcentage applicable est présenté au tableau suivant :

Durée régime	24 mois	30 mois	36 mois	42 mois	48 mois	54 mois	60 mois
Durée congé	Pourcentage du salaire de base (%)						
3 mois	87,50	90,00	91,67	-	-	-	-
4 mois	83,33	86,67	88,89	90,48	91,67	-	-
5 mois	79,17	83,33	86,11	88,10	89,58	90,74	91,67
6 mois	75,00	80,00	83,33	85,71	87,50	88,89	90,00
7 mois	70,83	76,67	80,56	83,33	85,42	87,04	88,33
8 mois	66,67	73,33	77,78	80,95	83,33	85,19	86,67
9 mois	62,50	70,00	75,00	78,57	81,25	83,33	85,00
10 mois	58,33	66,67	72,22	76,19	79,17	81,48	83,33
11 mois	54,17	63,33	69,44	73,81	77,08	79,63	81,67
12 mois	50,00	60,00	66,67	71,43	75,00	77,78	80,00

Le membre du personnel professionnel peut, s'il le désire, rembourser avant le terme convenu son congé à traitement anticipé.

Les prélèvements des cotisations au régime ne pourront être effectués que sur les paies correspondant à 100 % du salaire de base.

Les situations non prévues à l'article 253, qui auraient pour effet de réduire le salaire de base, seront étudiées par les parties afin qu'elles s'entendent quant au maintien ou non des cotisations correspondant à 100 % du salaire de base.

52.06; Lettre d'entente du 31 août 1993; Entente du 8 mai 2000, art. 3.08; C. col. 2007-2010.

248. Conditions de travail

Pendant la période de cotisation, la prestation de travail du membre du personnel professionnel est la même que celle qu'il fournirait s'il ne participait pas au régime. Le membre bénéficiaire, pendant cette période, des avantages de la convention pourvu qu'il y ait normalement droit.

Sauf ce qui est prévu au présent article, pendant la période de congé, le membre du personnel professionnel ne bénéficie pas des avantages prévus à la convention, à moins d'entente contraire.

a) Régimes d'assurances collectives et Régime de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval (RRPePUL)

Pendant la durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé, les cotisations du membre du personnel professionnel et de l'Université aux régimes d'assurances collectives et de retraite du personnel professionnel sont celles qui auraient eu cours si le membre ne participait pas au régime.

b) Ancienneté et service continu

Le membre du personnel professionnel conserve et accumule son ancienneté et son service selon le cas pendant toute la durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé.

c) Vacances annuelles

Pendant la période de cotisation, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'article 247.

Le membre du personnel professionnel peut reporter les vacances qui, à cause de la période de congé, ne pourraient être prises avant la fin de l'année durant laquelle elles sont dues.

d) Avantages prévus par la loi

Pendant la durée du régime du congé à traitement différé ou anticipé, les cotisations du membre du personnel professionnel et de l'Université aux divers avantages prévus par la loi (RRQ, FSS, CSST) sont effectuées sur la base du salaire effectivement versé.

Toutefois, pendant la période de cotisation, les contributions à l'assurance-emploi et au RQAP sont effectuées sur la base du salaire que le membre recevrait s'il ne participait pas au régime.

52.07; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; Lettre d'entente 2006/3, art. 1; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2007/4, art. 6; Lettre d'entente 2010/1.

249. Absence non rémunérée

Pendant la durée du régime, le total des absences non rémunérées du membre du personnel professionnel pour quelque motif que ce soit ne peut excéder deux (2) ans. Si ce total excède deux (2) ans, le régime prend fin à la date où une telle durée est atteinte et l'article 256 s'applique.

Dans le cas où le total des absences non rémunérées d'un membre du personnel professionnel pour quelque motif que ce soit est inférieur ou égal à deux (2) ans, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à l'article 243.

Cependant, dans le cas d'un congé partiel non rémunéré, le membre du personnel professionnel reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé s'il ne participait pas au régime, à moins d'entente contraire.

Aux fins du régime, le congé partiel non rémunéré est assimilable à un congé sans traitement à temps complet et les dispositions prévues à l'article 249 s'appliquent.

Cependant, dans le cas d'un membre du personnel professionnel occupant un poste à caractère saisonnier ou cyclique, la période normale de mise à pied n'est pas considérée comme une absence sans traitement aux fins de l'application du présent article.

52.08; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

250. Congés de maladie

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé, les dispositions des articles 188 à 193 s'appliquent, sous réserve des dispositions suivantes :

- a) si l'invalidité survient au cours du congé et se termine avant la fin du congé, elle est présumée ne pas avoir eu cours;
- b) si l'invalidité survient pendant la période de cotisation ou si le membre du personnel professionnel ne peut reprendre le travail à la fin de son congé par suite d'invalidité, celui-ci maintient sa participation au régime et reçoit une indemnité basée sur le pourcentage de

son salaire prévu au contrat jusqu'à la fin de son invalidité ou jusqu'à la fin du contrat, selon la première des éventualités.

Cependant, si l'invalidité excède quatorze (14) jours, le membre peut se prévaloir des choix énumérés à l'article 253.

Si le membre du personnel professionnel choisit de suspendre sa participation au régime, la durée du régime est prolongée d'autant, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à l'article 243 et tout solde de la période de congé, s'il y a lieu, est reporté jusqu'au retour au travail. Une telle suspension ne peut toutefois durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin et l'article 256 s'applique.

Si la suspension perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée, celle-ci est reportée jusqu'au retour au travail.

52.09; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

251. Accident de travail

Dans le cas où une incapacité couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé, les articles 195 à 199 s'appliquent, sous réserve des dispositions suivantes :

- a) si l'invalidité survient au cours du congé et se termine avant la fin du congé, elle est présumée ne pas avoir eu cours;
- b) si l'invalidité survient pendant la période de cotisation ou si le membre du personnel professionnel ne peut reprendre le travail à la fin de son congé par suite d'invalidité, il maintient sa participation au régime et est rémunéré au pourcentage prévu au contrat pendant la durée de l'invalidité sans toutefois excéder les quatorze (14) premiers jours. Au-delà de cette période, ou si l'invalidité perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée, le membre du personnel professionnel peut se prévaloir des choix énumérés à l'article 253. S'il choisit de suspendre son régime, la période de congé est reportée, s'il y a lieu, jusqu'au retour au travail et la durée du régime est prolongée d'autant, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à l'article 243.

52.10; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

252. Autres congés

a) Congé de maternité ou d'adoption

Advenant un congé de maternité ou d'adoption qui intervient pendant la période de cotisation, le membre du personnel professionnel peut se prévaloir des choix énumérés à l'article 253.

S'il choisit de suspendre son régime, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de quatorze (14) semaines pour un congé d'adoption ou vingt et une (21) semaines pour un congé de maternité conformément aux articles 202 à 241, et la durée du régime est alors prolongée d'autant.

b) Retrait préventif de la professionnelle enceinte

Pendant la période de cotisation, la professionnelle enceinte qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu des articles 202 à 241 peut se prévaloir des choix énumérés à l'article 253. Si la professionnelle choisit de suspendre son régime, celui-ci est prolongé d'autant, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à l'article 243.

c) Congé de perfectionnement

Le membre du personnel professionnel qui bénéficie d'un congé de perfectionnement sans traitement est assujéti à l'article 249.

Le membre du personnel professionnel qui bénéficie d'un congé de perfectionnement avec traitement partiel peut se prévaloir des choix énumérés à l'article 254. S'il choisit de suspendre son régime, celui-ci est prolongé d'une durée équivalente à celle de ce congé de perfectionnement, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à l'article 243.

Le membre du personnel professionnel qui bénéficie d'un congé de perfectionnement avec plein traitement pendant la période de cotisation maintient sa participation au régime et, aux fins de la cotisation au régime, il est considéré comme s'il ne bénéficiait pas d'un tel congé de perfectionnement.

d) Autres congés avec traitement

Pendant les autres congés avec traitement non prévus au présent article, le membre du personnel professionnel maintient sa participation et est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au contrat.

52.11; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

253. Interruption momentanée ou définitive des cotisations

Le membre du personnel professionnel qui participe à un régime de congé à traitement différé ou anticipé et qui quitte son poste pour les raisons suivantes :

- congé de maladie;
- accident de travail;
- maternité et adoption;
- perfectionnement;
- congé non rémunéré;

a quatre (4) choix :

- a) partir à la date prévue pour la même durée. À ce moment, seules lui seront remboursées les sommes préalablement perçues par l'Université;
- b) partir à la date prévue pour une durée moindre. Son taux de remboursement sera établi selon ses cotisations versées à la date de la fin de ses cotisations;
- c) suspendre la participation aux cotisations et prolonger d'autant le régime jusqu'à un maximum de sept (7) ans;
- d) mettre fin au régime, conformément à l'article 254, et se faire rembourser les sommes perçues par l'Université.

52.12; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

254. Changement de statut

Le membre du personnel professionnel, dont le statut change durant sa participation au régime à traitement différé ou anticipé (soit par le passage d'un poste régulier à temps complet à un poste régulier à temps partiel ou l'inverse), peut se prévaloir du choix suivant :

- a) il peut mettre un terme à son contrat, aux conditions prévues à l'article 256;

- b) il peut continuer sa participation au régime; les parties conviennent alors des modalités pour assurer la transition pour ce qui est de sa participation au régime.

Cependant, le membre du personnel professionnel à temps complet, qui devient un membre à temps partiel après avoir pris son congé, est réputé demeurer salarié à temps complet aux fins de la détermination de sa cotisation au régime de congé à traitement différé ou anticipé et aux fins du financement des régimes d'assurances collectives et de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval.

52.13; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

255. Rupture de contrat

Advenant le décès, le départ pour retraite, le congédiement ou la démission du membre du personnel professionnel avant le terme du régime ou, en cas de rupture de contrat, le régime prend fin immédiatement et l'article 256 s'applique.

52.14; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

256. Fin du régime

Lorsque le régime prend fin pour l'une des raisons mentionnées aux articles 242 à 255, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) si le membre du personnel professionnel a déjà bénéficié de la période de congé, il doit rembourser le montant qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de cotisation en application de l'article 247. Cependant, dans le cas de décès, le salaire versé en trop ne devient pas exigible;
- b) si le membre du personnel professionnel n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'Université lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime;
- c) si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû pour le membre du personnel professionnel ou l'Université s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le membre durant la période de congé, moins les montants déjà déduits du traitement pendant la période de cotisation en application de l'article 247. Si le solde est négatif, l'Université rembourse ce solde au membre. S'il est positif, le membre rembourse le solde à l'Université.

Cependant, en cas de décès, le salaire versé en trop n'est pas exigible.

Lorsque le membre du personnel professionnel a l'obligation de rembourser, il s'entend avec l'Université sur les modalités de remboursement. En cas de désaccord, l'Université convient des modalités de remboursement sans toutefois excéder la durée totale du régime initialement prévue au contrat.

Aucun intérêt n'est exigible lorsque le remboursement total s'effectue dans les douze (12) mois qui suivent la fin du régime.

À compter du treizième (13^e) mois, tout solde impayé porte intérêt au taux annuel déterminé trimestriellement par le ministre du Revenu.

Lors d'une cessation définitive de l'emploi, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

52.15; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

Candidature politique

- 257.** Le membre du personnel professionnel régulier candidat à une élection provinciale ou fédérale obtient de l'Université, sur demande, un congé non rémunéré pour la période prévue par la loi électorale provinciale ou fédérale. Les dispositions prévues à l'article 273 s'appliquent au membre qui se prévaut d'un tel congé.

38.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

- 258.** Ce privilège s'applique aussi au membre du personnel professionnel qui pose officiellement sa candidature lors d'une élection municipale ou scolaire à un poste à plein temps.

38.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 259.** Si durant cette période le membre du personnel professionnel retire sa candidature ou si son nom n'apparaît pas sur la liste certifiée des candidatures, il doit réintégrer son poste, sinon l'Université considère qu'il a démissionné.

38.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 260.** Si le membre du personnel professionnel est élu à une fonction à plein temps, il bénéficie d'un congé non rémunéré pour la durée du mandat résultant de cette élection.

Il est loisible à l'Université d'afficher le poste rendu disponible.

Au terme de son mandat, le membre du personnel professionnel est réintégré à l'Université dans son poste s'il est disponible, sinon il est remplacé selon les articles 92 et 94, à la condition d'en faire la demande par écrit au Service des ressources humaines dans les soixante (60) jours qui précèdent l'expiration de son mandat.

38.04; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

- 261.** Abrogé.

38.05; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

- 262.** Si le membre du personnel professionnel est élu pour un deuxième mandat consécutif, l'Université considère qu'il a remis sa démission, sauf pour un membre du personnel professionnel réélu comme membre d'un conseil municipal.

38.06; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 263.** Si le membre du personnel professionnel n'est pas réélu, il est réintégré à l'Université dans son poste s'il est disponible ou, sinon, selon les articles 92 et 94, à la condition qu'il en fasse la demande par écrit au Service des ressources humaines dans les dix (10) jours suivant la date du résultat officiel du scrutin.

38.07; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

- 264.** Les conditions énumérées n'excluent pas la possibilité d'ententes particulières entre le membre du personnel professionnel, l'APAPUL et le Service des ressources humaines.

38.08; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

- 265.** Le membre du personnel professionnel en congé pour candidature politique n'accumule pas les bénéfices prévus à la convention, sauf le privilège de participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives, lequel peut faire l'objet, s'il y a lieu, d'une entente particulière dans chaque cas. Si ce privilège est accordé, le membre du personnel professionnel doit alors

s'adresser au responsable des régimes de retraite et d'assurances pour maintenir sa participation à ces régimes, conformément aux règlements prévus, et il doit payer la totalité des primes ou des cotisations.

38.09; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

Affaires judiciaires

266. Dans le cas où un membre du personnel professionnel est appelé comme juré, témoin ou témoin expert dans une affaire où il n'est pas parti, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire pendant le temps qu'il doit agir à ce titre. Cependant, le membre du personnel professionnel doit remettre à l'Université pour chaque jour ouvrable, l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions jusqu'à concurrence de son traitement.

39.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

266.1 Dans le cas où la présence d'un membre du personnel professionnel est nécessaire devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible soit à un congé non rémunéré, soit à des jours de vacances, au choix du membre du personnel professionnel.

C. col. 2007-2010.

267. Abrogé.

39.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

268. L'article 266 s'applique également lorsque le membre du personnel professionnel est l'une des parties intéressées en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions.

39.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

269. Congés spéciaux rémunérés

L'Université accorde des congés spéciaux rémunérés à l'occasion de décès et de mariages dans la famille immédiate et à des fins personnelles en cas d'urgence de la façon décrite aux articles 269.1 à 269.4.

41.01, 41.02; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

269.1 Funérailles

Le membre du personnel professionnel bénéficie de jours de congé sans perte de salaire à l'occasion des funérailles d'un proche parent selon le tableau ci-après :

Distance à parcourir du lieu de résidence du membre		
Degré de parenté	Jusqu'à 160 km	Au-delà de 160 km
A. Conjoint, conjointe, enfant du membre du personnel professionnel, enfant du conjoint ou de la conjointe	7 jours	8 jours
B. Père, mère, frère, sœur, demi-frère, demi-sœur du membre du personnel professionnel	5 jours	5 jours

Distance à parcourir du lieu de résidence du membre		
Degré de parenté	Jusqu'à 160 km	Au-delà de 160 km
C. Père, mère du conjoint ou de la conjointe, belle-sœur, beau-frère, beau-père, belle-mère, petit-fils, petite-fille, bru, gendre	3 jours	4 jours
D. Grand-père, grand-mère du membre du personnel professionnel	2 jours	3 jours
E. Neveu, nièce du membre du personnel professionnel	1 jour	2 jours

Les jours alloués doivent être consécutifs et comprennent le jour des funérailles. Par ailleurs, une de ces journées peut être utilisée ultérieurement lors de l'inhumation s'il y a lieu. Seuls les jours ouvrables de cette période sont rémunérés et ils ne sont pas accordés pendant les absences du membre du personnel professionnel ou pendant la période de vacances.

Par contre, si le décès du conjoint ou de la conjointe ou d'un enfant survient pendant la période de vacances, les jours de congé se rajoutent à la fin des vacances.

Dans tous les cas, il est également loisible au membre du personnel professionnel d'ajouter à cette période un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, des jours de vacances ou des heures supplémentaires accumulées en vertu des articles 130.1 à 130.3.

S'il s'agit d'un parent vivant sous le même toit que le membre du personnel professionnel, ce dernier a alors droit à quatre (4) jours dans les cas prévus aux sous-paragraphes C, D et E.

C. col. 2007-2010; 339.1

269.2 Mariage

- Lorsque le membre du personnel professionnel se marie, il a droit à cinq (5) jours ouvrables de congé sans perte de salaire. Il lui est loisible d'ajouter à cette période soit un congé non rémunéré d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, soit des jours de vacances ou des heures supplémentaires accumulées en vertu des articles 130.1 à 130.3.
- Lors du mariage de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de sa sœur, de son frère, il a droit à la journée du mariage.

C. col. 2007-2010.

269.3 Déménagement

Lorsque le membre du personnel professionnel change d'adresse domiciliaire permanente, il a droit à une (1) journée de congé sans perte de salaire à l'occasion du déménagement. Cependant, il a droit à ce titre à une (1) seule journée par année financière.

C. col. 2007-2010.

269.4 Urgence

Le membre du personnel professionnel peut s'absenter lorsqu'une situation d'urgence à laquelle il doit faire face l'empêche d'entrer au travail ou l'oblige à quitter son travail.

Le membre du personnel professionnel doit, le plus tôt possible, préciser à sa supérieure ou son supérieur immédiat les motifs justifiant ce congé spécial ainsi que la durée de son absence. La reprise du temps se fait après entente avec la supérieure ou le supérieur immédiat ou ce temps est déduit de la banque de vacances d'un minimum d'une heure à la fois.

C. col. 2007-2010.

270. Congés spéciaux non rémunérés

Le membre du personnel professionnel peut, pour un motif valable et sur recommandation de l'autorité compétente, obtenir un congé spécial non rémunéré pour une période pouvant atteindre une année, à la condition que les besoins du service n'en souffrent pas.

Sous réserve de l'article 274, un congé spécial non rémunéré requiert l'autorisation du Service des ressources humaines. Cette période peut être reconduite avec l'autorisation du Service des ressources humaines ou écourtée à la demande du membre du personnel professionnel après acceptation du Service des ressources humaines.

40.01; Lettre d'entente n° 18 du 30 mai 1988, art. 1c); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2, art. 23; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

271. Ce congé doit être utilisé aux fins pour lesquelles il a été demandé et autorisé, sinon l'Université considère que le membre du personnel professionnel a remis sa démission.

Le membre du personnel professionnel qui bénéficie d'un tel congé peut occuper un autre emploi s'il obtient l'autorisation écrite de l'Université.

40.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

272. Après cinq (5) ans d'ancienneté dans un poste régi par la convention, le membre du personnel professionnel permanent a droit, après entente avec l'Université sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à un congé non rémunéré dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

40.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/3, art. 8; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

273. Le membre du personnel professionnel en congé non rémunéré n'accumule pas les bénéfices prévus à la convention, sauf le cumul de l'ancienneté pour une durée maximale d'une (1) année et le privilège de participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives, lequel peut faire l'objet, s'il y a lieu, d'une entente particulière dans chaque cas. Si ce privilège est accordé, le membre du personnel professionnel doit alors s'adresser au responsable des régimes de retraite et d'assurances pour maintenir sa participation à ces régimes, conformément aux règlements prévus.

40.04; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

274. Après entente avec le Service des ressources humaines, le membre du personnel professionnel permanent qui a plus de deux (2) ans de service peut obtenir un congé spécial non rémunéré pour raisons personnelles d'une durée maximale d'un (1) mois.

40.05; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

274.1 Dans tous les cas de congés spéciaux rémunérés et non rémunérés, le membre du personnel professionnel qui refuse ou néglige de revenir au travail lors de l'échéance de son congé est réputé en congé spécial non rémunéré pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le membre du personnel professionnel qui ne se présente pas au travail est présumé avoir démissionné.

C. col. 2007-2010.

Section 7 - Assurances collectives

275. Le personnel professionnel est couvert par des régimes d'assurances collectives offrant des prestations en cas de décès ou de mutilation accidentelle, la protection du revenu en cas d'invalidité de longue durée et l'indemnisation des frais hospitaliers, médicaux, paramédicaux et dentaires.

47.01.01; Entente du 8 mai 2000, art. 3.07; C. col. 2007-2010.

275.1 Le personnel professionnel temporaire remplaçant et surnuméraire a droit à l'assurance vie obligatoire.

C. col. 2007-2010.

276. Les protections, prestations et indemnisations garanties par les contrats d'assurance collective en vigueur à la signature de la convention ne peuvent être modifiées sans l'accord de l'Université et de l'APAPUL.

47.01.02; Entente du 8 mai 2000, art. 3.07; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

277. Le personnel professionnel participe obligatoirement au régime d'assurance invalidité de longue durée, au régime d'assurance vie obligatoire et, dans la mesure requise par la loi, à l'assurance médicaments.

47.01.03; Entente du 8 mai 2000, art. 3.07.

278. L'Université assume 50 % du coût global net de ces régimes jusqu'à concurrence de 2 % de la masse salariale du personnel professionnel couvert, à l'exclusion du financement de l'assurance vie supplémentaire 1 et 2.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.07 (47.01.04).

279. Les ristournes existantes et futures provenant de l'ensemble des polices d'assurance collective prévues à l'article 275 sont remises à l'Université, d'une part, et aux membres cotisants, d'autre part, et ce, au prorata de leur participation respective au financement global de ces polices.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.07 (47.01.05) ; C. col. 2007-2010.

Administration des régimes

280. L'Université continue à assumer l'administration et la gestion technique des régimes. Les parties forment un comité composé de deux (2) représentantes ou représentants de l'Université et de deux (2) représentantes ou représentants de l'APAPUL. Le comité a accès aux données et aux services de l'Université nécessaires à l'accomplissement de son mandat.

47.02.01; Entente du 8 mai 2000, art. 3.07.

281. Le comité a pour mandat :

- a) de recommander aux parties toute modification qu'il juge nécessaire afin d'optimiser les bénéfices des régimes d'assurances collectives en vigueur à la date de signature de la convention;
- b) d'évaluer les propositions de renouvellement des compagnies d'assurances et de faire les recommandations appropriées aux parties;
- c) d'autoriser toute sortie de fonds provenant des surplus des régimes;
- d) de recommander aux parties des mesures pour contrôler les coûts des régimes;
- e) d'effectuer toute étude dans le domaine des avantages sociaux que les parties, d'un commun accord, lui confient.

47.02.02; Entente du 8 mai 2000, art. 3.07; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

282. Abrogé.

47.02.03; 47.02.04; Entente du 8 mai 2000, art. 3.07; C. col. 2007-2010.

283. Tout rabais de cotisation consenti au titre de l'assurance-emploi du fait de l'enregistrement du régime de protection du revenu en cas d'invalidité, est versé entièrement à l'employeur, à son seul bénéficiaire.

47.03; Entente du 8 mai 2000, art. 3.07.

284. Les parties confient au comité des assurances collectives du personnel professionnel de l'Université Laval le mandat :

- a) de convenir avec la compagnie d'assurances d'un avenant à la police d'assurance santé en y introduisant une clause d'« arrêt de perte » pour éviter que les coûts extraordinaires soient imputés à l'expérience du groupe;
- b) d'examiner le niveau existant de protection en assurance vie et en assurance décès accidentel; d'évaluer les besoins des participantes et participants; de proposer le niveau de protection qui serait universelle et le niveau de protection supplémentaire pour le membre du personnel professionnel ou pour sa famille qui serait entièrement à la charge du membre du personnel professionnel;
- c) d'étudier la possibilité qu'une partie de la prestation d'assurance vie puisse être versée du vivant du membre du personnel professionnel en cas de maladie terminale spécifique;
- d) de déterminer le solde des fonds sous gestion au Service des finances de l'Université, des fonds en dépôt chez les compagnies d'assurances, des fonds ou actions découlant de la transformation du mode de propriété des compagnies d'assurances, des ristournes, intérêts ou autres sommes découlant des polices d'assurances collectives, à l'exception des prestations;
- e) d'établir la part attribuable à l'Université et celle attribuable au personnel professionnel et cadre, et de définir les modalités de remboursement en tenant compte de la fiscalité.

Lettre d'entente du 12 octobre 2000; C. col. 2007-2010.

Section 8 - Exonération des droits de scolarité

- 285.** L'Université maintient un programme d'exonération des droits de scolarité à l'intention des enfants du personnel professionnel à l'emploi de l'Université et des enfants de leur conjoint ou conjointe.

Admissibilité

Le programme d'exonération s'adresse uniquement à l'enfant qui est inscrit à l'Université Laval comme étudiante ou étudiant régulier au sens de l'article 15 des *Statuts* de l'Université. Ce programme est limité à la scolarité à l'Université Laval et pour des cours donnés par elle.

Modalité de la demande

L'étudiante ou l'étudiant admissible doit en faire la demande en remplissant le formulaire prévu à cette fin, et ce, à chaque année scolaire.

Montant de l'exonération

L'exonération est égale aux montants des droits de scolarité et aux frais afférents aux études en vigueur pour l'année 1989-1990 (excluant les frais de matériel pédagogique et les cotisations aux associations étudiantes) tels qu'ils ont été révisés en date du 14 avril 2009 (CE-2009-139). Ces montants révisés sont consignés à l'annexe L.

43; Lettre d'entente du 19 mars 1993, art. 9; Lettre d'entente 2003/1, art. 35; Lettre d'entente 2010/1.

Section 9 - Retraite

- 286.** Le personnel professionnel est couvert par le RRPePUL.

29.01; Entente du 8 mai 2000, art. 3.05.

- 287.** L'Université et l'APAPUL s'engagent à maintenir le RRPePUL et à assurer sa conformité à la législation applicable.

29.02; Entente du 8 mai 2000, art. 3.05.

- 288.** Le membre du personnel professionnel peut obtenir une retraite régulière ou anticipée sur préavis d'au moins trente (30) jours. Pendant ces trente (30) jours, la prise de vacances ou la reprise d'heures supplémentaires ne peut se faire que s'il y a entente entre le membre et sa supérieure ou son supérieur immédiat.

C. col. 2007-2010.

- 289.** Abrogé.

29.03, 29.04; Entente du 8 mai 2000, art. 3.05; Lettre d'entente 2003/3, art. 7; 288; 289, C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

- 290.** Abrogé.

29.05; Entente du 8 mai 2000, art. 3.05; C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

- 291.** Abrogé.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.05 (29.06); C. col. 2011-2014.

292. Un membre du personnel professionnel âgé d'au moins 55 ans et qui a au moins quinze (15) années de service dans un poste régulier obtient, à sa demande, un congé non rémunéré à 50 % de son régime d'emploi, s'il joint à cette demande une renonciation définitive de son emploi prenant effet au plus tard cinq (5) ans après le début du congé non rémunéré ou à 65 ans, selon la première éventualité. Dans ce cas, les cotisations salariale et patronale au RRPe-PUL sont versées entièrement par l'Université pour la partie correspondant au congé, et le membre du personnel professionnel et l'Université continuent de verser la cotisation au *Régime de rentes du Québec*, comme si le traitement n'avait pas été réduit.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.05 (29.07); Lettre d'entente 2003/3, art. 6; Lettre d'entente 2004/1, art. 1; 292 (ptie), C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

292.1 À la demande de sa supérieure ou de son supérieur immédiat, le membre du personnel professionnel peut obtenir une retraite graduelle dont la rémunération peut varier entre 75 % et 100 % de son salaire régulier pour une prestation de travail variant entre 50 % et 75 % de sa tâche normale. L'écart entre la prestation de travail et la rémunération est au minimum de 25 %.

Cette période de retraite graduelle ne peut s'étaler sur plus de deux (2) ans et est conditionnelle à une renonciation définitive de son emploi prenant effet au plus tard deux ans (2) après le début de la période de retraite graduelle. Pendant cette période, les cotisations salariales et patronales au RRPePUL relatives à l'écart entre la prestation de travail et la rémunération sont versées entièrement par l'Université et le membre du personnel professionnel et l'Université continuent de verser la cotisation au *Régime de rentes du Québec*, comme si le traitement n'avait pas été réduit.

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

Section 10 - Divers

293. Droits acquis

Le membre du personnel professionnel, qui jouit d'avantages ou de privilèges supérieurs à ceux prévus à la convention, continue à en bénéficier, sauf si les circonstances qui ont permis l'établissement de tels bénéfices ou avantages ont changé.

42.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

294. En cas de mésentente entre l'Université et le membre du personnel professionnel concernant le bien-fondé de tels droits, celle-ci devra être réglée suivant les articles 298 à 331.

42.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

295. Relevé des avantages sociaux

L'Université s'engage à remettre à chaque membre du personnel professionnel, une fois l'an, un relevé personnel de sa participation et celle de l'Université aux différents régimes d'assurances collectives le concernant.

28; Lettre d'entente 2003/1, art. 32.

296. Automobile (dépenses)

Lorsqu'un travail autorisé par l'Université donne lieu à des dépenses d'automobile d'un membre du personnel professionnel au-delà de la réglementation en vigueur, l'Université accepte de considérer la demande justifiée du membre d'un remboursement supérieur à la réglementation en vigueur.

51; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

297. Arrêt de travail involontaire

Si des actes posés par un ou des groupes autres que celui régi par la convention ou si des décisions prises à la suite de tels actes empêchent les membres du personnel professionnel d'assumer leurs fonctions, ces derniers ont droit à leur salaire à la condition de n'avoir pas participé de quelque façon que ce soit à de tels actes ou décisions.

37; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

297.1 Maintien de certaines postes

Conformément à l'article 109.1, paragraphe c), du *Code du travail*, les parties conviennent que l'Université peut utiliser, en situation de grève ou de lock-out, les services des personnes occupant les postes suivantes :

Titres de fonction	Responsabilités	Code de poste
Agent/e de recherche et de planification	Officier/e de sécurité informatique	57333
Coordonnateur/trice en technique du bâtiment	Mécanicien/ne de machines fixes classe 1 - chauffage	59328
Coordonnateur/trice en technique du bâtiment	Mécanicien/ne de machines fixes classe 1 - réfrigération	57142
Coordonnateur/trice en technique du bâtiment	Électricien/ne, licence A-2	57194
Coordonnateur/trice en technique du bâtiment	Régulation et automatisme	59231
Enquêteur	Enquêteur	64186
Spécialiste des risques spécifiques	Risques biologiques	57727
Spécialiste des risques spécifiques	Risques chimiques	53824
Spécialiste des risques spécifiques	Risques radioactifs	58748

344; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.10; C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

Chapitre VI - Grievs

Procédure – Règlement des griefs

298. Les parties conviennent de privilégier les démarches préventives et l'échange ouvert d'informations, de développer les moyens et les lieux de communication et de rechercher de bonne foi des solutions aux conflits, entre autres par le biais du comité des relations de travail.

13.01.01; Lettre d'entente 2003/2, art. 6; 298 (ptie), C. col. 2007-2010.

298.1 Le membre du personnel temporaire surnuméraire et le membre du personnel temporaire remplaçant ne peut avoir recours à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage que pour les cas suivants :

- pour réclamer un avantage auquel il a droit en vertu de la convention collective;
- pour contester un congédiement imposé par l'Université, s'il compte au moins deux (2) ans de service continu à l'Université.

C. col. 2007-2010.

298.2 Un membre du personnel professionnel peut, s'il le désire, rencontrer en tout temps sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une représentante ou représentant de l'Université pour régler tout litige susceptible d'entraîner un grief, sans préjudice à la procédure de règlement des griefs. Il peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant de l'APAPUL lors de cette rencontre.

Le cas échéant, la supérieure ou le supérieur immédiat sera averti à l'avance.

13.01.01; Lettre d'entente 2003/2, art. 6; 298 (ptie), C. col. 2007-2010.

299. Les parties conviennent de se conformer à la procédure suivante pour tenter de régler les griefs.

13.01.02; Lettre d'entente 2003/2, art. 6.

Première étape : Dépôt du grief auprès du Service des ressources humaines

300. Si un membre du personnel professionnel, un groupe de membres ou l'APAPUL désire déposer un grief, il doit le formuler par écrit au Service des ressources humaines dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle et dont la preuve lui incombe, mais n'excédant pas un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

En matière de harcèlement psychologique, le délai pour déposer un grief est de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la dernière manifestation de cette conduite.

Aucune entente concernant le règlement d'un grief déposé ne peut se faire sans l'accord de l'APAPUL.

13.01.03; Lettre d'entente 2003/2, art. 6; C. col. 2007-2010.

301. L'avis de grief doit contenir un exposé des faits à l'origine du grief ainsi que le correctif demandé; il mentionne également, à titre indicatif, les articles de la convention s'y rapportant.

Une erreur technique ou d'écriture dans la formulation d'un grief qui n'en modifie pas la nature ne l'invalide pas. Cependant, une telle erreur peut faire l'objet d'un amendement à la formulation du grief au moyen d'un avis écrit avant l'audition.

13.01.04; Lettre d'entente 2003/2, art. 6; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

302. Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, le Service des ressources humaines doit donner sa réponse par écrit à l'APAPUL. Si la réponse n'est pas satisfaisante ou si le Service ne répond pas, le grief est inscrit à l'ordre du jour d'une réunion du comité des griefs qui doit se tenir dans les trente (30) jours ouvrables suivants.

13.01.05; Lettre d'entente 2003/2, art. 6.

Deuxième étape : délibération au comité des griefs

303. Le comité des griefs est composé de deux représentantes ou représentants de chacune des parties. Le comité se réunit à huis clos et établit lui-même ses règles de fonctionnement interne. Le comité a le devoir de faire diligence afin de régler le dossier. À chaque réunion du comité, un compte rendu des discussions et, s'il y a lieu, du règlement d'un grief est produit. Afin de favoriser la libre discussion et la recherche d'une solution équitable, les parties conviennent que les délibérations et le compte rendu du comité des griefs ne peuvent être mis en preuve à l'occasion d'un arbitrage, sauf pour établir qu'un règlement est intervenu.

Ce compte rendu doit être rédigé dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion et signé par les membres du comité.

13.01.06; Lettre d'entente 2003/2, art. 6.

304. Chaque partie délègue ou nomme ses représentantes ou ses représentants au comité des griefs. Le comité des relations de travail peut se constituer en comité des griefs.

13.01.07; Lettre d'entente 2003/2, art. 6; C. col. 2007-2010.

305. Il peut y avoir, avec le consentement des parties, plus d'une réunion du comité des griefs concernant un grief.

13.01.08; Lettre d'entente 2003/2, art. 6.

306. Tout règlement proposé par le comité des griefs doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'APAPUL et l'Université.

13.01.09; Lettre d'entente 2003/2, art. 6.

Troisième étape : Recours à l'arbitrage

307. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables qui suivent la fin du délai de réponse à l'article 302, l'APAPUL peut soumettre le grief à l'arbitrage au moyen d'un avis écrit au Service des ressources humaines.

13.02.01; Lettre d'entente 2003/2, art. 7.

308. Les arbitres sont choisis à tour de rôle à partir d'une liste d'au moins une dizaine de noms établie par les parties. Toutefois, avec l'accord des parties, des griefs de même nature peuvent être soumis à un même arbitre. L'arbitre convoque normalement les parties dans les soixante (60) jours de sa désignation.

13.02.02; Lettre d'entente 2003/2, art. 7.

309. Si l'arbitre prévu à l'article 308 ne peut agir, le grief est soumis à la personne suivante sur la liste. Si aucun des arbitres identifiés ne peut agir, les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre dans un délai de vingt (20) jours. À défaut d'un accord dans ce délai, les parties demandent au ministre du Travail de nommer un arbitre conformément au *Code du travail*.

13.02.03; Lettre d'entente 2003/2, art. 7; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.5.

310. L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le *Code du travail* aux arbitres de griefs. L'arbitre ne peut, en aucun cas, modifier, ajouter ou soustraire quoi que ce soit à la convention.

13.02.04; Lettre d'entente 2003/2, art. 7; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

311. En matière disciplinaire, l'arbitre peut :

- a) rétablir le membre du personnel professionnel concerné avec pleine compensation en tenant compte des autres sources de compensation reçues entretemps;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;
- c) réduire la mesure disciplinaire en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation due suivant la convention, en tenant compte du salaire ou de toute autre compensation reçue entre temps.

13.02.05; Lettre d'entente 2003/2, art. 7; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

312. Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt à compter du dépôt du grief au taux d'intérêt prévu au *Code du travail*.

13.02.06; Lettre d'entente 2003/2, art. 7.

313. L'arbitre doit normalement rendre une décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties.

13.02.07; Lettre d'entente 2003/2, art. 7.

314. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés en parts égales par l'APAPUL et l'Université. Toutefois, ni l'une ou l'autre des parties n'est tenue de payer des frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.

13.02.08; Lettre d'entente 2003/2, art. 7.

315. Divers

Lorsque l'avis de grief comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent, l'APAPUL peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief du droit à cette somme d'argent sans être tenue d'en établir le montant. Si l'arbitre décide que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, cette question est soumise, par un avis écrit, au même arbitre pour décision.

13.02.09; Lettre d'entente 2003/2, art. 7.

316. Les parties peuvent, par consentement, déroger à la procédure des griefs; elles peuvent aussi, par consentement, nommer, s'il y a lieu, des assesseurs ou assesses à l'arbitre. Les frais et honoraires de ces personnes sont payés en parts égales par l'APAPUL et l'Université.

13.02.10; Lettre d'entente 2003/2, art. 7.

317. Les délais mentionnés aux articles 298 à 331 sont de rigueur; cependant, ils peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.

Par ailleurs, il est entendu que ces délais sont reportés au premier (1^{er}) jour ouvrable du calendrier universitaire qui suit leur expiration lorsque celui-ci coïncide avec un jour de fermeture de l'Université. La période débutant le quatrième (4^e) lundi du mois de juin et se terminant le troisième (3^e) vendredi du mois d'août n'est pas comptabilisée aux fins du calcul de délais pour les griefs.

13.02.11; Lettre d'entente 2003/2, art. 7; C. col. 2007-2010.

318. Les séances d'arbitrage sont publiques à moins que l'arbitre en décide autrement.

Lettre d'entente 2003/2, art. 7 (13.02.12).

Procédure – Mesures disciplinaires

319. Lorsque l'Université a décidé d'imposer une sanction sous la forme d'un avertissement écrit, elle doit informer le membre du personnel professionnel des motifs de cette sanction dans les trente (30) jours de l'infraction ou dans les trente (30) jours du moment où les faits sont connus de l'Université. Une copie de cet avertissement écrit est transmise à l'APAPUL.

13.03.01.

320. Lorsque l'Université a décidé d'imposer une suspension ou un congédiement à un membre du personnel professionnel, elle doit, avant d'appliquer la sanction, lui indiquer les faits reprochés dans les trente (30) jours de l'infraction ou dans les trente (30) jours du moment où ces faits sont connus de l'Université dans le cas de fraude, de vol ou de fausses représentations. Elle doit, de plus, lui fournir l'occasion de se faire entendre en le convoquant à cette fin dans un délai maximal de quinze (15) jours. Une copie de cet avis est transmise à l'APAPUL. Il doit s'écouler au moins vingt-quatre (24) heures entre le moment de la convocation et celui du rendez-vous. Le membre du personnel professionnel doit être accompagné d'une représentante ou d'un représentant de l'APAPUL lors du rendez-vous.

Dans un délai maximum de dix (10) jours suivant la réunion prévue au paragraphe précédent, l'Université doit faire connaître au membre du personnel professionnel la sanction qu'elle a arrêtée dans son cas.

Dans les cas graves nécessitant le congédiement immédiat ou la suspension immédiate d'un membre du personnel professionnel, la sanction peut être appliquée en même temps que l'envoi de l'avis.

13.03.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

- 321.** Un avis ou un rapport disciplinaire ne peut être mis en preuve au cours d'un arbitrage que si le membre du personnel professionnel en a été informé par écrit.

13.03.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 322.** Tout avis ou rapport disciplinaire versé au dossier d'un membre du personnel professionnel ne peut être invoqué contre lui et est retiré de son dossier si, au cours des douze (12) mois suivants, il n'y a eu aucune inscription disciplinaire de même nature enregistrée à son dossier. De plus, tout avis ou rapport disciplinaire, que l'Université accepte d'annuler ou est tenue d'annuler par voie de négociation, d'arbitrage ou autrement, est considéré rayé de son dossier.

Toutefois, si le membre du personnel professionnel est absent au cours de ces douze (12) mois et que la somme de ces absences excède trente (30) jours ouvrables, la période de douze (12) mois précitée est prolongée de l'équivalent de l'excédent.

Cependant, les jours fériés et les vacances ne sont pas considérés comme des périodes d'absence.

13.03.04; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 8.

- 323.** Si un membre du personnel professionnel a été congédié ou a fait l'objet d'une suspension disciplinaire et qu'il estime avoir été traité injustement, il peut intenter un grief selon la procédure des griefs dans les quinze (15) jours.

13.03.05; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 9; C. col. 2007-2010.

- 324.** Tout membre du personnel professionnel qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage, et le fardeau de la preuve incombe à l'Université.

13.03.06; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 325.** Les mesures disciplinaires dont le membre du personnel professionnel et l'APAPUL n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage.

13.03.07; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 326.** Aucune pression ou menace ne sera exercée dans le but d'amener le membre du personnel professionnel à signer un document pouvant l'incriminer ou servir de preuve au cours du processus de règlement de grief.

13.03.08; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 327.** Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté du membre.

13.03.09; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 328.** Dans tous les cas de congédiement ou de suspension, l'Université assure, à ses frais, le maintien des avantages sociaux dont le membre du personnel professionnel bénéficiait au moment de l'application d'une telle mesure, et ce, jusqu'à ce qu'une décision sans appel et exécutoire

soit prise. Si la décision de congédiement ou de suspension est maintenue, le membre du personnel professionnel rembourse le coût des assurances collectives.

13.03.10; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

Procédure - Mesures administratives

- 329.** Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement un membre du personnel professionnel de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, le Service des ressources humaines peut relever provisoirement un membre du personnel professionnel de ses fonctions.

Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

13.04.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

- 330.** Un écrit constatant cette décision doit être transmis au membre du personnel professionnel dans un délai de deux (2) jours ouvrables. Le membre continue de recevoir son plein salaire pendant la durée de son relevé provisoire.

13.04.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

- 331.** Sauf dans le cas faisant l'objet d'une poursuite judiciaire, un membre du personnel professionnel ne peut être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé provisoire excédant trente (30) jours peut être contestée par grief.

13.04.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

Chapitre VII – Administration de la convention

Section 1 - Parties

332. Domicile des parties

Aux fins de communication entre les parties, l'Université élit domicile comme suit :

Service des ressources humaines
Pavillon Jean-Charles-Bonenfant, Local 5600
Université Laval, Québec

et l'APAPUL :

Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL)
Pavillon Alphonse-Desjardins, Local 3330
Université Laval, Québec

Les parties peuvent avoir recours, aux fins de datation d'avis, au courrier interne de l'Université pour valoir comme si les avis en question avaient été confiés aux Postes.

44; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

333. Droit aux services

Le personnel professionnel, à titre de membre à part entière de la communauté universitaire, bénéficie de tous les services communautaires disponibles à l'Université, dans la mesure où il se conforme aux règlements propres à chaque service.

45.

334. Utilisation des services

Un membre du personnel professionnel ne peut utiliser à des fins personnelles les services, le personnel, l'équipement ou les bureaux de l'Université.

Dans le respect des politiques et des règlements en vigueur à l'Université Laval, les membres du personnel professionnel peuvent occasionnellement faire usage de certains actifs informationnels de l'Université Laval aux fins de leur vie privée. Dans ce cadre, l'information qui y est relative leur est propre et a un caractère confidentiel.

Par ailleurs, au sens de ces politiques et règlements, à titre de partenaire, l'APAPUL est reconnue comme un « utilisateur ».

46; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2011-2014.

335. Local

L'Université met à la disposition de l'APAPUL un local en vertu d'une entente intervenue entre les parties.

9.

Section 2 - Convention

336. Primauté de la convention

Les obligations contractées par l'Université dans la convention ne seront pas modifiées ou annulées par une décision unilatérale de celle-ci pendant la durée de la convention.

49; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

337. Impression et distribution de la convention

La convention collective ainsi que les lettres d'entente sont accessibles par le biais du site Web des ressources humaines.

Les parties s'entendent sur les modalités d'impression et de distribution.

Lettre d'entente n° 6 du 2 juillet 1986; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

338. Annexes et lettres d'entente

Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

53; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

Chapitre VIII - Dispositions transitoires et finales

Section 1 - Entrée en vigueur et renouvellement de la convention

339. La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature, soit le 24 novembre 2011 et se termine le 31 mai 2014.

10.01; Lettre d'entente 2003/3, art. 1; Entente du 8 mai 2000, art. 1; Lettre d'entente 2003/1, art. 41; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.6; C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

339.1 Abrogé.

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

339.2 Abrogé.

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

339.3 Abrogé.

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

339.4 Abrogé.

C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2007/4, art. 7; C. col. 2011-2014

339.5 Nonobstant l'article 337, l'Université assume à ses frais l'impression de la convention collective 2011-2014.

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

339.6 Le membre du personnel professionnel en classe transitoire (échelle T) voit son salaire au 31 mai 2006 maintenu et indexé selon les dispositions des articles 143 et suivants sauf si son salaire rejoint celui de sa nouvelle classe.

C. col. 2007-2010.

340. La convention et les annexes qui en font partie intégrante peuvent être modifiées en tout temps par le consentement des deux parties au moyen de lettres signées par les deux parties.

10.02; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

341. Abrogé

10.03; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.7.

342. Après l'expiration de la convention, les conditions de travail contenues dans celle-ci continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

10.04; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.8.

343. Abrogé.

Lettre d'entente 2004/2, art. 1.9; C. col. 2007-2010.

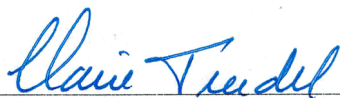
Signature de la convention collective 2011-2014

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec ce 24^e jour du mois de novembre 2011.

Association du personnel administratif professionnel
de l'Université Laval (APAPUL)

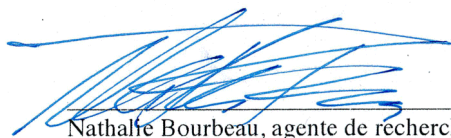


Charles Simard, CRIA
Président et porte-parole



Claire Trudel
Secrétaire de l'APAPUL

Membres du comité de négociation



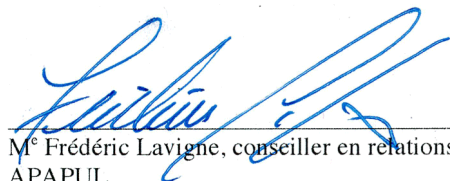
Nathalie Bourbeau, agente de recherche et de planification
Direction générale des programmes de premier cycle



Patrice Gosselin, conseiller à la gestion des études
Faculté des sciences et de génie

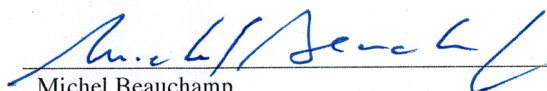


Raynald Harton, personne-ressource externe



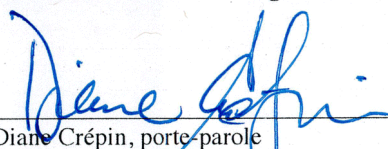
M^{re} Frédéric Lavigne, conseiller en relations de travail
APAPUL

Université Laval

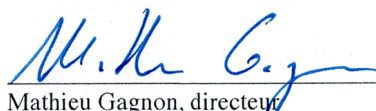


Michel Beauchamp
Vice-recteur aux ressources humaines

Membres du comité de négociation



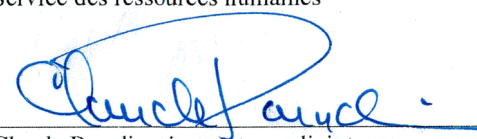
Diane Crépin, porte-parole
Adjointe au vice-recteur aux ressources
humaines - Négociations et dossiers spéciaux
Vice-rectorat aux ressources humaines



Mathieu Gagnon, directeur
Service des résidences



Isabelle Gervais, conseillère en gestion des ressources
humaines et en relations de travail
Service des ressources humaines



Claude Paradis, vice-recteur adjoint aux ressources
humaines
Vice-rectorat aux ressources humaines

Annexe A – Table de conversion

Classe	Minimum	Maximum
1	194	223
2	224	257
3	258	295
4	296	339
5	340	391
6	392	448
7	449	515

C. col. 2007-2010.

Annexe B – Titres de fonction, pointage Hay et classes

Titres	Points Hay	Classes
Acheteur, acheteuse	344	5
Agent, agente de recherche et de planification	405	6
Agent, agente de support et d'exploitation informatique	240	2
Analyste de l'informatique	430	6
Chargé, chargée de communication	335	4
Chargé, chargée de conservation et de restauration	341	5
Chargé, chargée de formation	294	3
Chargé, chargée de programmation et d'analyse	366	5
Conseiller, conseillère à la gestion des études	388	5
Conseiller, conseillère en architecture de systèmes	486	7
Conseiller, conseillère en communication	418	6
Conseiller, conseillère en recrutement et en formation	388	5
Conseiller, conseillère en développement de la recherche	405	6
Conseiller, conseillère en développement organisationnel	444	6
Conseiller, conseillère en emploi	388	5
Conseiller, conseillère en formation	429	6
Conseiller, conseillère en prévention	356	5
Conseiller, conseillère en système d'information	444	6
Conseiller, conseillère en valorisation de la recherche et transfert technologique	445	6
Consultant spécialisé, consultante spécialisée en évaluation ou en statistique	394	6
Consultant, consultante en counseling	492	7
Contremaître superviseur, contremaîtresse superviseure	328	4
Coordonnateur, coordonnatrice à l'administration	417	6
Coordonnateur, coordonnatrice aux infrastructures	396	6
Coordonnateur, coordonnatrice d'opérations	356	5
Coordonnateur, coordonnatrice d'opérations financières	354	5
Coordonnateur, coordonnatrice de la sollicitation	366	5
Coordonnateur, coordonnatrice en technique du bâtiment	373	5
Enquêteur, enquêteuse	À venir	À venir
Instructeur, instructrice en salle d'entraînement générale	286	3
Programmeur-analyste, programmeuse-analyste	245	2
Responsable de projets	421	6
Responsable de promotion et d'information sur les études	390	5
Responsable de travaux pratiques et de recherche	400	6

Responsable des relations avec le milieu	366	5
Responsable sectoriel de l'informatique	430	6
Spécialiste des risques spécifiques	465	7
Spécialiste en archivistique	354	5
Spécialiste en ressources documentaires	394	6
Spécialiste en vérification interne	475	7
Spécialiste responsable	463	7
Superviseur, superviseure de sécurité	286	3
Technicien spécialisé, technicienne spécialisée en gestion	245	2
Technicien spécialisé, technicienne spécialisée en travaux d'enseignement et de recherche	254	2
Vétérinaire clinicien/clinicienne	498	7

C. col. 2007-2010; Classification 22/11/2007; C. col. 2010-2014 (mise à jour)

Annexe C – Tableau des classes et des exigences normales

Classes	Titres	Exigences normales
2	Agent, agente de support et d'exploitation informatique	D + 2
2	Programmeur-analyste, programmeuse-analyste	D + 2
2	Technicien spécialisé, technicienne spécialisée en gestion	D + 2
2	Technicien spécialisé, technicienne spécialisée en travaux d'enseignement et de recherche	D + 2
3	Chargé, chargée de formation	B + 0
3	Instructeur, instructrice en salle d'entraînement générale	B + 1
3	Superviseur, superviseure de sécurité	D + 3
4	Chargé, chargée de communication	B + 2
4	Contremaître superviseur, contremaîtresse superviseure	D + 4
5	Acheteur, acheteuse	B + 2
5	Chargé, chargée de conservation et de restauration	B + 2
5	Chargé, chargée de programmation et d'analyse	B + 0
5	Conseiller, conseillère à la gestion des études	B + 2
5	Conseiller, conseillère en emploi	B + 4
5	Conseiller, conseillère en prévention	B + 3
5	Conseiller, conseillère en recrutement et en formation	B + 4
5	Coordonnateur, coordonnatrice d'opérations	B + 3
5	Coordonnateur, coordonnatrice d'opérations financières	B + 3
5	Coordonnateur, coordonnatrice de la sollicitation	B + 3
5	Coordonnateur, coordonnatrice en technique du bâtiment	D + 4
5	Responsable de promotion et d'information sur les études	B + 3
5	Responsable des relations avec le milieu	B + 3
5	Spécialiste en archivistique	B + C + 2
6	Agent, agente de recherche et de planification	B + 4 ou M + 2
6	Analyste de l'informatique	B + 2
6	Conseiller, conseillère en communication	B + 4
6	Conseiller, conseillère en développement de la recherche	B + 4 ou M + 2
6	Conseiller, conseillère en développement organisationnel	B + 4
6	Conseiller, conseillère en formation	B + 4 ou M + 2
6	Conseiller, conseillère en système d'information	B + 4
6	Conseiller, conseillère en valorisation de la recherche et transfert technologique	B + 4 ou M + 2
6	Consultant spécialisé, consultante spécialisée en évaluation ou en statistique	M + 2
6	Coordonnateur, coordonnatrice à l'administration	B + 3
6	Coordonnateur, coordonnatrice aux infrastructures	B + 3
6	Responsable de projets	B + 4

6	Responsable de travaux pratiques et de recherche	B + 4 ou M + 2
6	Responsable sectoriel de l'informatique	B + 4
6	Spécialiste en ressources documentaires	M + 2
7	Conseiller, conseillère en architecture de systèmes	B + 5
7	Consultant, consultante en counseling	M + 2 ou DPSY + 0
7	Spécialiste des risques spécifiques	M + 2
7	Spécialiste en vérification interne	B + 4
7	Spécialiste responsable	B + 4 ou M + 2
7	Vétérinaire clinicien/clinicienne	DMV + 2
À venir	Enquêteur, enquêteuse	B + 3

B : Baccalauréat

C : Certificat

D : Diplôme d'études collégiales

DMV : Doctorat en médecine vétérinaire

DPSY : Doctorat en psychologie clinique

M : Maîtrise

Chiffres : Années d'expérience

C. col. 2007-2010; Classification 22/11/2007; C. col. 2010-2014 (mise à jour)

Consultant, consultante en counseling

Contremaître superviseur, contremaîtresse superviseure

Coordonnateur, coordonnatrice à l'administration

Coordonnateur, coordonnatrice aux infrastructures

Coordonnateur, coordonnatrice en technique du bâtiment

Responsable sectoriel de l'informatique

Spécialiste des risques spécifiques

Spécialiste responsable

Vétérinaire clinicien, vétérinaire clinicienne

C. col. 2007-2010.

Université Laval
Description de fonction
Personnel professionnel

1. TITRE :

CLASSE :

2. SOMMAIRE DE LA FONCTION :

3. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
5. Accomplit temporairement des tâches d'un poste connexe ou inférieur, lorsque requis.

NOTE : La liste des tâches et responsabilités principales ci-dessus énumérées est sommaire et indicative. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par un membre du personnel professionnel. Cependant, les tâches et responsabilités non énumérées ne doivent pas avoir d'effet sur la classification de la présente fonction.

4. EXIGENCES NORMALES :

1. Scolarité :
2. Expérience :
3. Autres :

Annexe F.0 - Échelle des salaires de référence du 1^{er} juin 2009

Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D	-	-	-	41 397	43 680	45 503	47 329	-
C	-	-	-	42 723	45 080	46 960	48 844	-
B	-	38 970	-	44 091	46 521	48 462	50 406	-
A	-	40 217	-	45 501	48 010	50 014	52 020	-
1	38 646	41 504	44 368	46 958	49 547	51 614	53 685	-
2	39 882	42 833	45 787	48 459	51 131	53 266	55 402	-
3	41 158	44 204	47 253	50 010	52 768	54 972	57 175	-
4	42 475	45 618	48 764	51 610	54 457	56 731	59 005	-
5	43 833	47 077	50 326	53 262	56 201	58 545	60 893	-
6	45 237	48 586	51 934	54 968	57 998	60 419	62 842	-
7	46 684	50 139	53 597	56 727	59 855	62 354	64 852	-
8	48 178	51 745	55 313	58 540	61 771	64 349	66 927	-
9	49 720	53 399	57 081	60 414	63 747	66 408	69 069	-
10	51 310	55 109	58 909	62 348	65 788	68 533	71 280	70 612
11	52 952	56 871	60 793	64 344	67 892	70 727	73 560	72 588
12	54 647	58 693	62 739	66 402	70 065	72 988	75 915	74 619
13	56 395	60 571	64 745	68 527	72 307	75 325	78 342	78 857
14	58 201	62 510	66 818	70 720	74 619	77 736	80 850	83 336

* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (Article 339.6).

C. col. 2007-2010, C. col. 2011-2014

Annexe F.1 - Échelle des salaires du 1^{er} juin 2010 au 31 mai 2011

(Redressement de l'échelle des salaires de l'annexe F.0 de 2,25 %)

Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D	-	-	-	42 328	44 663	46 527	48 394	-
C	-	-	-	43 684	46 094	48 017	49 943	-
B	-	39 847	-	45 083	47 568	49 552	51 540	-
A	-	41 122	-	46 525	49 090	51 139	53 190	-
1	39 516	42 438	45 366	48 015	50 662	52 775	54 893	-
2	40 779	43 797	46 817	49 549	52 281	54 464	56 649	-
3	42 084	45 199	48 316	51 135	53 955	56 209	58 461	-
4	43 431	46 644	49 861	52 771	55 682	58 007	60 333	-
5	44 819	48 136	51 458	54 460	57 466	59 862	62 263	-
6	46 255	49 679	53 103	56 205	59 303	61 778	64 256	-
7	47 734	51 267	54 803	58 003	61 202	63 757	66 311	-
8	49 262	52 909	56 558	59 857	63 161	65 797	68 433	-
9	50 839	54 600	58 365	61 773	65 181	67 902	70 623	-
10	52 464	56 349	60 234	63 751	67 268	70 075	72 884	72 201
11	54 143	58 151	62 161	65 792	69 420	72 318	75 215	74 221
12	55 877	60 014	64 151	67 896	71 641	74 630	77 623	76 298
13	57 664	61 934	66 202	70 069	73 934	77 020	80 105	80 631
14	59 511	63 916	68 321	72 311	76 298	79 485	82 669	85 211

* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (Article 339.6).

C. col. 2007-2010, C. col. 2011-2014

Annexe F.2 - Échelle des salaires du 1^{er} juin 2011 au 27 mai 2012

(Redressement de l'échelle des salaires de l'annexe F.1 de 0,75 %)

Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D	-	-	-	42 645	44 998	46 876	48 757	-
C	-	-	-	44 012	46 440	48 377	50 318	-
B	-	40 146	-	45 421	47 925	49 924	51 927	-
A	-	41 430	-	46 874	49 458	51 523	53 589	-
1	39 812	42 756	45 706	48 375	51 042	53 171	55 305	-
2	41 085	44 125	47 168	49 921	52 673	54 872	57 074	-
3	42 400	45 538	48 678	51 519	54 360	56 631	58 899	-
4	43 757	46 994	50 235	53 167	56 100	58 442	60 785	-
5	45 155	48 497	51 844	54 868	57 897	60 311	62 730	-
6	46 602	50 052	53 501	56 627	59 748	62 241	64 738	-
7	48 092	51 652	55 214	58 438	61 661	64 235	66 808	-
8	49 631	53 306	56 982	60 306	63 635	66 290	68 946	-
9	51 220	55 010	58 803	62 236	65 670	68 411	71 153	-
10	52 857	56 772	60 686	64 229	67 773	70 601	73 431	72 743
11	54 549	58 587	62 627	66 285	69 941	72 860	75 779	74 778
12	56 296	60 464	64 632	68 405	72 178	75 190	78 205	76 870
13	58 096	62 399	66 699	70 595	74 489	77 598	80 706	81 236
14	59 957	64 395	68 833	72 853	76 870	80 081	83 289	85 850

* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (Article 339.6).

C. col. 2007-2010, C. col. 2011-2014

Annexe F.3 - Échelle des salaires du 28 mai 2012 au 25 novembre 2012

(Redressement de l'échelle des salaires de l'annexe F.2 d'un pourcentage égal à celui prévu dans la Politique salariale gouvernementale du gouvernement du Québec (PSG) pour l'année 2012, soit 1 %. Elle sera réajustée pour y intégrer, s'il y a lieu, les bonifications liées à la croissance économique du Québec.)

Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D	-	-	-	43 071	45 448	47 345	49 245	-
C	-	-	-	44 452	46 904	48 861	50 821	-
B	-	40 547	-	45 875	48 404	50 423	52 446	-
A	-	41 844	-	47 343	49 953	52 038	54 125	-
1	40 210	43 184	46 163	48 859	51 552	53 703	55 858	-
2	41 496	44 566	47 640	50 420	53 200	55 421	57 645	-
3	42 824	45 993	49 165	52 034	54 904	57 197	59 488	-
4	44 195	47 464	50 737	53 699	56 661	59 026	61 393	-
5	45 607	48 982	52 362	55 417	58 476	60 914	63 357	-
6	47 068	50 553	54 036	57 193	60 345	62 863	65 385	-
7	48 573	52 169	55 766	59 022	62 278	64 877	67 476	-
8	50 127	53 839	57 552	60 909	64 271	66 953	69 635	-
9	51 732	55 560	59 391	62 858	66 327	69 095	71 865	-
10	53 386	57 340	61 293	64 871	68 451	71 307	74 165	73 470
11	55 094	59 173	63 253	66 948	70 640	73 589	76 537	75 526
12	56 859	61 069	65 278	69 089	72 900	75 942	78 987	77 639
13	58 677	63 023	67 366	71 301	75 234	78 374	81 513	82 048
14	60 557	65 039	69 521	73 582	77 639	80 882	84 122	86 709

* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (Article 339.6).

C. col. 2007-2010, C. col. 2011-2014

Annexe F.4 - Échelle des salaires du 26 novembre 2012 au 26 mai 2013

(Redressement de l'échelle des salaires de l'annexe F.3 d'un pourcentage de 0,75 %. Elle sera réajustée pour y intégrer, s'il y a lieu, les bonifications liées à la croissance économique du Québec.)

Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D	-	-	-	43 394	45 789	47 700	49 614	-
C	-	-	-	44 785	47 256	49 227	51 202	-
B	-	40 851	-	46 219	48 767	50 801	52 839	-
A	-	42 158	-	47 698	50 328	52 428	54 531	-
1	40 512	43 508	46 509	49 225	51 939	54 106	56 277	-
2	41 807	44 900	47 997	50 798	53 599	55 837	58 077	-
3	43 145	46 338	49 534	52 424	55 316	57 626	59 934	-
4	44 526	47 820	51 118	54 102	57 086	59 469	61 853	-
5	45 949	49 349	52 755	55 833	58 915	61 371	63 832	-
6	47 421	50 932	54 441	57 622	60 798	63 334	65 875	-
7	48 937	52 560	56 184	59 465	62 745	65 364	67 982	-
8	50 503	54 243	57 984	61 366	64 753	67 455	70 157	-
9	52 120	55 977	59 836	63 329	66 824	69 613	72 404	-
10	53 786	57 770	61 753	65 358	68 964	71 842	74 721	74 021
11	55 507	59 617	63 727	67 450	71 170	74 141	77 111	76 092
12	57 285	61 527	65 768	69 607	73 447	76 512	79 579	78 221
13	59 117	63 496	67 871	71 836	75 798	78 962	82 124	82 663
14	61 011	65 527	70 042	74 134	78 221	81 489	84 753	87 359

* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (Article 339.6).

C. col. 2007-2010, C. col. 2011-2014

Annexe F.5 - Échelle des salaires du 27 mai 2013 au 31 mai 2014

(Redressement de l'échelle des salaires de l'annexe F.4 d'un pourcentage égal à celui prévu dans la Politique salariale gouvernementale du gouvernement du Québec (PSG) pour l'année 2013, soit 1,75 %. Elle sera réajustée pour y intégrer, s'il y a lieu, les bonifications liées à la croissance économique du Québec.)

Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D	-	-	-	44 153	46 590	48 535	50 482	-
C	-	-	-	45 569	48 083	50 088	52 098	-
B	-	41 566	-	47 028	49 620	51 690	53 764	-
A	-	42 896	-	48 533	51 209	53 345	55 485	-
1	41 221	44 269	47 323	50 086	52 848	55 053	57 262	-
2	42 539	45 686	48 837	51 687	54 537	56 814	59 093	-
3	43 900	47 149	50 401	53 341	56 284	58 634	60 983	-
4	45 305	48 657	52 013	55 049	58 085	60 510	62 935	-
5	46 753	50 213	53 678	56 810	59 946	62 445	64 949	-
6	48 251	51 823	55 394	58 630	61 862	64 442	67 028	-
7	49 793	53 480	57 167	60 506	63 843	66 508	69 172	-
8	51 387	55 192	58 999	62 440	65 886	68 635	71 385	-
9	53 032	56 957	60 883	64 437	67 993	70 831	73 671	-
10	54 727	58 781	62 834	66 502	70 171	73 099	76 029	75 316
11	56 478	60 660	64 842	68 630	72 415	75 438	78 460	77 424
12	58 287	62 604	66 919	70 825	74 732	77 851	80 972	79 590
13	60 152	64 607	69 059	73 093	77 124	80 344	83 561	84 110
14	62 079	66 674	71 268	75 431	79 590	82 915	86 236	88 888

* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (Article 339.6).

C. col. 2007-2010, C. col. 2011-2014

Objet : **Numéro d’affichage**
 Titre de la fonction
 Faculté, Direction, Service

[Appel],

Sur recommandation du Comité de sélection, il me fait plaisir de vous confirmer que vous avez été choisi(e) pour le poste de *[titre de la fonction et Faculté, Direction ou Service]*. Votre salaire a été établi à l’échelon *[échelon]* de la classe *[numéro de la classe]*, soit de *[montant du salaire]*. Votre période de probation ou d’essai sera de *[période]* mois au terme de laquelle vous serez titulaire de ce poste si votre rendement est satisfaisant.

Si vous acceptez notre offre, nous vous saurions gré de bien vouloir signer les trois formulaires ci-joints et de nous les retourner.

Je tiens à vous féliciter et vous prie de recevoir, *[Appel]*, l’expression de mes salutations les plus distinguées.

Conseillère, conseiller en gestion des ressources humaines et en relations de travail,
Service des ressources humaines.

C. col. 2007-2010

Annexe H – Formulaire d’acceptation

J’accepte l’offre d’emploi proposée et je serai disponible à compter du *[date]*,

Signature : _____

Date : _____

S.V.P., retourner les trois (3) copies à :

Service des ressources humaines
Bureau 5600
Pavillon Jean-Charles-Bonenfant
Université Laval

C. col. 2007-2010

Annexe I – Formulaire d’adhésion à l’APAPUL et d’autorisation de retenue à la source des cotisations

Je, soussignée ou soussigné,

Nom _____ Prénom _____

Numéro d’employé _____

Adresse personnelle _____

Ville _____

Code postal _____

Téléphone _____

Faculté, école, service _____

Département _____

Pavillon _____

Poste téléphonique _____

Adresse électronique _____

1. Je demande l’adhésion à l’APAPUL.
2. Je déclare avoir pris connaissance des dispositions de la convention collective intervenue entre l’APAPUL et l’Université Laval.
3. J’accepte de payer les droits d’adhésion et la cotisation établis par l’assemblée générale des membres.
4. J’autorise l’Université Laval à prélever cette cotisation à même mon salaire, et ce, à compter de la date de mon engagement.

Signature : _____

Date : _____

C. col. 2007-2010; C.col. 2011-2014.

Contrat intervenu entre
Université Laval, d'une part
et
Nom du membre
Adresse de domicile
Numéro d'employé
Unité administrative, d'autre part

1. Durée du programme

La durée du programme est de douze (12) mois, du _____ au _____.

2. Options (faire un choix entre ces options) :

Option A : Congés additionnels

- a) Rémunération réduite de 1,92 % pour cinq (5) jours de congé pendant la période de douze mois de cotisation.
- b) Rémunération réduite de 3,83 % pour dix (10) jours de congé pendant la période de douze mois de cotisation.
- c) Rémunération réduite de 5,75 % pour quinze (15) jours de congé pendant la période de douze mois de cotisation.

Option B : Horaire de travail comprimé

- a) Un horaire de 35 heures en quatre jours et demi (4,5).
- b) Un horaire de 70 heures en neuf (9) jours.

Option C : Réduction de la semaine de travail

- a) Une semaine de travail réduite à 32 heures en quatre (4) jours; rémunération réduite de 8,57 %.

Sous réserve des dispositions qui précèdent, le présent contrat est assujéti aux articles 132.1 à 132.8 de la convention collective entre l'Université Laval et l'Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL).

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce _____ jour du mois de _____

Signature du membre _____

Signature pour l'Université _____

Signature du témoin _____

C. c. Supérieure, supérieur immédiat
APAPUL

C. col. 2007-2010; C. coll. 2011-2014

Contrat intervenu entre
Université Laval, d'une part
et

Nom du membre
Adresse de domicile
Numéro d'employé
Unité administrative,
d'autre part

1. Durée du régime et de la période d'étalement

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé entre en vigueur le [date du début de la période d'étalement], et se termine le [date de fin de la période d'étalement].

2. Durée du congé

Le congé à traitement différé ou anticipé est d'une durée de [mois], soit du [date début] au [date fin] inclusivement.

3. Salaire pendant la période d'étalement

Pendant la période d'étalement, la personne salariée reçoit [%] de son salaire habituel.

Sous réserve des dispositions qui précèdent, le présent contrat est assujéti aux articles 242 à 256 de la convention entre l'Université Laval et l'Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce [jour] du [mois] [année].

Signature du membre _____

Signature pour l'Université _____

Signature du témoin _____

C. col. 2007-2010; C. coll. 2011-2014

A. Études de premier cycle (étudiante ou étudiant canadien)Sessions d'automne et d'hiver :

Médecine dentaire : 348 \$ maximum (droits de scolarité et frais afférents inclus);

Tous les autres secteurs : 21 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 252 \$, pour les droits de scolarité, plus 4 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 48\$, pour les frais afférents;

Programme spécial de français aux non francophones : réglementation particulière.

Session d'été :

Tous les secteurs : 21 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 252 \$, pour les droits de scolarité, plus 2 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 24 \$, pour frais les afférents;

Programme spécial de français aux non francophones : réglementation particulière.

B. Études de deuxième et troisième cycles (étudiante ou étudiant canadien)Sessions d'automne et d'hiver :

Tous les secteurs : 10 \$ le crédit, sans maximum, pour les droits de scolarité, plus 4 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 48 \$, pour les frais afférents.

Session d'été :

Tous les secteurs : 10 \$ le crédit, sans maximum, pour les droits de scolarité, plus 2 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 24 \$, pour les frais afférents.

Poursuite de la recherche : 20 \$ par session

C. Étudiante ou étudiant en scolarité préparatoire, étudiante ou étudiant libre et auditeurSessions d'automne et d'hiver

21 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 252 \$, pour les droits de scolarité, plus 4 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 48\$, pour les frais afférents.

Session d'été

21 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 252\$, pour les droits de scolarité, plus 2 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 24 \$, pour les frais afférents.

Texte officiel de référence

En cas de litige au sujet des montants couverts par l'exonération, les parties conviennent que le texte officiel de référence est le document *Renseignements généraux 1989-1990*, révisé le 14 avril 2009 (CE-2009-139), Université Laval, publié par le Bureau du secrétaire général.

Enfant d'un membre du personnel professionnel décédé, retraité ou ayant cessé son lien d'emploi

L'enfant d'un membre du personnel professionnel décédé ou retraité conserve le droit à l'exonération pour la durée de ses études à l'Université Laval, à condition d'être déjà inscrit à l'Université au moment du décès ou du départ à la retraite, et à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre la fin d'un cycle et l'inscription au suivant.

De même, l'enfant n'a plus droit à l'exonération si, après avoir interrompu ses études, il désire s'inscrire à nouveau pour les poursuivre.

Dans tous les autres cas où le membre du personnel professionnel cesse son lien d'emploi avec l'Université Laval, quelle qu'en soit la raison, l'enfant continue de bénéficier de l'exonération jusqu'à la fin de la session au cours de laquelle a lieu la cessation du lien d'emploi.

C. col. 2007-2010, Lettre d'entente 2010/1; C. coll. 2011-2014

Annexe M – Liste des organismes gouvernementaux

- L'Agence de l'efficacité énergétique
- L'Agence des partenariats public-privé du Québec
- L'Autorité des marchés financiers
- Bibliothèque et Archives nationales du Québec
- Les centres régionaux d'aide juridique
- La Commission de la construction du Québec
- La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- La Commission des services juridiques
- Le Conseil des arts et des lettres du Québec
- Le Conseil des services essentiels
- Le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec
- La Corporation d'hébergement du Québec
- La Corporation d'urgences-santé de la région de Montréal Métropolitain
- L'École nationale de police du Québec
- Le Fonds de la recherche en santé du Québec
- Le Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies
- Le Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture
- Héma-Québec
- Hydro-Québec
- L'Institut national de santé publique du Québec
- Investissement Québec
- Le Musée d'art contemporain de Montréal
- Le Musée de la civilisation
- Le Musée national des beaux-arts du Québec
- La Régie de l'énergie
- La Régie des installations olympiques
- La Société de développement des entreprises culturelles
- La Société de la Place des Arts de Montréal
- La Société de télédiffusion du Québec
- La Société des alcools du Québec
- La Société des établissements de plein air du Québec
- La Société des loteries du Québec
- La Société des traversiers du Québec
- La Société du Centre des congrès de Québec
- La Société du Grand théâtre de Québec
- La Société du Palais des congrès de Montréal
- La Société du parc industriel et portuaire de Bécancour
- La Société immobilière du Québec
- La Société québécoise d'information juridique
- La Société québécoise de récupération et de recyclage
- La Sûreté du Québec

C. col. 2007-2010

Annexe N – Abrogé

C. col. 2007-2010, C. col. 2011-2014

LETTRE D'ENTENTE 2011/1

ENTRE : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**

ci-après « L'EMPLOYEUR »

ET : **L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL
DE L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.**

ci-après « L'ASSOCIATION »

Objet : Modifications de la convention collective en vue de son renouvellement

ATTENDU les négociations entre les parties;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

D'ajouter certains articles à la convention, d'en modifier et d'en abroger d'autres de la manière suivante :

1. Modifier la définition de salaire (chapitre 1, section 4) de la façon suivante :

« Rémunération versée en contrepartie du travail du membre du personnel professionnel.

Aux fins des contributions effectuées en vertu du *Régime de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval* (RRPePUL), les montants cotisables sont ceux prévus à l'article 2.27 du Règlement du RRPePUL.

2. Ajouter l'article 19.1 qui se lit comme suit :

« 19.1 En plus des libérations prévues à l'article 19, l'Université libère à temps complet un membre du personnel professionnel désigné par l'APAPUL pour siéger et représenter l'APAPUL aux différents comités de retraites et d'assurance prévus à la convention collective. L'APAPUL peut également lui confier d'autres dossiers et responsabilités. »

3. Ajouter l'article 19.2 qui se lit comme suit :

« 19.2 Les parties conviennent que le Régime de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval (RRPePUL) rembourse à l'Université l'équivalent de 50 % du salaire et du coût des avantages sociaux du membre du personnel professionnel libéré pour assurer les fonctions décrites à l'article 19.1.»

4. Abroger l'article 22.

5. Modifier l'article 90 qui se lit comme suit :

« 90. **Affectation dans un poste cadre**

Le traitement du membre du personnel professionnel déjà à l'emploi de l'Université qui est nommé ou affecté à un poste ou à des fonctions de cadre voit son traitement augmenté de la façon prévue au Règlement régissant les conditions d'emploi des cadres ou au Règlement sur les conditions d'emploi des directrices et directeurs de service, selon le cas.

Dans le cas d'une affectation, à compter du 46^e jour ouvrable, le membre du personnel professionnel demande et se voit accorder un congé sans traitement pour la durée de cette affectation. Pendant ce congé, il n'est pas visé par l'unité d'accréditation. »

6. Ajouter l'article 90.1 qui se lit comme suit :

« 90.1 **Affectation d'un membre du personnel cadre dans un poste ou une fonction professionnelle**

Lorsqu'un membre du personnel cadre occupe un poste professionnel régulier ou temporaire, il devient, dès le 46^e jour ouvrable après le début de cette affectation, visé par l'unité d'accréditation. Son traitement est établi selon les paramètres régissant une reclassification à une classe inférieure, en conformité avec l'article 120.»

7. L'article 130.2 est modifié comme suit :

« 130.2 À la demande de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat, les heures travaillées par un membre du personnel professionnel, en sus de son horaire prévu en tenant compte de la période d'étalement, sont considérées comme des heures supplémentaires. L'horaire prévu tient compte, le cas échéant, de la réduction de la semaine de travail prévue à l'article 132.4 (Option C). »

8. Le paragraphe b) de l'article 130.3 est modifié comme suit :

« 130.3 b) les heures travaillées durant la période d'étalement en sus des 35 heures par semaine, ou moins si le membre bénéficie d'une réduction de la semaine de travail, moins les heures établies au paragraphe précédent, sont rémunérées au taux du salaire habituel (100 % ou compensées par un congé payé d'une durée équivalente à ces heures). »

9. Modifier le premier paragraphe de l'article 132.1 qui se lit dorénavant comme suit :

« 132.1 **Objectif et nature du programme**

Le programme vise à favoriser la conciliation travail et vie personnelle tout en assurant le maintien de la qualité du service à la clientèle. L'adhésion au programme demeure strictement libre et volontaire. »

10. Modifier l'article 132.2 qui se lit dorénavant comme suit :

« 132.2 **Personnel admissible**

Au moment de faire sa demande, le membre du personnel professionnel doit occuper un poste à temps complet à titre de membre du personnel professionnel depuis au moins douze (12) mois continus. De plus, le contrat du membre du personnel professionnel temporaire doit être d'une durée prévisible minimale de douze (12) mois.

L'Université ne peut refuser une demande d'un membre du personnel professionnel admissible.

Aux fins des présentes, le membre du personnel professionnel ne devra pas s'être absenté pour plus de trois (3) mois au cours de la dernière année pour les motifs suivants : congé spécial non rémunéré, congé à traitement différé et congé parental supplémentaire. Si le total de ces absences dépasse effectivement cette durée, la participation au programme est alors sujette à l'approbation de la supérieure ou du supérieur immédiat qui ne peut la refuser sans motif valable. »

11. Modifier l'article 132.4 comme suit :

« 132.4 **Modalités d'application**

Le membre du personnel professionnel ne peut se prévaloir que d'une seule des trois options qui suivent par période de 12 mois.

Option A - Congés additionnels

Le membre du personnel professionnel continue de travailler selon son horaire régulier, mais sa rémunération est réduite de 1,92 %, accumulant ainsi cinq (5) jours de congé par période de douze (12) mois de cotisation, ou de 3,83 %, accumulant ainsi dix (10) jours de congé par période de douze (12) mois de cotisation ou encore de 5,75 %, accumulant ainsi quinze (15) jours de congé par période de douze (12) mois de cotisation.

Option B - Horaire de travail comprimé

Le membre du personnel professionnel comprime son horaire de travail, soit en optant pour un horaire de 35 heures en 4,5 jours ou un horaire de 70 heures en 9 jours.

Option C - Réduction de la semaine de travail

Le membre du personnel professionnel réduit sa semaine de travail à 32 heures qu'il exécute en quatre jours. Sa rémunération est alors réduite de 8,57 %. L'adhésion à cette option est soumise à l'approbation de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat qui ne peut la refuser sans motif valable.

L'option C fait l'objet d'une période d'essai de deux années, elle est accessible du 1^{er} février 2012 au 31 janvier 2014. »

12. Modifier le titre de l'article 132.5 comme suit :

« 132.5 **Prise des congés additionnels**

Les congés doivent être pris au cours des douze (12) mois du programme. Le choix des congés se fait après entente avec la supérieure ou le supérieur immédiat. Ils peuvent être pris de façon continue ou non et peuvent être fractionnés en demi-journées. Ils ne peuvent être reportés au-delà des douze (12) mois, sauf dans les cas prévus à l'article 132.7 e). »

13. Modifier l'article 132.6 qui se lit dorénavant comme suit :

« 132.6 Le membre du personnel professionnel doit formuler une demande écrite à sa supérieure ou à son supérieur immédiat, avec copie au Service des ressources humaines et à l'APAPUL, au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date prévue du début du programme. Le formulaire consigné à l'annexe J sert de contrat entre les parties.

Le membre du personnel professionnel qui adhère à une des options du programme de conciliation travail et vie personnelle peut s'en retirer à tout moment sur préavis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables adressé à la supérieure ou au supérieur immédiat, dont copie est envoyée au Service des ressources humaines et à l'APAPUL. »

14. Abroger le paragraphe g) de l'article 132.7.

15. Modifier le tableau de l'article 142 qui se lit comme suit :

« Au 1^{er} juin 2010, la prime est établie selon le barème suivant :

Quantité de personnel dirigé en équivalent temps complet	Montant de la prime
3 à moins de 17	2 192 \$
17 et plus	3 835 \$

Par ailleurs, le membre du personnel professionnel occupant une fonction dont le titre apparaît à la liste en annexe D reçoit une prime de 1 645 \$ seulement lorsqu'il dirige une équipe de dix-sept (17) personnes et plus en équivalent temps complet. »

16. Modifier l'article 142.1 en enlevant les mots « À compter du 1^{er} juin 2007 ». L'article se lit dorénavant comme suit :

« 142.1 La prime de gestion de personnel est indexée du même pourcentage que celui consenti aux échelles salariales, et ce, aux mêmes dates. »

17. Ajouter l'article 142.2 qui se lit comme suit :

« 142.2 **Prime de reconnaissance**

La prime de reconnaissance est l'un des moyens que l'Université utilise pour marquer la reconnaissance qu'elle témoigne à l'endroit de son personnel professionnel.

Cette prime de reconnaissance est non cotisable au RRPePUL et au régime d'assurances collectives et s'établit comme suit :

Années de service	Primes de reconnaissance
De 20 à 24 années	2,5 % du salaire à l'échelle
De 25 à 29 années	3,5 % du salaire à l'échelle
De 30 à 34 années	4,5 % du salaire à l'échelle
De 35 années et plus	5,5 % du salaire à l'échelle

Elle est versée au membre du personnel professionnel à compter du début de la période de paie qui suit l'atteinte des années de service à l'Université qui y donne droit.

Le présent article entre en vigueur le 3 septembre 2012. »

18. L'article 143 se lit comme suit :

Échelles des salaires

« 143. Les échelles des salaires paraissent à l'annexe F.0 à F.5. L'échelle F.0 correspond à l'échelle des salaires de référence en vigueur au 1^{er} juin 2009. »

19. Modifier l'article 144 comme suit :

« 144. L'échelle des salaires en vigueur du 1er juin 2010 au 31 mai 2011 est obtenue en redressant l'échelle des salaires en vigueur au 1er juin 2009 de 2,25 % (voir annexe F.1). »

20. Modifier l'article 145 comme suit :

« 145. L'échelle des salaires en vigueur du 1er juin 2011 au 27 mai 2012 est obtenue en redressant l'échelle des salaires résultant de l'article 144 de 0,75 % (voir annexe F.2). »

21. Modifier l'article 146 comme suit :

« 146. L'échelle des salaires en vigueur du 28 mai 2012 au 25 novembre 2012 est obtenue en redressant l'échelle des salaires résultant de l'article 145 d'un pourcentage égal à celui prévu dans la Politique salariale gouvernementale du gouvernement du Québec (PSG) pour l'année 2012, soit 1 % (voir annexe F.3). Elle sera réajustée pour y intégrer, s'il y a lieu, les bonifications liées à la croissance économique du Québec. »

22. Modifier l'article 147 comme suit :

« 147. L'échelle des salaires en vigueur du 26 novembre 2012 au 26 mai 2013 est obtenue en redressant l'échelle des salaires résultant de l'article 146 de 0,75 % (voir annexe F.4). Cette indexation n'est pas cotisable au RRPePUL, mais le deviendra lorsque le déficit de capitalisation attesté en date du 31 décembre 2010 sera complètement résorbé, sous réserve que le RRPePUL ne redevienne pas déficitaire du seul fait d'avoir rendu cotisable cette indexation de 0,75 %. Une fois que cette indexation est rendue cotisable, elle le demeure de façon permanente. »

LETTRE D'ENTENTE 2011/1 | 5

23. Modifier l'article 148 comme suit :

« 148. L'échelle des salaires en vigueur du 27 mai 2013 au 31 mai 2014 est obtenue en redressant l'échelle des salaires résultant de l'article 147 d'un pourcentage égal à celui prévu dans la Politique salariale gouvernementale du gouvernement du Québec (PSG) pour l'année 2013, soit 1,75 % (voir annexe F.5). Elle sera réajustée pour y intégrer, s'il y a lieu, les bonifications liées à la croissance économique du Québec. »

24. Abroger l'article 289.

25. Abroger l'article 290.

26. Abroger l'article 291.

27. L'article 292 est modifié en retirant le dernier paragraphe. L'article se lit dorénavant comme suit :

« 292. Un membre du personnel professionnel âgé d'au moins 55 ans et qui a au moins quinze (15) années de service dans un poste régulier obtient, à sa demande, un congé non rémunéré à 50 % de son régime d'emploi, s'il joint à cette demande une renonciation définitive de son emploi prenant effet au plus tard cinq (5) ans après le début du congé non rémunéré ou à 65 ans, selon la première éventualité. Dans ce cas, les cotisations salariale et patronale au RRPePUL sont versées entièrement par l'Université pour la partie correspondant au congé, et le membre du personnel professionnel et l'Université continuent de verser la cotisation au Régime de rentes du Québec, comme si le traitement n'avait pas été réduit. »

28. L'article 292.1 est modifié en retirant le dernier paragraphe. L'article se lit dorénavant comme suit :

« 292.1 À la demande de sa supérieure ou de son supérieur immédiat, le membre du personnel professionnel peut obtenir une retraite graduelle dont la rémunération peut varier entre 75 % et 100 % de son salaire régulier pour une prestation de travail variant entre 50 % et 75 % de sa tâche normale. L'écart entre la prestation de travail et la rémunération est au minimum de 25 %.

Cette période de retraite graduelle ne peut s'étaler sur plus de deux (2) ans et est conditionnelle à une renonciation définitive de son emploi prenant effet au plus tard deux ans (2) après le début de la période de retraite graduelle. Pendant cette période, les cotisations salariales et patronales au RRPePUL relatives à l'écart entre la prestation de travail et la rémunération sont versées entièrement par l'Université et le membre du personnel professionnel et l'Université continuent de verser la cotisation au Régime de rentes du Québec, comme si le traitement n'avait pas été réduit. »

29. L'article 297.1 est modifié de la manière suivante :

« 297.1 **Maintien de certains postes**

Conformément à l'article 109.1, paragraphe c), du *Code du travail*, les parties conviennent que l'Université peut utiliser, en situation de grève ou de lock-out, les services des personnes occupant les postes suivants :

Titres de fonction	Responsabilités	Code de poste
Agent/e de recherche et de planification	Officier/e de sécurité informatique	57333
Coordonnateur/trice en technique du bâtiment	Mécanicien/ne de machines fixes, classe 1 - chauffage	59328
Coordonnateur/trice en technique du bâtiment	Mécanicien/ne de machines fixes, classe 1 - réfrigération	57142
Coordonnateur/trice en technique du bâtiment	Électricien/ne, licence A-2	57194
Coordonnateur/trice en technique du bâtiment	Régulation et automatisme	59231
Enquêteur	Enquêteur	64186
Spécialiste des risques spécifiques	Risques biologiques	57727
Spécialiste des risques spécifiques	Risques chimiques	53824
Spécialiste des risques spécifiques	Risques radioactifs	58748

30. L'article 334 est modifié comme suit :

« 334. **Utilisation des services**

Un membre du personnel professionnel ne peut utiliser à des fins personnelles les services, le personnel, l'équipement ou les bureaux de l'Université.

Dans le respect des politiques et des règlements en vigueur à l'Université Laval, les membres du personnel professionnel peuvent occasionnellement faire usage de certains actifs informationnels de l'Université Laval aux fins de leur vie privée. Dans ce cadre, l'information qui y est relative leur est propre et a un caractère confidentiel.

Par ailleurs, au sens de ces politiques et règlements, à titre de partenaire, l'APAPUL est reconnue comme un « utilisateur ».

31. L'article 339 est modifié comme suit :

« 339. La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature, soit le 24 novembre 2011 et se termine le 31 mai 2014. »

32. Abroger l'article 339.1.

33. Abroger l'article 339.2.

34. Abroger l'article 339.3.

35. Abroger l'article 339.4.

36. Abroger l'annexe N.

Annexe F.0 - Échelle des salaires de référence du 1^{er} juin 2009

Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D	-	-	-	41 397	43 680	45 503	47 329	-
C	-	-	-	42 723	45 080	46 960	48 844	-
B	-	38 970	-	44 091	46 521	48 462	50 406	-
A	-	40 217	-	45 501	48 010	50 014	52 020	-
1	38 646	41 504	44 368	46 958	49 547	51 614	53 685	-
2	39 882	42 833	45 787	48 459	51 131	53 266	55 402	-
3	41 158	44 204	47 253	50 010	52 768	54 972	57 175	-
4	42 475	45 618	48 764	51 610	54 457	56 731	59 005	-
5	43 833	47 077	50 326	53 262	56 201	58 545	60 893	-
6	45 237	48 586	51 934	54 968	57 998	60 419	62 842	-
7	46 684	50 139	53 597	56 727	59 855	62 354	64 852	-
8	48 178	51 745	55 313	58 540	61 771	64 349	66 927	-
9	49 720	53 399	57 081	60 414	63 747	66 408	69 069	-
10	51 310	55 109	58 909	62 348	65 788	68 533	71 280	70 612
11	52 952	56 871	60 793	64 344	67 892	70 727	73 560	72 588
12	54 647	58 693	62 739	66 402	70 065	72 988	75 915	74 619
13	56 395	60 571	64 745	68 527	72 307	75 325	78 342	78 857
14	58 201	62 510	66 818	70 720	74 619	77 736	80 850	83 336

* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (Article 339.6).

Annexe F.1 - Échelle des salaires du 1^{er} juin 2010 au 31 mai 2011

(Redressement de l'échelle des salaires de l'annexe F.0 de 2,25 %)

Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D	-	-	-	42 328	44 663	46 527	48 394	-
C	-	-	-	43 684	46 094	48 017	49 943	-
B	-	39 847	-	45 083	47 568	49 552	51 540	-
A	-	41 122	-	46 525	49 090	51 139	53 190	-
1	39 516	42 438	45 366	48 015	50 662	52 775	54 893	-
2	40 779	43 797	46 817	49 549	52 281	54 464	56 649	-
3	42 084	45 199	48 316	51 135	53 955	56 209	58 461	-
4	43 431	46 644	49 861	52 771	55 682	58 007	60 333	-
5	44 819	48 136	51 458	54 460	57 466	59 862	62 263	-
6	46 255	49 679	53 103	56 205	59 303	61 778	64 256	-
7	47 734	51 267	54 803	58 003	61 202	63 757	66 311	-
8	49 262	52 909	56 558	59 857	63 161	65 797	68 433	-
9	50 839	54 600	58 365	61 773	65 181	67 902	70 623	-
10	52 464	56 349	60 234	63 751	67 268	70 075	72 884	72 201
11	54 143	58 151	62 161	65 792	69 420	72 318	75 215	74 221
12	55 877	60 014	64 151	67 896	71 641	74 630	77 623	76 298
13	57 664	61 934	66 202	70 069	73 934	77 020	80 105	80 631
14	59 511	63 916	68 321	72 311	76 298	79 485	82 669	85 211

* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (Article 339.6).

Annexe F.2 - Échelle des salaires du 1^{er} juin 2011 au 27 mai 2012

(Redressement de l'échelle des salaires de l'annexe F.1 de 0,75 %)

Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D	-	-	-	42 645	44 998	46 876	48 757	-
C	-	-	-	44 012	46 440	48 377	50 318	-
B	-	40 146	-	45 421	47 925	49 924	51 927	-
A	-	41 430	-	46 874	49 458	51 523	53 589	-
1	39 812	42 756	45 706	48 375	51 042	53 171	55 305	-
2	41 085	44 125	47 168	49 921	52 673	54 872	57 074	-
3	42 400	45 538	48 678	51 519	54 360	56 631	58 899	-
4	43 757	46 994	50 235	53 167	56 100	58 442	60 785	-
5	45 155	48 497	51 844	54 868	57 897	60 311	62 730	-
6	46 602	50 052	53 501	56 627	59 748	62 241	64 738	-
7	48 092	51 652	55 214	58 438	61 661	64 235	66 808	-
8	49 631	53 306	56 982	60 306	63 635	66 290	68 946	-
9	51 220	55 010	58 803	62 236	65 670	68 411	71 153	-
10	52 857	56 772	60 686	64 229	67 773	70 601	73 431	72 743
11	54 549	58 587	62 627	66 285	69 941	72 860	75 779	74 778
12	56 296	60 464	64 632	68 405	72 178	75 190	78 205	76 870
13	58 096	62 399	66 699	70 595	74 489	77 598	80 706	81 236
14	59 957	64 395	68 833	72 853	76 870	80 081	83 289	85 850

* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (Article 339.6).

Annexe F.3 - Échelle des salaires du 28 mai 2012 au 25 novembre 2012

(Redressement de l'échelle des salaires de l'annexe F.2 d'un pourcentage égal à celui prévu dans la Politique salariale gouvernementale du gouvernement du Québec (PSG) pour l'année 2012, soit 1 %. Elle sera réajustée pour y intégrer, s'il y a lieu, les bonifications liées à la croissance économique du Québec.)

Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D	-	-	-	43 071	45 448	47 345	49 245	-
C	-	-	-	44 452	46 904	48 861	50 821	-
B	-	40 547	-	45 875	48 404	50 423	52 446	-
A	-	41 844	-	47 343	49 953	52 038	54 125	-
1	40 210	43 184	46 163	48 859	51 552	53 703	55 858	-
2	41 496	44 566	47 640	50 420	53 200	55 421	57 645	-
3	42 824	45 993	49 165	52 034	54 904	57 197	59 488	-
4	44 195	47 464	50 737	53 699	56 661	59 026	61 393	-
5	45 607	48 982	52 362	55 417	58 476	60 914	63 357	-
6	47 068	50 553	54 036	57 193	60 345	62 863	65 385	-
7	48 573	52 169	55 766	59 022	62 278	64 877	67 476	-
8	50 127	53 839	57 552	60 909	64 271	66 953	69 635	-
9	51 732	55 560	59 391	62 858	66 327	69 095	71 865	-
10	53 386	57 340	61 293	64 871	68 451	71 307	74 165	73 470
11	55 094	59 173	63 253	66 948	70 640	73 589	76 537	75 526
12	56 859	61 069	65 278	69 089	72 900	75 942	78 987	77 639
13	58 677	63 023	67 366	71 301	75 234	78 374	81 513	82 048
14	60 557	65 039	69 521	73 582	77 639	80 882	84 122	86 709

* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (Article 339.6).

Annexe F.4 - Échelle des salaires du 26 novembre 2012 au 26 mai 2013

(Redressement de l'échelle des salaires de l'annexe F.3 d'un pourcentage de 0,75 %. Elle sera réajustée pour y intégrer, s'il y a lieu, les bonifications liées à la croissance économique du Québec.)

Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D	-	-	-	43 394	45 789	47 700	49 614	-
C	-	-	-	44 785	47 256	49 227	51 202	-
B	-	40 851	-	46 219	48 767	50 801	52 839	-
A	-	42 158	-	47 698	50 328	52 428	54 531	-
1	40 512	43 508	46 509	49 225	51 939	54 106	56 277	-
2	41 807	44 900	47 997	50 798	53 599	55 837	58 077	-
3	43 145	46 338	49 534	52 424	55 316	57 626	59 934	-
4	44 526	47 820	51 118	54 102	57 086	59 469	61 853	-
5	45 949	49 349	52 755	55 833	58 915	61 371	63 832	-
6	47 421	50 932	54 441	57 622	60 798	63 334	65 875	-
7	48 937	52 560	56 184	59 465	62 745	65 364	67 982	-
8	50 503	54 243	57 984	61 366	64 753	67 455	70 157	-
9	52 120	55 977	59 836	63 329	66 824	69 613	72 404	-
10	53 786	57 770	61 753	65 358	68 964	71 842	74 721	74 021
11	55 507	59 617	63 727	67 450	71 170	74 141	77 111	76 092
12	57 285	61 527	65 768	69 607	73 447	76 512	79 579	78 221
13	59 117	63 496	67 871	71 836	75 798	78 962	82 124	82 663
14	61 011	65 527	70 042	74 134	78 221	81 489	84 753	87 359

* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (Article 339.6).

Annexe F.5 - Échelle des salaires du 27 mai 2013 au 31 mai 2014

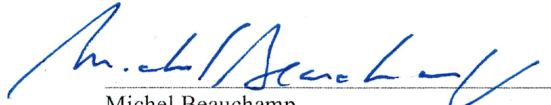
(Redressement de l'échelle des salaires de l'annexe F.4 d'un pourcentage égal à celui prévu dans la Politique salariale gouvernementale du gouvernement du Québec (PSG) pour l'année 2013, soit 1,75 %. Elle sera réajustée pour y intégrer, s'il y a lieu, les bonifications liées à la croissance économique du Québec.)

Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D	-	-	-	44 153	46 590	48 535	50 482	-
C	-	-	-	45 569	48 083	50 088	52 098	-
B	-	41 566	-	47 028	49 620	51 690	53 764	-
A	-	42 896	-	48 533	51 209	53 345	55 485	-
1	41 221	44 269	47 323	50 086	52 848	55 053	57 262	-
2	42 539	45 686	48 837	51 687	54 537	56 814	59 093	-
3	43 900	47 149	50 401	53 341	56 284	58 634	60 983	-
4	45 305	48 657	52 013	55 049	58 085	60 510	62 935	-
5	46 753	50 213	53 678	56 810	59 946	62 445	64 949	-
6	48 251	51 823	55 394	58 630	61 862	64 442	67 028	-
7	49 793	53 480	57 167	60 506	63 843	66 508	69 172	-
8	51 387	55 192	58 999	62 440	65 886	68 635	71 385	-
9	53 032	56 957	60 883	64 437	67 993	70 831	73 671	-
10	54 727	58 781	62 834	66 502	70 171	73 099	76 029	75 316
11	56 478	60 660	64 842	68 630	72 415	75 438	78 460	77 424
12	58 287	62 604	66 919	70 825	74 732	77 851	80 972	79 590
13	60 152	64 607	69 059	73 093	77 124	80 344	83 561	84 110
14	62 079	66 674	71 268	75 431	79 590	82 915	86 236	88 888

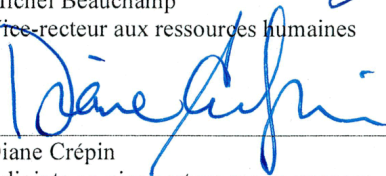
* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (Article 339.6).

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec ce 24^e jour du mois de novembre 2011.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL



Michel Beauchamp
Vice-recteur aux ressources humaines

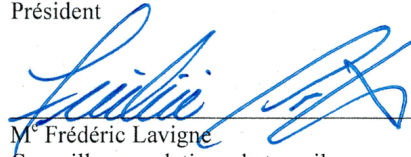


Diane Crépín
Adjointe au vice-recteur aux ressources
humaines

POUR L'ASSOCIATION DU PERSONNEL
ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.



Charles Simard, CRIA
Président



M^{re} Frédéric Lavigne
Conseiller en relations de travail

LETTRE D'ENTENTE 2011/2

ENTRE : L'UNIVERSITÉ LAVAL

ci-après « L'EMPLOYEUR »

ET : L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL
DE L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.

ci-après « L'ASSOCIATION »

Objet : Règlement du grief 01-2011 quant à l'interprétation de la lettre d'entente ayant comme objet l'*amendement numéro 18 - Modalités d'application* datée du 11 janvier 2002, du *Rapport du Groupe de travail technique* daté du 15 octobre 2003 ainsi que de la lettre d'entente datée du 21 avril 2005 qui accepte les conclusions du rapport du Groupe de travail technique.

ATTENDU la signature de la convention collective 2011-2014 le 24 novembre 2011;

ATTENDU le dépôt le 6 janvier 2011 du grief 01-2011 quant à l'interprétation de la lettre d'entente ayant comme objet l'*amendement numéro 18 - Modalités d'application* datée du 11 janvier 2002, du *Rapport du Groupe de travail technique* daté du 15 octobre 2003 ainsi que de la lettre d'entente datée du 21 avril 2005 qui accepte les conclusions du rapport du Groupe de travail technique ;

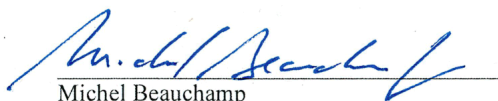
ATTENDU que le *Rapport du Groupe de travail technique*, daté du 15 octobre 2003, énonce les paramètres et modalités d'attribution et d'utilisation des surplus futurs du Régime de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval (RRPePUL).

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT :

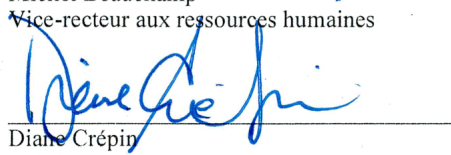
1. Le préambule de la présente entente en fait partie intégrante et sert à en interpréter le sens et la portée;
2. L'Employeur déclare faire droit au grief 01-2011, conformément à la lettre adressée à M^c Jean-Guy Ménard le 24 novembre 2011;
3. Les parties conviennent que les frais d'annulation de l'arbitrage prévus en lien avec le grief 01-2011 seront payés à parts égales;
4. Les parties déclarent qu'elles ont pu analyser et prendre conseil relativement à la présente entente et s'en déclarent satisfaites.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec ce 24^e jour du mois de novembre 2011.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

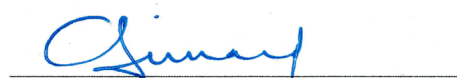


Michel Beauchamp
Vice-recteur aux ressources humaines

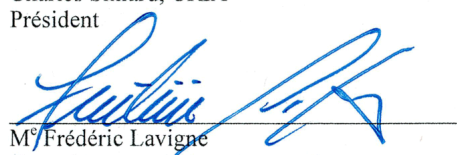


Diane Crépín
Adjointe au vice-recteur aux ressources
humaines

POUR L'ASSOCIATION DU PERSONNEL
ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.



Charles Simard, CRIA
Président



M^{re} Frédéric Lavigne
Conseiller en relations de travail

LETTRE D'ENTENTE 2011/2 | 2

LETTRE D'ENTENTE 2011/3

ENTRE : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**

ci-après « L'EMPLOYEUR »

ET : **L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.**

ci-après « L'ASSOCIATION »

Objet : Régime de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval (RRPePUL)

CONSIDÉRANT la lettre d'entente ayant comme objet *l'amendement numéro 18 - Modalités d'application* datée du 11 janvier 2002, du *Rapport du Groupe de travail technique* datée du 15 octobre 2003 ainsi que de la lettre d'entente datée du 21 avril 2005 (ci-après appelée l'Entente du 21 avril 2005) qui accepte les conclusions du rapport du Groupe de travail technique;

CONSIDÉRANT que l'Entente du 21 avril 2005 trouve toujours application;

CONSIDÉRANT la lettre d'entente 2011/2 signée ce même jour;

CONSIDÉRANT les discussions tenues au cours de la négociation ayant mené au renouvellement de la convention collective le même jour que la signature de la présente;

CONSIDÉRANT que les parties se sont entendues sur le principe du remboursement du déficit de capitalisation de 37,2 M\$ attesté en date du 31 décembre 2010 et les sommes avancées aux participants actifs prévues à l'article 4.07 du Règlement du RRPePUL, lesquelles s'élèvent à plus de 5 M\$ en date du 31 décembre 2010;

CONSIDÉRANT que l'article 4.01 du Règlement du RRPePUL fait en sorte que la cotisation d'exercice et les montants d'amortissement de tout déficit actuariel sont payés à parts égales par l'ensemble des participants actifs et par l'Employeur;

CONSIDÉRANT les articles 4.03, 4.07 et 19.04 du Règlement du RRPePUL;

CONSIDÉRANT que le grief 01-2011 est prévu pour audience le 15 décembre 2011 devant l'arbitre M^e Jean-Guy Ménard;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Association et de l'Employeur de maintenir la pérennité du RRPePUL dans sa forme actuelle et d'en assurer la santé financière;

CONSIDÉRANT que la présente lettre d'entente ne peut être interprétée comme une renonciation de l'Entente du 21 avril 2005 pour le futur;

LETTRE D'ENTENTE 2011/3 | 1

CONSIDÉRANT que la présente lettre d'entente ne peut être invoquée comme précédent dans les discussions futures avec l'Employeur;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et permet de l'interpréter.
2. À la signature de la présente entente, l'Université Laval fait droit au grief 01-2011 et transmet à l'arbitre M^e Jean-Guy Ménard la lettre jointe en annexe A.
3. Malgré le texte de l'article 4.07 du Règlement du RRPePUL, le remboursement de la part des participants du déficit de capitalisation, attesté en date du 31 décembre 2010, des sommes avancées aux participants actifs prévues à l'article 4.07 du Règlement du RRPePUL ainsi que des reliquats de solvabilité est remboursé à même les sommes suivantes :
 - 3.1. Suspension de l'indexation salariale du 1^{er} juin 2010¹ pour rendre les échelles salariales au 1^{er} juin 2010 équivalentes à celles en vigueur au 1^{er} juin 2009 (Annexe F.6 de la convention collective 2007-2010) jusqu'au remboursement de la part du déficit de capitalisation, dont la responsabilité échoit aux participants actifs, des sommes avancées aux participants actifs prévues à l'article 4.07 du Règlement du RRPePUL ainsi que des reliquats de solvabilité.
 - 3.2. Bonification des sommes non versées par l'Employeur en vertu du paragraphe 3.1 de la présente entente par un facteur de 19,85 % représentant le taux des avantages sociaux évalué par le Service des finances.
 - 3.3. Au 1^{er} janvier 2011, maintien de la cotisation salariale au RRPePUL à 9 %.
4. Les sommes cumulées en vertu des paragraphes 3.1, 3.2 et 3.3 de la présente entente sont versées, selon les modalités de versement des salaires, dans un compte spécifique dédié au paiement du déficit de capitalisation constaté au 31 décembre 2010, des sommes avancées aux participants actifs prévues à l'article 4.07 du Règlement du RRPePUL ainsi que des reliquats de solvabilité. Ces sommes portent intérêt et sont utilisées, à chaque période de paie, pour le paiement de la part du déficit de capitalisation constaté au 31 décembre 2010, des sommes avancées aux participants actifs prévues à l'article 4.07 du Règlement du RRPePUL ainsi que des reliquats de solvabilité. Le taux d'intérêt utilisé pour les sommes avancées tant par les participants que par l'Employeur est le taux réel d'emprunt de l'Université Laval.
5. Dans l'éventualité où ces sommes s'avéraient insuffisantes, les parties reprendront les discussions pour combler le manque à gagner.
6. Lors d'une évaluation actuarielle au cours de la durée de la présente entente, la totalité (100 %) des gains actuariels se dégageant à la suite de l'application du paragraphe 3.1 de la présente entente pour les participants actifs qui prendront leur retraite, cesseront leur emploi ou décéderont avant la retraite durant toute la période où les salaires finaux seront inférieurs à ceux dont ils auraient bénéficié, n'eût été de l'application de ce paragraphe, servira à réduire la part du déficit de capitalisation à la charge des participants actifs.

¹ Voir tableaux des échelles salariales et de la prime de gestion de personnel tenant compte de cette suspension en annexe B et C.

7. À la suite d'une évaluation actuarielle au cours de la durée de la présente entente, si la cotisation d'exercice au RRPePUL est supérieure à 18 % de la masse salariale, les parties devront amender le Règlement du RRPePUL afin de limiter la cotisation d'exercice à 18 %. Les parties pourront alors ajuster le niveau de bénéfices du régime afin que la cotisation d'exercice du RRPePUL soit égale à la somme des cotisations salariale et patronale, en tenant compte de l'écart de 0,4 % payé par l'Employeur pour l'administration du régime.
8. Si, à la suite d'une évaluation actuarielle au cours de la durée de la présente entente, les sommes cumulées dans le compte décrit au paragraphe 4 ci-dessus sont supérieures au montant nécessaire au paiement du déficit de capitalisation, des sommes avancées aux participants actifs prévues à l'article 4.07 du Règlement du RRPePUL ainsi que des reliquats de solvabilité, les parties reprendront les discussions et conviendront que leur priorité sera de réinstaurer les échelles de salaires en tout ou en partie, en fonction du montant disponible.
9. L'Employeur fournit semestriellement à l'Association l'état des montants, en date du 30 avril et du 31 octobre de chaque année, cumulés et appliqués au paiement du déficit de capitalisation, des sommes avancées aux participants actifs prévues à l'article 4.07 du Règlement du RRPePUL ainsi que des reliquats de solvabilité.
10. L'Employeur verra à ce que les parties du déficit de capitalisation attesté en date du 31 décembre 2010, des sommes avancées aux participants actifs prévues à l'article 4.07 et des reliquats de solvabilité qui incombent au personnel cadre et aux directeurs de service soient remboursées au RRPePUL.
11. Si une évaluation actuarielle au cours de la durée de la présente entente démontre l'absence de déficit de capitalisation et que les sommes avancées aux participants actifs prévues à l'article 4.07 ont été remboursés, les échelles salariales prévues à la convention collective en vigueur sont définitivement rétablies de même que les taux des primes, avec effet rétroactif à la date où le déficit aura été résorbé. Toutes les sommes accumulées dans le compte décrit au paragraphe 4 sont retournées aux membres de l'Association selon leur contribution au trop-perçu, majorées des intérêts prévus au paragraphe 4, et ce, même si ces personnes ont quitté l'Université. De plus, les parties conviendront des changements à apporter aux bénéfices du RRPePUL afin que le coût du service courant soit de nouveau rétabli à 16,8 %. Enfin, la présente entente se termine.
12. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature et reste en vigueur, sous réserve des paragraphes 5 et 11, jusqu'au renouvellement de la convention collective 2011-2014 à intervenir entre l'Employeur et l'Association.

- 4 -

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 24^e jour de novembre 2011.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

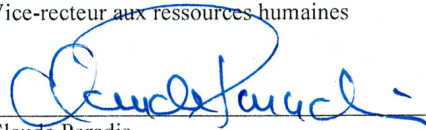
POUR L'ASSOCIATION DU PERSONNEL
ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.



Michel Beauchamp
Vice-recteur aux ressources humaines



Charles Simard, CRIA
Président



Claude Paradis
Vice-recteur adjoint aux ressources humaines



Éric Matteau
Conseiller en relations de travail



Vice-rectorat aux ressources humaines

Le 24 novembre 2011

Monsieur Jean-Guy Ménard
Arbitre de griefs
53, rue du Parc-de-Vimy
Québec (Québec) G1C 2L3

Objet : Université Laval et APAPUL - Grief 01-2011
Audience du 15 décembre 2011

Monsieur,

Compte tenu du renouvellement de la convention collective conclu par l'Université Laval et l'Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL) et des lettres d'entente portant les numéros 2011/2 et 2011/3 conclues le même jour, l'Université Laval déclare faire droit au grief 01-2011 daté du 6 janvier 2011, bien que l'évaluation faite par la présente administration de l'opportunité de conclure des ententes comme celles signées les 11 janvier 2002 et 21 avril 2005 puisse différer significativement.

Veuillez recevoir, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le vice-recteur aux ressources humaines,



Michel Beauchamp

c.c. Association du personnel administratif professionnel
de l'Université Laval Inc. (APAPUL)
Service des ressources humaines

Pavillon Jean-Charles-Bonenfant
2345, allée des Bibliothèques
Local 5439
Québec (Québec) G1V 0A6
CANADA

418 656-3154
Télécopieur : 418 656-2455
www.rh.ulaval.ca

Annexe B

Échelle salariale du 1 ^{er} juin 2010 au 31 mai 2011							Indexation	0,00%
Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D	-	-	-	41 397	43 680	45 503	47 329	-
C	-	-	-	42 723	45 080	46 960	48 844	-
B	-	38 970	-	44 091	46 521	48 462	50 406	-
A	-	40 217	-	45 501	48 010	50 014	52 020	-
1	38 646	41 504	44 368	46 958	49 547	51 614	53 685	-
2	39 882	42 833	45 787	48 459	51 131	53 266	55 402	-
3	41 158	44 204	47 253	50 010	52 768	54 972	57 175	-
4	42 475	45 618	48 764	51 610	54 457	56 731	59 005	-
5	43 833	47 077	50 326	53 262	56 201	58 545	60 893	-
6	45 237	48 586	51 934	54 968	57 998	60 419	62 842	-
7	46 684	50 139	53 597	56 727	59 855	62 354	64 852	-
8	48 178	51 745	55 313	58 540	61 771	64 349	66 927	-
9	49 720	53 399	57 081	60 414	63 747	66 408	69 069	-
10	51 310	55 109	58 909	62 348	65 788	68 533	71 280	70 612
11	52 952	56 871	60 793	64 344	67 892	70 727	73 560	72 588
12	54 647	58 693	62 739	66 402	70 065	72 988	75 915	74 619
13	56 395	60 571	64 745	68 527	72 307	75 325	78 342	78 857
14	58 201	62 510	66 818	70 720	74 619	77 736	80 850	83 336

* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (Article 339.6).

Échelle salariale du 1 ^{er} juin 2011 au 27 mai 2012 – Salaire versé							Indexation	0,75%
Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D	-	-	-	41 714	44 015	45 852	47 692	-
C	-	-	-	43 051	45 426	47 320	49 219	-
B	-	39 269	-	44 429	46 878	48 834	50 793	-
A	-	40 525	-	45 850	48 378	50 398	52 419	-
1	38 942	41 822	44 708	47 318	49 927	52 010	54 097	-
2	40 188	43 161	46 138	48 831	51 523	53 674	55 827	-
3	41 474	44 543	47 615	50 394	53 173	55 394	57 613	-
4	42 801	45 968	49 138	52 006	54 875	57 166	59 457	-
5	44 169	47 438	50 712	53 670	56 632	58 994	61 360	-
6	45 584	48 959	52 332	55 390	58 443	60 882	63 324	-
7	47 042	50 524	54 008	57 162	60 314	62 832	65 349	-
8	48 547	52 142	55 737	58 989	62 245	64 842	67 440	-
9	50 101	53 809	57 519	60 877	64 236	66 917	69 599	-
10	51 703	55 532	59 361	62 826	66 293	69 059	71 827	71 154
11	53 358	57 307	61 259	64 837	68 413	71 269	74 124	73 145
12	55 066	59 143	63 220	66 911	70 602	73 548	76 497	75 191
13	56 827	61 036	65 242	69 053	72 862	75 903	78 943	79 462
14	58 647	62 989	67 330	71 262	75 191	78 332	81 470	83 975

* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (Article 339.6).

Échelle salariale du 28 mai 2012 au 25 novembre 2012 – Salaire versé							Indexation	1,00 %
Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D	-	-	-	42 141	44 465	46 321	48 180	-
C	-	-	-	43 491	45 890	47 804	49 722	-
B	-	39 670	-	44 883	47 357	49 333	51 312	-
A	-	40 940	-	46 319	48 873	50 913	52 955	-
1	39 340	42 250	45 165	47 802	50 437	52 542	54 650	-
2	40 599	43 603	46 610	49 330	52 050	54 223	56 398	-
3	41 898	44 998	48 102	50 909	53 716	55 960	58 202	-
4	43 238	46 438	49 640	52 537	55 436	57 750	60 065	-
5	44 621	47 923	51 230	54 219	57 211	59 597	61 987	-
6	46 050	49 459	52 867	55 956	59 040	61 505	63 971	-
7	47 523	51 040	54 560	57 746	60 931	63 475	66 017	-
8	49 044	52 675	56 307	59 592	62 881	65 505	68 130	-
9	50 613	54 359	58 107	61 500	64 893	67 601	70 310	-
10	52 232	56 099	59 968	63 468	66 970	69 765	72 561	71 881
11	53 904	57 893	61 885	65 500	69 112	71 998	74 882	73 892
12	55 629	59 748	63 866	67 595	71 324	74 300	77 279	75 960
13	57 408	61 659	65 908	69 758	73 606	76 679	79 750	80 274
14	59 247	63 633	68 019	71 991	75 960	79 133	82 303	84 834

* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (Article 339.6).

Échelle salariale du 26 novembre 2012 au 26 mai 2013 – Salaire versé							Indexation	0,75 %
Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D	-	-	-	42 464	44 806	46 676	48 549	-
C	-	-	-	43 824	46 242	48 170	50 103	-
B	-	39 974	-	45 227	47 720	49 711	51 705	-
A	-	41 254	-	46 674	49 247	51 303	53 361	-
1	39 642	42 574	45 512	48 168	50 824	52 944	55 069	-
2	40 910	43 937	46 967	49 708	52 449	54 639	56 830	-
3	42 219	45 343	48 471	51 299	54 128	56 389	58 649	-
4	43 570	46 794	50 021	52 940	55 861	58 193	60 526	-
5	44 963	48 290	51 623	54 635	57 650	60 054	62 462	-
6	46 403	49 838	53 273	56 385	59 493	61 976	64 462	-
7	47 887	51 431	54 978	58 189	61 398	63 961	66 523	-
8	49 420	53 079	56 739	60 049	63 363	66 008	68 652	-
9	51 001	54 775	58 552	61 971	65 390	68 120	70 849	-
10	52 632	56 529	60 427	63 955	67 484	70 299	73 117	72 432
11	54 317	58 337	62 360	66 002	69 642	72 550	75 456	74 459
12	56 055	60 206	64 356	68 113	71 871	74 869	77 872	76 542
13	57 849	62 132	66 414	70 293	74 171	77 266	80 361	80 889
14	59 701	64 121	68 540	72 543	76 542	79 740	82 934	85 484

* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (Article 339.6).

Échelle salariale du 27 mai 2013 au 31 mai 2014 – Salaire versé						Indexation		1,75%
Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D	-	-	-	43 223	45 607	47 511	49 417	-
C	-	-	-	44 608	47 069	49 032	50 999	-
B	-	40 689	-	46 036	48 573	50 600	52 630	-
A	-	41 991	-	47 508	50 128	52 221	54 315	-
1	40 351	43 335	46 325	49 030	51 733	53 891	56 054	-
2	41 642	44 723	47 807	50 597	53 387	55 616	57 846	-
3	42 974	46 154	49 338	52 216	55 096	57 397	59 697	-
4	44 349	47 631	50 915	53 887	56 860	59 234	61 608	-
5	45 767	49 154	52 546	55 612	58 681	61 128	63 580	-
6	47 233	50 730	54 225	57 393	60 557	63 085	65 615	-
7	48 744	52 351	55 962	59 230	62 496	65 105	67 713	-
8	50 304	54 028	57 753	61 123	64 496	67 188	69 880	-
9	51 914	55 755	59 599	63 079	66 559	69 338	72 116	-
10	53 574	57 540	61 508	65 099	68 690	71 557	74 425	73 727
11	55 288	59 380	63 475	67 183	70 887	73 847	76 805	75 790
12	57 058	61 282	65 507	69 332	73 156	76 208	79 264	77 911
13	58 883	63 243	67 601	71 550	75 497	78 648	81 798	82 336
14	60 769	65 268	69 766	73 840	77 911	81 166	84 417	87 013

* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (Article 339.6).

Annexe C

La prime prévue à l'article 142 de la convention collective est établie selon le barème suivant :

Quantité de personnel dirigé en équivalent temps complet	Montant de la prime
3 à moins de 17	2 144 \$
17 et plus	3 751 \$

Par ailleurs, le membre du personnel professionnel occupant une fonction dont le titre apparaît à la liste en annexe D de la convention collective reçoit une prime de 1 609 \$ seulement lorsqu'il dirige une équipe de dix-sept (17) personnes et plus en équivalent temps complet.

LETTRE D'ENTENTE 2011/4

ENTRE : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**

ci-après « L'EMPLOYEUR »

ET : **L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.**

ci-après « L'ASSOCIATION »

Objet : Allocations de retraite: période de transition

CONSIDÉRANT les discussions tenues au cours de la négociation ayant mené au renouvellement de la convention collective le même jour que la signature de la présente;

CONSIDÉRANT l'accord intervenu entre les parties sur la transformation des allocations de retraite;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

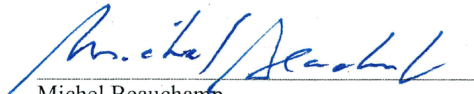
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Les articles 289 à 291 inclusivement, l'annexe N et les dispositions relatives aux allocations de retraite des articles 292 et 292.1 de la convention collective 2007-2010 sont maintenus pour le membre du personnel professionnel qui annonce son départ à la retraite au plus tard le 31 janvier 2012, sous réserve que sa retraite soit effective au plus tard le 31 mai 2012.
3. Au moment de la signature de la présente lettre d'entente, le membre du personnel professionnel ayant déjà annoncé sa prise de retraite après le 31 mai 2012 et qui souhaite se prévaloir des articles 289 à 291 inclusivement, de l'annexe N et des dispositions relatives aux allocations de retraite des articles 292 et 292.1 de la convention collective 2007-2010, pourra devancer son départ à la retraite en quittant au plus tard le 30 mai 2012.

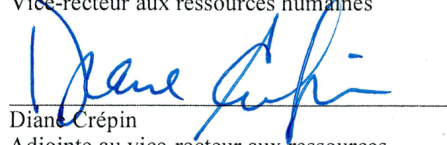
Pour ce faire, il fait part de son intention au Directeur du Service des ressources humaines de se prévaloir de cette disposition au plus tard le 31 janvier 2012.

4. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec ce 24^e jour du mois de novembre 2011.

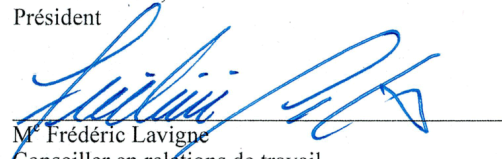
POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL


Michel Beauchamp
Vice-recteur aux ressources humaines


Diane Crépin
Adjointe au vice-recteur aux ressources
humaines

POUR L'ASSOCIATION DU PERSONNEL
ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.


Charles Simard, CRIA
Président


M^r Frédéric Lavigne
Conseiller en relations de travail

LETTRE D'ENTENTE 2011/5

ENTRE : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**

ci-après « L'EMPLOYEUR »

ET : **L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.**

ci-après « L'ASSOCIATION »

OBJET : **Contrat de professionnel contractuel retraité**

CONSIDÉRANT les discussions tenues au cours de la négociation ayant mené au renouvellement de la convention collective le même jour que la signature de la présente;

CONSIDÉRANT l'accord intervenu entre les parties sur la transformation des allocations de retraite;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

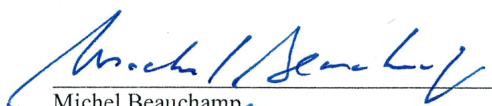
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Le membre du personnel professionnel qui annonce son départ à la retraite entre le 1^{er} février 2012 et le 31 mai 2012, sous réserve que sa retraite soit effective au plus tard le 30 septembre 2012, pourra se prévaloir, à compter du premier jour de sa retraite, d'un contrat d'un (1) à huit (8) mois à son régime d'emploi normal à titre de professionnel contractuel retraité.
3. Les conditions suivantes s'appliqueront :
 - 3.1. Le membre du personnel professionnel se prévaut de ces dispositions sur préavis auprès de sa supérieure ou de son supérieur immédiat d'au moins 30 jours. Dans ce préavis, le membre du personnel professionnel indique quelle sera la date de fin du contrat qu'il souhaite obtenir, sans que celle-ci se situe en deçà d'un mois ou au-delà de huit (8) mois à compter du premier jour de sa retraite.
 - 3.2. Le contrat de professionnel contractuel retraité ne peut pas être renouvelé.
 - 3.3. La durée initialement annoncée par le membre du personnel professionnel ne peut être modifiée sans l'accord de la supérieure ou du supérieur immédiat. Cependant, le membre du personnel professionnel peut, sur préavis écrit d'au moins vingt (20) jours, mettre fin à son contrat.
 - 3.4. Pendant la durée du contrat, le traitement du professionnel contractuel retraité est égal à 91 % du traitement qu'il recevait le jour précédant sa prise de retraite, auquel est ajouté un paiement de vacances équivalent au taux de vacances appliqué le dernier jour de travail avant le départ pour la retraite.

LETTRE D'ENTENTE 2011/5 | 1

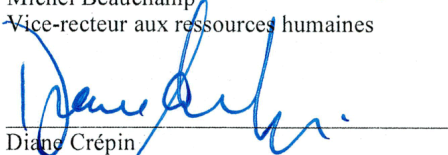
- 3.5. Le professionnel contractuel retraité ne peut cotiser ni au régime de retraite, ni au régime d'assurances collectives. Il ne peut bénéficier des articles 286 à 291.1 (retraite), 132.1 à 132.6 (programme de conciliation travail et vie personnelle). De plus, les exclusions d'articles prévues à l'article 15 pour le personnel temporaire surnuméraire s'appliquent au professionnel contractuel retraité. Cependant, l'application de l'article 189 est limitée à dix (10) jours de calendrier par période d'invalidité.
- 3.6. Pendant la durée du contrat, le professionnel contractuel retraité s'acquitte des tâches dont il était responsable avant son départ à la retraite.
- 3.7. Pendant la durée de son contrat, le professionnel contractuel retraité reçoit, en plus de son traitement, sa rente de retraite en conformité avec le règlement du RRPePUL.
4. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 24^e jour de novembre 2011.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

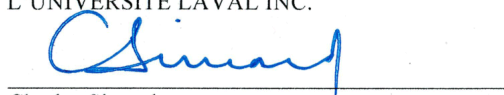


Michel Beauchamp
Vice-recteur aux ressources humaines

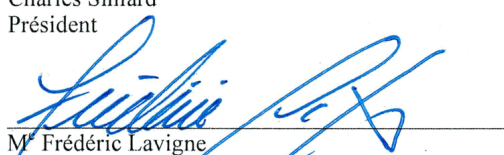


Diane Crépin
Adjointe au vice-recteur aux ressources
humaines

POUR L'ASSOCIATION DU PERSONNEL
ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.



Charles Simard
Président



M. Frédéric Lavigne
Conseiller en relations de travail

LETTRE D'ENTENTE 2011/6

ENTRE : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**

ci-après « L'EMPLOYEUR »

ET : **L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.**

ci-après « L'ASSOCIATION »

Objet : Instauration d'un projet pilote afin d'expérimenter un horaire de travail comprimé de 35 heures en 4 jours.

ATTENDU la signature de la convention collective 2011-2014 le 24 novembre 2011;

ATTENDU la volonté des parties d'expérimenter d'autres formes d'aménagement d'horaire de travail favorisant la conciliation travail et vie personnelle;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Un projet pilote est instauré permettant aux membres du personnel professionnel de compléter leur semaine de travail normale de 35 heures en quatre jours.
2. Deux unités font l'objet du projet pilote, soit une faculté et un service. Ces unités sont choisies en concertation avec l'APAPUL.
3. Le projet pilote s'étend du 1^{er} mars 2012 au 28 février 2014.
4. L'adhésion du membre du personnel professionnel au projet pilote se fait sur une base volontaire.
5. Le choix de la journée non travaillée se fait après entente avec la supérieure ou le supérieur immédiat.
6. Le membre du personnel professionnel qui adhère au projet pilote de son unité peut s'en retirer à tout moment sur préavis écrit d'au moins cinq (5) jours à la supérieure ou au supérieur immédiat, dont copie est envoyée au Service des ressources humaines et à l'APAPUL.
7. Le membre du personnel professionnel qui adhère au projet pilote et sa supérieure ou son supérieur immédiat s'engagent à remplir tout questionnaire relatif à ce projet et à rencontrer les membres du Comité paritaire de réflexion sur la conciliation travail et vie personnelle instauré par la lettre d'entente 2011/7.

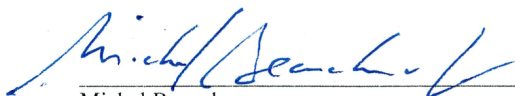
LETTRE D'ENTENTE 2011/6 | 1

8. Les parties s'engagent à favoriser la réussite de ce projet pilote.

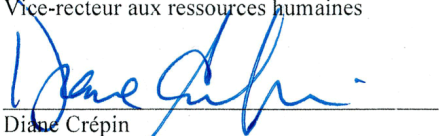
9. Ce programme de conciliation est assujéti aux dispositions des articles 132.1, 132.2, 132.3, 132.5 et 132.7 de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec ce 24^e jour du mois de novembre 2011.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL



Michel Beauchamp
Vice-recteur aux ressources humaines

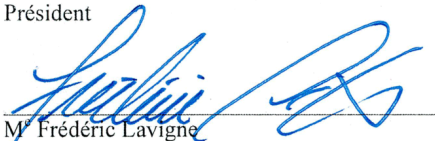


Diane Crépín
Adjointe au vice-recteur aux ressources
humaines

POUR L'ASSOCIATION DU PERSONNEL
ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.



Charles Simard, CRIA
Président



M^{re} Frédéric Lavigne
Conseiller en relations de travail

LETTRE D'ENTENTE 2011/7

ENTRE : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**

ci-après « L'EMPLOYEUR »

ET : **L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.**

ci-après « L'ASSOCIATION »

**Objet : Instauration d'un comité paritaire de réflexion sur la conciliation travail et vie
personnelle.**

ATTENDU la signature de la convention collective 2011-2014 le 24 novembre 2011;

ATTENDU que l'Association et l'Employeur veulent favoriser la conciliation travail et vie personnelle à l'Université Laval;

ATTENDU les dispositions de la lettre d'entente 2011/6;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Un comité paritaire de réflexion sur la conciliation travail et vie personnelle est créé.
2. Chaque partie désigne trois représentants pour y siéger.
3. Les membres désignés par l'APAPUL sont libérés, conformément à l'article 17 de la convention collective.
4. Le comité s'adjoint, le cas échéant, une ou plusieurs personnes expertes dans le domaine de la conciliation travail et vie personnelle.
5. Ce comité a comme mandat de consulter les membres du personnel professionnel et les gestionnaires sur les enjeux et les modalités d'application d'un programme de conciliation travail et vie personnelle pour les membres du personnel professionnel de l'Université Laval.

Il sera notamment responsable :

- a) d'évaluer l'opportunité de maintenir, au-delà de la période d'essai prévue à l'article 132.4 (Option C) de la convention collective, la possibilité pour un membre du personnel professionnel de travailler 32 heures en quatre jours. Le comité produit, à cet effet, un rapport

LETTRE D'ENTENTE 2011/7 | 1

d'étape au plus tard le 30 novembre 2013. Les parties se rencontrent pour statuer sur l'opportunité de maintenir cette option au plus tard le 15 janvier 2014;

b) d'évaluer l'opportunité d'introduire d'autres formules de conciliation travail et vie personnelle, notamment la possibilité de permettre à un membre du personnel professionnel de travailler 28 heures en quatre jours;

c) d'évaluer les résultats du projet pilote prévu à la lettre d'entente 2011/6.

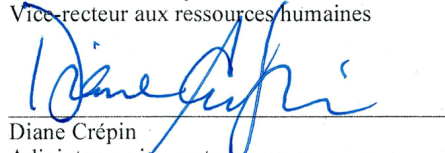
6. Le comité produit un rapport contenant des recommandations aux parties, et ce, au plus tard le 31 mai 2014.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec ce 24^e jour du mois de novembre 2011.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL



Michel Beauchamp
Vice-recteur aux ressources humaines

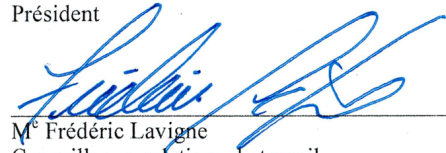


Diane Crépín
Adjointe au vice-recteur aux ressources humaines

POUR L'ASSOCIATION DU PERSONNEL
ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.



Charles Simard, CRIA
Président



M^e Frédéric Lavigne
Conseiller en relations de travail