

Convention collective 2007-2010

La convention collective est mise à jour régulièrement sur le site Web de l'Association au apapul.ulaval.ca

Index alphabétique

Articles

- A -

Abolition (création, modification) d'une fonction	<u>106</u>
Abolition d'un poste régulier (professionnel et cadre).....	<u>92 à 95</u>
Accidents du travail et maladies professionnelles.....	<u>195 à 201</u>
Accompagnement d'un membre	<u>23</u>
Activités de représentation de l'APAPUL.....	<u>17 à 24</u>
Adhésion à l'APAPUL et autorisation de retenue à la source des cotisations (formulaire).....	<u>Annexe I</u>
Adhésion au programme de conciliation travail et vie personnelle (contrat).....	<u>Annexe J</u>
Adhésion et cotisation	<u>25 à 35</u>
Administration de la convention	<u>332 à 335</u>
Administration des régimes (assurances collectives)	<u>280 à 284</u>
Admissibilité au recrutement interne.....	<u>42.1 à 42.4</u>
Adoption (congés pour)	<u>226 à 231.1</u>
Affaires judiciaires	<u>266 à 268</u>
Affectation dans un poste cadre.....	<u>90</u>
Affectation temporaire (poste vacant ou dépourvu de son titulaire ou en processus de définition ou poste temporaire).....	<u>84 à 88</u>
Affectation temporaire (prime)	<u>89, 89.1</u>
Affichage	<u>37 à 40</u>
<i>Affichage avec la mention « non officielle »</i>	<u>107</u>
<i>Durée de l'avis d'affichage</i>	<u>37</u>
<i>Maîtrise exigée</i>	<u>39</u>
Allaitement (congé)	<u>206</u>
Allocations de retraite	<u>289 à 291, Annexe N</u>
Ancienneté.....	<u>76 à 81</u>
Arbitrage (recours à).....	<u>307 à 314</u>
Arrêt de travail involontaire	<u>297</u>
Assurances collectives	<u>275 à 284</u>
<i>Personnel temporaire remplaçant et surnuméraire</i>	<u>275.1</u>
<i>Régimes obligatoires</i>	<u>277</u>
Automobile (dépenses).....	<u>296</u>
Avancement accéléré (études ou rendement exceptionnel)	<u>140</u>
Avancement d'échelon	<u>139, 139.1</u>
Avis, mémo ou directive du Vice-rectorat aux ressources humaines.....	<u>24</u>

- B -

Banque de congés de maladie non indemnisables.....	<u>194</u>
Budget (formation professionnelle)	<u>160 à 164</u>
But de la convention.....	<u>1</u>

- C -

Candidature politique	<u>257 à 265</u>
Capacité diminuée	<u>200, 201</u>
Carrière professionnelle	<u>Chapitre III</u>
Champ d'application	<u>10 à 12</u>
Changement de salaire à la suite d'une reclassification	<u>119 à 120.1</u>
Classe transitoire (échelle T).....	<u>339.6</u>
Classes (pointage Hay et titres de fonction)	<u>Annexe B</u>
Classes (spécifications)	<u>136</u>
Classes et exigences normales.....	<u>Annexe C</u>
Classification d'une fonction.....	<u>108 à 111</u>
Classification des emplois	<u>Chapitre IV</u>
Comité de classification	<u>112 à 115</u>
Comité de formation professionnelle.....	<u>156 à 159</u>
· Budget de formation professionnelle	<u>160</u>
Comité de santé et sécurité du travail.....	<u>199.1</u>
Comité de sélection	<u>50</u>
Comité des griefs	<u>303</u>
Conciliation travail et vie personnelle	<u>132.1 à 132.7, Annexe J</u>
Conditions de travail.....	<u>Chapitre V</u>
Conditions de travail – personnel temporaire.....	<u>15.2</u>

Congés

· Accidents du travail et maladies professionnelles	<u>195 à 201</u>
· Adoption.....	<u>226 à 231.1</u>
· Affaires judiciaires.....	<u>266 à 268</u>
· Allaitement.....	<u>206 à 208</u>
· Candidature politique	<u>257 à 265</u>
· Conciliation travail et vie personnelle.....	<u>132.1 à 132.7, Annexe J</u>
· Congés spéciaux non rémunérés	<u>270 à 274.1</u>
<i>Durée d'une année qui peut être reconduit</i>	<u>270</u>
<i>Durée d'une année après cinq ans d'ancienneté (une fois au cinq ans)</i>	<u>272</u>
<i>Durée d'un mois après deux ans d'ancienneté</i>	<u>274</u>
· Déménagement.....	<u>269.3</u>
· Examen médical	<u>186, 187</u>
· Fériés.....	<u>183 à 185</u>
· Fractionnement du congé de maternité, paternité, adoption ou parental	<u>234.1</u>
· Funérailles.....	<u>269.1</u>
· Grossesse ou allaitement	<u>206 à 208</u>
· Incapacité permanente (poste vacant)	<u>192</u>
· Invalidité.....	<u>191 à 193</u>
· Maladie	<u>188 à 190</u>
<i>Crédit de vacances</i>	<u>173 a)</u>
· Maladie (traitement différé)	<u>250</u>
· Maladie non indemnisable (banque)	<u>194</u>
· Mariage	<u>269.2</u>
· Maternité	<u>209 à 221; 231.1</u>
<i>Avantages maintenus.....</i>	<u>219</u>
<i>Fractionnement du congé</i>	<u>234.1</u>
<i>Suspension du congé.....</i>	<u>234.2</u>
· Maternité (cas non admissibles)	<u>215 à 221</u>
· Naissance	<u>225 à 241</u>
· Non rémunérés (congrés spéciaux).....	<u>270 à 274.1</u>

<i>Durée d'une année qui peut être reconduit</i>	<u>270</u>
<i>Durée d'une année après cinq ans d'ancienneté (une fois au cinq ans)</i>	<u>272</u>
<i>Durée d'un mois après deux ans d'ancienneté</i>	<u>274</u>
• Parental	232 à 234.3
<i>Avantages maintenus (ancienneté, expérience, régimes de retraite et d'assurances)</i>	<u>233</u>
<i>Fractionnement du congé</i>	<u>234.1</u>
<i>Suspension du congé</i>	<u>234.2</u>
• Parental supplémentaire non rémunéré (52 semaines)	235 à 241
<i>Avantages maintenus (ancienneté, expérience, régimes de retraite et d'assurances)</i>	<u>236</u>
<i>Fractionnement du congé</i>	<u>234.1</u>
<i>Paternité (cinq semaines sans salaire)</i>	<u>225.1</u>
<i>Suspension du congé</i>	<u>234.2</u>
• 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>	<u>245 a)</u>
• 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>	<u>173 b)</u>
<i>Congé non rémunéré plus de 20 jours</i>	<u>173 e)</u>
<i>Crédit de vacances (en cas d'absence du travail pour congé de maladie)</i>	<u>173 a)</u>
<i>Maladie</i>	<u>173 a)</u>
<i>Maternité et adoption</i>	<u>173 c)</u>
<i>Mise à pied</i>	<u>173 d)</u>
<i>Rappel durant les vacances</i>	<u>181</u>
<i>Report des vacances (12 journées maximum)</i>	<u>176 a)</u>
Convention (but de la)	<u>1</u>
Convention (impression et distribution).....	<u>337, 339.5</u>
Convention (primauté)	<u>336</u>
Convention (renouvellement).....	<u>339</u>
Cotisation (adhésion).....	<u>25 à 35</u>
Création, modification ou abolition d'une fonction	<u>106, 107</u>
Critère pour admissibilité (sélection).....	<u>44</u>
Cumul temporaire de fonctions professionnelles (traitement).....	<u>91</u>

- D -

Définitions.....	<u>9</u>
Délais pour déposer un grief (période d'été- 4 ^e lundi de juin au 3 ^e vendredi d'août).....	<u>317</u>
Délais pour effectuer une demande d'avancement accéléré	<u>140</u>
Démission (fin d'emploi volontaire)	<u>101</u>
Dépenses (automobile).....	<u>296</u>
Dépôt grief pour harcèlement psychologique	<u>300</u>
Description d'une fonction	<u>102 à 105, Annexe E</u>
Détermination du traitement additionnel lors d'un cumul temporaire de fonctions professionnelles	<u>91</u>
Détermination du traitement lors d'une affectation dans un poste cadre	<u>90</u>
Détermination du traitement lors de toute affectation à une fonction professionnelle	<u>89</u>
Directive, mémo ou avis du Vice-rectorat aux ressources humaines.....	<u>24</u>
Dispositions particulières (formation professionnelle)	<u>165 à 169</u>
Distribution de la convention	<u>337</u>
Dossier officiel	<u>64 à 69</u>
Dossier, permanence et ancienneté	<u>Chapitre III, section 2</u>
Dotation	<u>37 à 61</u>

Droits acquis	<u>293, 294</u>
Droits aux services	<u>333</u>
Droits de scolarité (exonération des)	<u>285, Annexe L</u>
Droits des parties (reconnaissance).....	<u>1</u>

- E -

Échange de poste (option volontaire)	<u>82</u>
Échelle « T » (classe transitoire)	<u>339.6</u>
Échelle des salaires de référence.....	<u>144, Annexe F.1</u>
Échelle des salaires majorée de 2 % (1 ^{er} juin 2006 au 31 mai 2007)	<u>144, Annexe F.2</u>
Échelle des salaires (1 ^{er} juin 2007 au 31 mai 2008)	<u>145, Annexe F.3</u>
Échelle des salaires (1 ^{er} juin 2008 au 5 janvier 2009)	<u>146, Annexe F.4</u>
Échelle des salaires (6 janvier 2009 au 31 mai 2009)	<u>147, Annexe F.5</u>
Échelle des salaires (1 ^{er} juin 2009 au 31 mai 2010)	<u>148, Annexe F.6</u>
Échelon (avancement)	<u>139, 139.1</u>
Échelon (positionnement dans l'échelle).....	<u>136</u>
Engagement (nouveau membre du personnel professionnel ou déjà à l'emploi de l'Université)	<u>54 à 61</u>
Engagement du personnel de soutien (traitement salarial)	<u>56.1</u>
Entrée en vigueur et renouvellement de la convention	<u>Chapitre VIII</u>
Essai (période)	<u>73</u>
Étalement des heures	<u>130</u>
Études pertinentes.....	<u>39, 56</u>
Étudiante, étudiant (programme études-travail) – salaire	<u>10</u>
Examen médical (congés)	<u>186, 187</u>
Exigences normales (Tableau des classes et des)	<u>Annexe C</u>
Exonération des droits de scolarité	<u>285, Annexe L</u>

- F -

Fermeture ou modification d'un secteur.....	<u>96</u>
Fin d'emploi volontaire.....	<u>101</u>
Fonction (abolition, création ou modification)	<u>106</u>
Formation (professionnelle)	<u>154 à 169</u>
Formation des comités	<u>36</u>
Formulaire	
<i>Acceptation</i>	<u>Annexe H</u>
<i>Adhésion à l'APAPUL et autorisation de retenue à la source des cotisations</i>	<u>Annexe I</u>
<i>Contrat d'adhésion au programme de conciliation travail et vie personnelle</i>	<u>Annexe J</u>
<i>Contrat de régime à traitement différé ou anticipé</i>	<u>Annexe K</u>
<i>Description de fonction du personnel professionnel</i>	<u>Annexe E</u>
<i>Engagement</i>	<u>Annexe G</u>
Fractionnement (congé maternité, paternité, adoption ou parental)	<u>234.1</u>

- G -

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

- H -

Harcèlement psychologique	<u>120.2</u>
<i>Délai pour dépôt d'un grief</i>	<u>300</u>
Heures supplémentaires.....	<u>130.1 à 131</u>
Horaire d'été.....	<u>132</u>

Horaire de travail	<u>128 à 130</u>
- I -	
Impression de la convention	<u>337, 339,5</u>
Incapacité permanente – poste vacant	<u>192</u>
Interprétation (règles)	<u>7, 7.1, 7.2, 8</u>
Invalidité	<u>191 à 193</u>
- J -	
Jours fériés	<u>183 à 185</u>
Juré ou témoin (affaires judiciaires)	<u>266 à 268</u>
- L -	
Libération syndicale	<u>17 à 23</u>
Liste des descriptions de fonction avec gestion du personnel intégrée	<u>Annexe D</u>
Liste des membres	<u>24</u>
Liste des organismes gouvernementaux	<u>Annexe M</u>
Local	<u>335</u>
Lock-out ou grève (maintien de certaines fonctions)	<u>297.1</u>
Longue invalidité – poste vacant	<u>192</u>
- M -	
Maintien de certaines fonctions (grève ou lock-out)	<u>297.1</u>
Maladie (conгés de).....	<u>188 à 190</u>
Maladies professionnelles (accidents du travail).....	<u>195 à 199</u>
Mémo, avis ou directive du Vice-rectorat aux ressources humaines	<u>24</u>
Mesures administratives (procédure)	<u>329 à 331</u>
Mesures disciplinaires (procédure)	<u>319 à 328</u>
Milieu de travail et responsabilité professionnelle	<u>120.2 à 127</u>
Modalités d’application du congé à traitement différé ou anticipé	<u>247</u>
Modification d’un secteur (ou fermeture).....	<u>96</u>
Modification d’une fonction (création ou abolition)	<u>106, 107</u>
Mouvements de personnel.....	<u>81.1 à 101</u>
<i>Salaires</i>	<u>81.1</u>
- O -	
Option volontaire (échange de poste).....	<u>82</u>
Organismes gouvernementaux (liste).....	<u>Annexe M</u>
- P -	
Paternité (conгés).....	<u>225.1</u>
Période d’essai.....	<u>73</u>
Période d’invalidité	<u>191 à 193</u>
Période de probation	<u>70</u>
Permanence (période d’essai, probation, non confirmation)	<u>9, 70 à 74</u>
Personnel temporaire – conditions de travail	<u>15.2</u>
Pointage Hay (classes et titres de fonction).....	<u>Annexe B</u>
Positionnement dans l’échelle (échelon).....	<u>136</u>
Poste cyclique	<u>15.1</u>
Poste vacant – longue invalidité	<u>192</u>
Poursuite en justice	<u>127</u>
Prêt de services.....	<u>97 à 100</u>
Primauté de la convention.....	<u>336</u>
Primes	
<i>Affectation dans un poste cadre</i>	<u>90</u>
<i>Affectation temporaire à une fonction professionnelle</i>	<u>89</u>

<i>Cumul temporaire de fonctions professionnelles</i>	<u>91</u>
<i>Disponibilité</i>	<u>131.1</u>
<i>Expertise</i>	<u>57</u>
<i>Gestion de personnel</i>	<u>142, 142.1</u>
<i>Gestion de personnel (indexation)</i>	<u>142.1</u>
<i>Marché</i>	<u>153</u>
Probation (période de)	<u>70</u>
Procédure – Mesures administratives	<u>329 à 331</u>
Procédure – Mesures disciplinaires	<u>319 à 328</u>
Procédure – Règlement des griefs	<u>Chapitre VI</u>
Programme de conciliation travail et vie personnelle	<u>132.1 à 132.7</u>
<i>Rupture de contrat</i>	<u>132.8</u>
Programme études-travail.....	<u>10</u>

- R -

Reclassification	<u>116 à 120.1</u>
<i>Salaire à la suite d'une reclassification</i>	<u>119 à 120.1</u>
Reconnaissance des droits des parties	<u>2 à 6</u>
Recours à l'arbitrage	<u>307 à 314</u>
Recrutement	<u>41 à 48.1</u>
<i>Admissibilité</i>	<u>42.1 à 42.4</u>
Régime à traitement différé ou anticipé (congé).....	<u>242 à 256, Annexe K</u>
Règlement des griefs (procédure)	<u>Chapitre VI</u>
Règles d'interprétation	<u>7, 7.1, 7.2, 8</u>
Relevé des avantages sociaux.....	<u>295</u>
Relocalisation (définition).....	<u>9</u>
<i>Capacité diminuée</i>	<u>200, 201</u>
Rémunération minimale de rappel	<u>130.5 à 130.7</u>
Rémunération pour travail à plus de 400 km du domicile.....	<u>128.1</u>
Renouvellement de la convention	<u>339</u>
Remplacement.....	<u>92 à 95</u>
Représentation	<u>17 à 23</u>
Responsabilité professionnelle (milieu de travail et)	<u>120.2 à 127</u>
Retraite	<u>286 à 292.1</u>
Retraite anticipée avant le 7 janvier 2008 (dispositions de la convention collective 2003-2006).....	<u>339.4</u>
Rupture de contrat – programme conciliation travail vie personnelle.....	<u>132.8</u>

- S -

Salaire	<u>133 à 138</u>
<i>Changement de poste régulier (personnel permanent)</i>	<u>81.1</u>
<i>Définition</i>	<u>9</u>
<i>Employée, employé de soutien</i>	<u>56.1</u>
<i>Engagement (lors de l')</i>	<u>54</u>
<i>Étudiante, étudiant (programme études-travail)</i>	<u>10</u>
<i>Modalités d'application du congé à traitement différé ou anticipé (salaire)</i>	<u>247</u>
<i>Reclassification</i>	<u>119 à 120.1</u>
<i>Traitement additionnel lors d'un cumul temporaire de fonctions professionnelles</i>	<u>91</u>
<i>Traitement du personnel provenant du SEUL</i>	<u>56.1</u>
<i>Traitement lors d'une affectation dans un poste cadre</i>	<u>90</u>
<i>Traitement lors de toute affectation à une fonction professionnelle</i>	<u>89</u>
Salaires (échelles des).....	<u>Annexe F.1 à F.6</u>
Sélection	<u>49 à 53</u>
<i>Comité de sélection</i>	<u>50</u>
<i>Critères pour admissibilité</i>	<u>44</u>
Services (droit aux)	<u>333</u>
Services (utilisation des)	<u>334</u>

Services essentiels (maintien de certaines fonctions)	<u>297.1</u>
Stage crédité	<u>4</u>
Statuts de personnel	
<i>Temporaire fins spécifiques</i>	<u>13</u>
<i>Temporaire remplaçant</i>	<u>14</u>
<i>Temporaire surnuméraire</i>	<u>15</u>
Suspension (congé maternité, paternité, adoption ou parental)	<u>234.2</u>

- T -

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

U - V

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

Table des matières

Chapitre I – Généralités

- [Section 1 - But de la convention](#)
- [Section 2 - Reconnaissance des droits des parties](#)
- [Section 3 - Règles d'interprétation](#)
- [Section 4 - Définitions](#)
- [Section 5 - Champs d'application](#)

Chapitre II – Association du personnel professionnel

- [Section 1 - Représentation](#)
- [Section 2 - Adhésion et cotisation](#)
- [Section 3 - Formation des comités](#)

Chapitre III – Carrière professionnelle

- [Section 1 - Dotation](#)
- [Section 2 - Dossier, permanence et ancienneté](#)
- [Section 3 - Mouvements de personnel](#)

Chapitre IV – Classification des emplois

- [Section 1 - Description d'une fonction](#)
- [Section 2 - Création, modification ou abolition d'une fonction](#)
- [Section 3 - Classification d'une fonction](#)
- [Section 4 - Comité de classification](#)
- [Section 5 - Reclassification](#)
- [Section 6 - Changement de salaire à la suite d'une reclassification](#)

Chapitre V – Conditions de travail

- [Section 1 - Milieu de travail et responsabilité professionnelle](#)
- [Section 2 - Horaire de travail](#)
- [Section 3 - Salaire](#)
- [Section 4 - Formation](#)
- [Section 5 - Vacances annuelles](#)
- [Section 6 - Congés](#)
- [Section 7 - Assurances collectives](#)
- [Section 8 - Exonération des droits de scolarité](#)
- [Section 9 - Retraite](#)
- [Section 10 - Divers](#)

Chapitre VI - Griefs

- [Procédure - Règlement des griefs](#)
- [Procédure - Mesures disciplinaires](#)
- [Procédure - Mesures administratives](#)

Chapitre VII – Administration de la convention

- [Section 1 - Parties](#)
- [Section 2 - Convention](#)

Chapitre VIII - Dispositions transitoires et finales

- [Section 1 - Entrée en vigueur et renouvellement de la convention](#)

Annexes

[Annexe A - Table de conversion](#)

[Annexe B - Titres de fonction, pointage Hay et classes](#)

[Annexe C - Tableau des classes et des exigences normales](#)

[Annexe D - Liste des descriptions de fonction avec gestion du personnel intégrée](#)

[Annexe E - Modèle de description de fonction du personnel professionnel](#)

[Annexe F.1 - Échelles des salaires de référence](#)

[Annexe F.2 - Échelles des salaires du 1^{er} juin 2006 au 31 mai 2007, majorées de 2 %](#)

[Annexe F.3 - Échelles des salaires du 1^{er} juin 2007 au 31 mai 2008, majorées de 2 %](#)

[Annexe F.4 - Échelles des salaires du 1^{er} juin 2008 au 5 janvier 2009, majorées de 2 %](#)

[Annexe F.5 - Échelles des salaires du 6 janvier 2009 au 31 mai 2009, majorées de 1 %](#)

[Annexe F.6 - Échelles des salaires du 1^{er} juin 2009 au 31 mai 2010, majorées de 2 %](#)

[Annexe G - Formulaire d'engagement](#)

[Annexe H - Formulaire d'acceptation](#)

[Annexe I - Formulaire d'adhésion à l'APAPUL et d'autorisation de retenue à la source des cotisations](#)

[Annexe J - Formulaire d'adhésion au programme de conciliation travail et vie personnelle](#)

[Annexe K - Contrat de régime à traitement différé ou anticipé](#)

[Annexe L - Exonération des droits de scolarité](#)

[Annexe M - Liste des organismes gouvernementaux](#)

[Annexe N - Tableau des allocations de retraite](#)

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 de 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 la première convention 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 mésentente 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 forfaitaires versés en vertu de la convention sont considérés comme du salaire.

5.38; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 17; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

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 n° 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](#), [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.

- 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 22](#), [42.4](#), [48](#), [48.1](#), [53](#), [70 à 89.1](#), [92 à 101](#), [116 à 120](#), [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.

- 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.

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. L'Université convient qu'une personne désignée par l'APAPUL siège, à titre d'observateur, aux comités de sélection du personnel cadre à l'exception de ceux des directrices ou des directeurs de service.

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.

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.

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. Un exemplaire de la convention est remis au personnel professionnel non membre de l'APAPUL et à tout membre du personnel professionnel embauché depuis la date d'entrée en vigueur de la convention. 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.

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 toute 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;
- l’Université Laval est soumise à la Loi sur l’accès à l’égalité en emploi dans des organismes publics (Loi 143).

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.

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 vitæ 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) représentants 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.

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

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 analyse 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. Détermination du traitement lors d'une 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.

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

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 déplacé 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 déplacé 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 déplacé temporairement dans un poste régulier vacant de classement inférieur peut demander d'être déplacé 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, notwithstanding 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 Les heures travaillées par un membre du personnel professionnel en sus de son horaire prévu en tenant compte de la période d'étalement et fait à la demande de la supérieure ou du supérieur immédiat, sont considérées comme des heures supplémentaires.

C.col. 2007-2010.

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 de 35 heures par semaine, 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.

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. Ce programme consiste en une période de cotisation du membre du personnel professionnel donnant droit à un congé compensatoire. 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.

¹132.2 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 vingt-quatre (24) 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.

C.col. 2007-2010.

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.

¹ **Interprétation de 132.2** (novembre 2007) : Pour être admissible, le membre du personnel professionnel embauché depuis plus de deux (2) ans ne devra pas s'être absenté pour plus de trois (3) mois par année au cours des deux (2) années précédentes 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 du supérieur immédiat ou de la supérieure immédiate qui ne peut la refuser sans motif valable.

132.4 Modalités d'application

Le membre du personnel professionnel qui adhère à ce programme 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.

C.col. 2007-2010.

132.5 Prise des congés

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.

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.

Cette demande est produite à partir du formulaire présenté à [l'annexe J](#), lequel servira pour l'établissement d'un contrat entre les parties.

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

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) **Allocation de retraite**

L'allocation de retraite prévue à [l'article 289](#) n'est pas affectée par l'adhésion au programme, le cas échéant.

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

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 OU DEC + 2 années d'expérience
Classe 4	BAC + 2 années d'expérience OU DEC + 4 années d'expérience
Classe 5	DEC + 4 années d'expérience OU BAC + 2 années d'expérience OU Maîtrise + 0 année d'expérience
Classe 6	BAC + 3 années d'expérience OU Maîtrise + 1 année d'expérience
Classe 7	BAC + 4 années d'expérience OU Maîtrise + 2 années d'expérience OU

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.

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	2 000 \$
17 et plus	3 500 \$

Par ailleurs, le membre du personnel professionnel occupant une fonction dont le titre apparaît à la liste en annexe D reçoit une prime de 1 500 \$ 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.

142.1 À compter du 1^{er} juin 2007, la prime de gestion de personnel est indexée du même pourcentage que celui consenti aux échelles salariales, et ce, aux mêmes dates.

C.c. 2007-2010.

143. Les échelles des salaires paraissent à l'annexe F.

144. L'échelle des salaires apparaissant à l'annexe F.1 « Échelle des salaires de référence » pour l'intégration est majorée de 2 % à compter du 1^{er} juin 2006 (voir annexe F.2).

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

145. L'échelle des salaires en vigueur du 1^{er} juin 2007 au 31 mai 2008 est obtenue en redressant l'échelle des salaires résultant de l'article 144 d'un pourcentage de 2 % (voir annexe F.3).

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

146. L'échelle des salaires en vigueur du 1^{er} juin 2008 au 5 janvier 2009 est obtenue en redressant l'échelle des salaires résultant de l'article 145 d'un pourcentage de 2 % (voir annexe F.4).

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

147. L'échelle des salaires en vigueur du 6 janvier 2009 au 31 mai 2009 est obtenue en redressant l'échelle des salaires résultant de l'article 146 d'un pourcentage de 1 % (voir annexe F.5).

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

148. L'échelle des salaires en vigueur du 1^{er} juin 2009 au 31 mai 2010 est obtenue en redressant l'échelle des salaires résultant de l'article 147 d'un pourcentage de 2 % (voir annexe F.6).

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

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 annuel² 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.

² Voir lettre d'entente 2010/2 pour l'exercice financier 2010-2011

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 assujéti 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; 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 recrédite 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 no 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 (1er al.); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; c. col. 2007-2010.

196. Abrogé.

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

197. Abrogé.

34.01 (3e 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 service ⁽¹⁾ 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 complémentaire ⁽²⁾ 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.

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.

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

² Indemnité Université Laval = $(Sul - \% \text{ coti sation RRPePUL}) \left(\frac{Sul}{Stotal} \times Prqap \right)$

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

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 en-

tente 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. Entre-temps, 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 bénéficie, 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.

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 :

Degré de parenté	Distance à parcourir du lieu de résidence du membre	
	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
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 (convention du SEUL).

269.2 Mariage

- a) 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.
- b) 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 no 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 :
- 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;
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - 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

De modifier le paragraphe de l'article 285 intitulé « Montant de l'exonération » pour qu'il se lise comme suit :
« 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. Lorsqu'un membre du personnel professionnel prend une retraite régulière ou anticipée après avoir atteint l'âge de 55 ans et a accumulé dix (10) ans de service, l'Université lui verse un montant forfaitaire tel qu'il est prévu à l'annexe N.

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.

290. L'allocation de retraite visée à l'article 289 est versée, conformément aux lois applicables, au choix du membre du personnel professionnel, en un seul versement au moment de sa fin d'emploi, ou au maximum, en trois (3) versements annuels, le premier au moment de sa fin d'emploi.

29.05; Entente du 8 mai 2000, art. 3.05; c.col. 2007-2010.

291. À la demande du membre du personnel professionnel, l'Université verse directement dans l'instrument de transfert admissible la partie de l'allocation de retraite qui peut être transférée en franchise d'impôts, le cas échéant.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.05 (29.06).

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.

Au cours et au terme du congé non rémunéré visé au paragraphe précédent, le membre du personnel professionnel qui prend sa retraite peut se prévaloir de la moitié de l'allocation de retraite visée à l'article 289.

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.

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.

L'allocation de retraite appliquée sera celle effective à la date réelle de la retraite.

c. col. 2007-2010.

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 fonctions

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 fonctions 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	57143
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
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.

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 entre-temps;
- 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 assesseuses ou assesseurs 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 tenter 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'écartier 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 5333
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.

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

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

Les frais d'impression et de distribution de la convention et de toutes lettres d'entente sont payés en parts égales entre les parties.

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 entre en vigueur à la date de sa signature, soit le 28 mai 2007, et se termine le 31 mai 2010.

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.

339.1 Les parties conviennent d'harmoniser le tableau présenté à l'article 269.1 à celui du Syndicat des employées et employés de l'Université Laval (SEUL) si celui-ci devait être bonifié au terme de la négociation en cours entre ce syndicat et l'Université au moment de la signature de la présente convention.

c. col. 2007-2010.

339.2 Les parties conviennent d'harmoniser le mode de rémunération des congés pour raisons familiales ou parentales si celui-ci devait être bonifié au terme de la négociation en cours entre un autre syndicat (autre que le syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval) et l'Université au moment de la signature de la présente convention.

C.col. 2007-2010.

339.3 L'APAPUL convient de considérer, le moment venu, les propositions de l'Université à l'effet d'harmoniser les régimes d'assurances collectives qu'elle offre à certains de ses employés.

C.col. 2007-2010.

339.4 Le membre du personnel professionnel qui annonce sa retraite anticipée ou régulière le ou avant le 7 janvier 2008, peut se prévaloir des dispositions de la convention collective 2003-2006 en ces matières, sous réserve qu'il prenne sa retraite au plus tard le 5 janvier 2009.

À compter du 8 janvier 2008, le membre du personnel professionnel qui annonce sa retraite anticipée ou régulière est régi par la convention collective 2007-2010.

C.col. 2007-2010; Lettre d'entente 2007/4, art. 7.

339.5 Nonobstant l'article 337, l'Université assume à ses frais l'impression de la convention collective 2007-2010.

C.col. 2007-2010.

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.

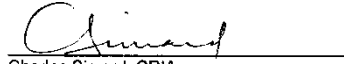
Lettre d'entente 2004/2, art. 1.9; c.col. 2007-2010.

Signature de la convention collective 2007-2010,

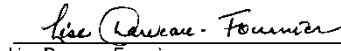
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 28 mai 2007.

Association du personnel administratif
professionnel de l'Université Laval (APAPUL)

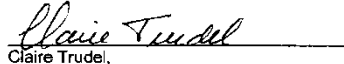
Université Laval



Charles Simard, CRIA
Président et porte-parole



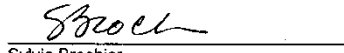
Lise Darveau-Fournier,
Vice-rectrice aux ressources humaines



Claire Trudel,
Secrétaire de l'APAPUL

Membres du comité de négociation

Membres du comité de négociation



Sylvie Brochier,
Conseillère en formation
Direction générale de la formation continue



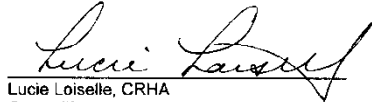
Katarina Jovanovic,
Conseillère en gestion des ressources
humaines et en relations de travail



René Goyette,
Conseiller en formation
Direction générale de la formation continue



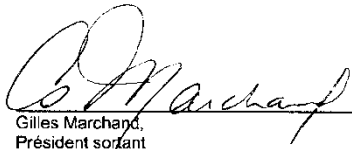
Mireille Létourneau,
Directrice adjointe groupe conseil,
Service des ressources humaines



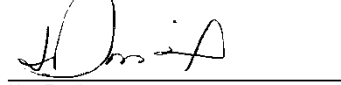
Lucie Loiselle, CRHA
Conseillère en relations de travail
APAPUL



Louise Parent, porte-parole
Adjointe à la vice-rectrice aux ressources
humaines (analyse, développement et
négociations)
Vice-rectorat aux ressources humaines



Gilles Marchand,
Président sortant



Line Pouliot
Directrice exécutive
Faculté des sciences de l'administration



Marie-Claude Tremblay,
Conseillère à la gestion des études
Bureau international de l'Université Laval

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

Annexe B – Titres de fonction, pointage Hay et classes

Titres	Points Hay	Classes
Acheteur/euse	344	5
Agent/e de recherche et de planification	405	6
Agent/e de support et d'exploitation informatique	211	1
Analyste de l'informatique	430	6
Chargé/e de communication	335	4
Chargé/e de conservation et de restauration	341	5
Chargé/e de formation	294	3
Chargé/e de programmation et d'analyse	366	5
Conseiller/ère à la gestion des études	388	5
Conseiller/ère en recrutement et en formation	388	5
Conseiller/ère en communication	418	6
Conseiller/ère en emploi	388	5
Conseiller/ère en formation	429	6
Conseiller/ère en prévention	356	5
Conseiller/ère en système d'information	444	6
Consultant/e en counseling	492	7
Consultant/e spécialisé/e en évaluation ou en statistique	394	6
Contremaître/esse superviseur/e	328	4
Coordonnateur/trice à l'administration	417	6
Coordonnateur/trice aux infrastructures	396	6
Coordonnateur/trice d'opérations	356	5
Coordonnateur/trice d'opérations financières	354	5
Coordonnateur/trice de la sollicitation	366	5
Coordonnateur/trice en technique du bâtiment	373	5
Programmeur/e-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	476	7
Spécialiste responsable	463	7
Superviseur/e de sécurité	286	3
Technicien/ne spécialisé/e en gestion	245	2
Technicien/ne spécialisé/e en travaux d'enseignement et de recherche	254	2
Vétérinaire clinicien/clinicienne	498	7

C.col. 2007-2010;Classification 22/11/2007.

Annexe C – Tableau des classes et des exigences normales

Classes	Titres	Exigences normales
1	Agent/e de support et d'exploitation informatique	D+0
2	Programmeur/e-analyste	D+2
2	Technicien/ne spécialisé/e en gestion	D+2
2	Technicien/ne spécialisé/e en travaux d'enseignement et de recherche	D+2
3	Chargé/e de formation	B+0
3	Superviseur/e de sécurité	D+3
4	Chargé/e de communication	B+2
4	Contremaître/esse superviseur/e	D+4
5	Acheteur/euse	B+2
5	Chargé/e de conservation et de restauration	B+2
5	Chargé/e de programmation et d'analyse	B+0
5	Conseiller/ère à la gestion des études	B+2
5	Conseiller/ère en emploi	B+4
5	Conseiller/ère en prévention	B+3
5	Conseiller/ère en recrutement et en formation	B+4
5	Coordonnateur/trice d'opérations	B+3
5	Coordonnateur/trice d'opérations financières	B+3
5	Coordonnateur/trice de la sollicitation	B+3
5	Coordonnateur/trice 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/e de recherche et de planification	B+4 ou M+2
6	Analyste de l'informatique	B+2
6	Conseiller en communication	B+4
6	Conseiller en système d'information	B+4
6	Conseiller/ère en formation	B+4 ou M+2
6	Consultant/e spécialisé/e en évaluation ou en statistique	M+2
6	Coordonnateur/trice à l'administration	B+3
6	Coordonnateur/trice 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	Consultant/e 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

- 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.

Annexe D – Liste des descriptions de fonction avec gestion du personnel intégrée

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

Annexe E – Modèle de description de fonction du personnel professionnel

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.1 – Échelles des salaires de référence

Classe							
Échelon	1	2	3	4	5	6	7
D	-	-	-	37 866	39 955	-	43 292
C	-	-	-	39 078	41 234	42 954	44 677
B	-	35 646	38 105	40 329	42 553	44 329	46 107
A	-	36 787	39 325	41 620	43 915	45 748	47 582
1	35 349	37 964	40 583	42 952	45 320	47 212	49 105
2	36 480	39 179	41 882	44 326	46 770	48 723	50 676
3	37 647	40 433	43 222	45 744	48 267	50 282	52 298
4	38 852	41 727	44 605	47 208	49 812	51 891	53 972
5	40 095	43 062	46 032	48 719	51 406	53 552	55 699
6	41 378	44 440	47 505	50 278	53 051	55 266	57 481
7	42 702	45 862	49 025	51 887	54 749	57 034	59 320
8	44 068	47 330	50 594	53 547	56 501	58 859	61 218
9	45 478	48 845	52 213	55 261	58 309	60 743	63 177
10	46 933	50 408	53 884	57 029	60 175	62 687	65 199
11	48 435	52 021	55 608	58 854	62 101	64 693	67 285
12	49 985	53 686	57 387	60 737	64 088	66 763	69 438
13	51 585	55 404	59 223	62 681	66 139	68 899	71 660
14	53 236	57 177	61 118	64 687	68 255	71 104	73 953

CRT 05/11/2007.

Annexe F.2 – Échelles des salaires du 1^{er} juin 2006 au 31 mai 2007, majorées de 2 %

Classe							
Échelon	1	2	3	4	5	6	7
D	-	-	-	38 623	40 754	-	44 158
C	-	-	-	39 860	42 059	43 813	45 571
B	-	36 359	38 868	41 136	43 404	45 216	47 029
A	-	37 523	40 111	42 452	44 793	46 663	48 534
1	36 056	38 723	41 395	43 811	46 226	48 156	50 087
2	37 210	39 963	42 720	45 213	47 705	49 697	51 690
3	38 400	41 242	44 086	46 659	49 232	51 288	53 344
4	39 629	42 562	45 497	48 152	50 808	52 929	55 051
5	40 897	43 923	46 953	49 693	52 434	54 623	56 813
6	42 206	45 329	48 455	51 284	54 112	56 371	58 631
7	43 556	46 779	50 006	52 925	55 844	58 175	60 506
8	44 949	48 277	51 606	54 618	57 631	60 036	62 442
9	46 388	49 822	53 257	56 366	59 475	61 958	64 441
10	47 872	51 416	54 962	58 170	61 379	63 941	66 503
11	49 404	53 061	56 720	60 031	63 343	65 987	68 631
12	50 985	54 760	58 535	61 952	65 370	68 098	70 827
13	52 617	56 512	60 407	63 935	67 462	70 277	73 093
14	54 301	58 321	62 340	65 981	69 620	72 526	75 432

CRT 05/11/2007.

Annexe F.3 – Échelles des salaires du 1^{er} juin 2007 au 31 mai 2008, majorées de 2 %

Classe							
Échelon	1	2	3	4	5	6	7
D	-	-	-	39 395	41 569	-	45 041
C	-	-	-	40 657	42 900	44 689	46 482
B	-	37 086	39 645	41 959	44 272	46 120	47 970
A	-	38 273	40 914	43 301	45 689	47 596	49 505
1	36 777	39 497	42 223	44 687	47 151	49 119	51 089
2	37 954	40 762	43 574	46 117	48 659	50 691	52 724
3	39 168	42 067	44 968	47 592	50 217	52 314	54 411
4	40 422	43 413	46 407	49 115	51 824	53 988	56 152
5	41 715	44 801	47 892	50 687	53 483	55 715	57 949
6	43 050	46 236	49 424	52 310	55 194	57 498	59 804
7	44 427	47 715	51 006	53 984	56 961	59 339	61 716
8	45 848	49 243	52 638	55 710	58 784	61 237	63 691
9	47 316	50 818	54 322	57 493	60 665	63 197	65 730
10	48 829	52 444	56 061	59 333	62 607	65 220	67 833
11	50 392	54 122	57 854	61 232	64 610	67 307	70 004
12	52 005	55 855	59 706	63 191	66 677	69 460	72 244
13	53 669	57 642	61 615	65 214	68 811	71 683	74 555
14	55 387	59 487	63 587	67 301	71 012	73 977	76 941

CRT 05/11/2007.

Annexe F.4 – Échelles des salaires du 1^{er} juin 2008 au 5 janvier 2009, majorées de 2 %

Classe							
Échelon	1	2	3	4	5	6	7
D	-	-	-	39 789	41 985	-	45 491
C	-	-	-	41 470	43 758	45 583	47 412
B	-	37 828	40 438	42 798	45 157	47 042	48 929
A	-	39 038	41 732	44 167	46 603	48 548	50 495
1	37 513	40 287	43 067	45 581	48 094	50 101	52 111
2	38 713	41 577	44 445	47 039	49 632	51 705	53 778
3	39 951	42 908	45 867	48 544	51 221	53 360	55 499
4	41 230	44 281	47 335	50 097	52 860	55 068	57 275
5	42 549	45 697	48 850	51 701	54 553	56 829	59 108
6	43 911	47 161	50 412	53 356	56 298	58 648	61 000
7	45 316	48 669	52 026	55 064	58 100	60 526	62 950
8	46 765	50 228	53 691	56 824	59 960	62 462	64 965
9	48 262	51 834	55 408	58 643	61 878	64 461	67 045
10	49 806	53 493	57 182	60 520	63 859	66 524	69 190
11	51 400	55 204	59 011	62 457	65 902	68 653	71 404
12	53 045	56 972	60 900	64 455	68 011	70 849	73 689
13	54 742	58 795	62 847	66 518	70 187	73 117	76 046
14	56 495	60 677	64 859	68 647	72 432	75 457	78 480

CRT 05/11/2007.

Annexe F.5 – Échelles des salaires du 6 janvier 2009 au 31 mai 2009, majorées de 1 %

Classe							
Échelon	1	2	3	4	5	6	7
D	-	-	-	40 187	42 405	-	45 946
C	-	-	-	41 885	44 196	46 039	47 886
B	-	38 206	40 842	43 226	45 609	47 512	49 418
A	-	39 428	42 149	44 609	47 069	49 033	51 000
1	37 888	40 690	43 498	46 037	48 575	50 602	52 632
2	39 100	41 993	44 889	47 509	50 128	52 222	54 316
3	40 351	43 337	46 326	49 029	51 733	53 894	56 054
4	41 642	44 724	47 808	50 598	53 389	55 619	57 848
5	42 974	46 154	49 339	52 218	55 099	57 397	59 699
6	44 350	47 633	50 916	53 890	56 861	59 234	61 610
7	45 769	49 156	52 546	55 615	58 681	61 131	63 580
8	47 233	50 730	54 228	57 392	60 560	63 087	65 615
9	48 745	52 352	55 962	59 229	62 497	65 106	67 715
10	50 304	54 028	57 754	61 125	64 498	67 189	69 882
11	51 914	55 756	59 601	63 082	66 561	69 340	72 118
12	53 575	57 542	61 509	65 100	68 691	71 557	74 426
13	55 289	59 383	63 475	67 183	70 889	73 848	76 806
14	57 060	61 284	65 508	69 333	73 156	76 212	79 265

CRT 05/11/2007.

Annexe F.6 – Échelles des salaires du 1^{er} juin 2009 au 31 mai 2010, majorées de 2 %

Classe							
Échelon	1	2	3	4	5	6	7
D	-	-	-	40 991	43 253	45 056	46 865
C	-	-	-	42 723	45 080	46 960	48 844
B	-	38 970	41 659	44 091	46 521	48 462	50 406
A	-	40 217	42 992	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
11	52 952	56 871	60 793	64 344	67 892	70 727	73 560
12	54 647	58 693	62 739	66 402	70 065	72 988	75 915
13	56 395	60 571	64 745	68 527	72 307	75 325	78 342
14	58 201	62 510	66 818	70 720	74 619	77 736	80 850

CRT 05/11/2007.

Annexe G – Formulaire d’engagement

Objet : Affichage numéro XX
Titre de la fonction
Faculté, Direction, Service

Madame,
Monsieur,

Sur recommandation du Comité de sélection, il me fait plaisir de vous confirmer que vous avez été choisi(e) pour le poste de XXX, au XYZ. Votre salaire a été établi à l’échelon Y de la classe Z, soit _____ \$. Votre période de probation ou d’essai sera de X 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, Madame, Monsieur, l’expression de mes salutations les plus distinguées.

Conseillère, conseiller en gestion des ressources humaines et en relations de travail,
Service des ressources humaines.

Annexe H – Formulaire d’acceptation

J’accepte l’offre d’emploi proposé et je serai disponible à compter du (date).

Signature : _____

Date : _____

S.V.P., retourner les trois (3) copies à :

Service des ressources humaines
Bureau 5333
Pavillon Jean-Charles-Bonenfant
Université Laval

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’assurance sociale _____

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 : _____

Annexe J – Contrat d’adhésion au programme de conciliation travail et vie personnelle

Contrat intervenu entre
Université Laval, d’une part
et
Nom du membre
Adresse
Numéro d’assurance sociale
Unité administrative,
d’autre part

Voir rubrique Convention collective,
section Avantages sociaux plus de
plus amples renseignements

1. Durée du programme

La durée du programme est de douze (12) mois, du _____ au _____.

2. Salaire pendant la période de cotisation (faire un choix entre ses deux options) :

- a) Rémunération réduite de 1,92 % pour cinq jours de congé pendant la période de cotisation de douze (12) mois.
- b) Rémunération réduite de 3,83 % pour dix (10) jours de congé pendant la période de rémunération de douze (12) mois.

Sous réserve des dispositions qui précèdent, le présent contrat est assujéti aux articles 132.1 à 132.7 et à la lettre d’entente numéro 2007/4 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

Annexe K – Contrat de régime à traitement différé ou anticipé

Contrat intervenu entre
Université Laval, d'une part
et
Nom du membre
Adresse
Numéro d'assurance sociale
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) au (date) 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 de _____

Signature de la personne salariée _____

Signature pour l'Université _____

Signature du témoin _____

Annexe L – Exonération des droits de scolarité

A. Études de premier cycle

- **Sessions d’automne et d’hiver :**

Médecine dentaire : 348 \$ (droit 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 les frais afférents.

Programme spécial de français aux non francophones : réglementation particulière.

B. Études de deuxième et troisième cycles

- **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. Étudiant, étudiante en scolarité préparatoire, étudiant, étudiante libre et auditeur

- **Sessions 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, 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.

Lettre d’entente 2010/1.

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

