

NOM

NO

04875-1

C.A.E. 8063 NO.CONV. 48751
AFFIL. 11 NB.EMPL. 20
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 20230 30
PERS.VIS. 3 NO.ACC. Q01720046
DATE ENR.850204



DÉPÔT

Dépôt N°: **84 11 502**

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

04875-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 1720-46
Date	Signature 84-11-15	Réception 84-11-29	Durée	Du 84-11-15	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 20

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Association Professionnelle des Technologistes Médicaux du Québec 1595, rue St-Hubert, Suite 100 Montréal, Qc H2L 3Z2 Att: Mme Louise Falardeau	<input type="checkbox"/> Déposant Université Laval Cité Universitaire Québec, Qc G1K 7P4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 03-03 Activité 8063 (10) Affiliation AUTRES (10)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

*Ancien nom: Université Laval
Faculté de Médecine
Q-1720-87*

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>J. Tumbalay</i>	Date 84-11-29

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

RECHERCHE

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES
TECHNOLOGISTES MÉDICAUX DU QUÉBEC
(A.P.T.M.Q.)

(nom du syndicat)

DOSSIER: 1720-46

Nombre de salariés: 20

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

L'UNIVERSITÉ LAVAL

(nom de l'établissement)

ET

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES
TECHNOLOGISTES MÉDICAUX DU QUÉBEC
(A.P.T.M.Q.)

(nom du syndicat)

DOSSIER: 1720-46

Nombre de salariés: 20

84 NOV 20 9:18
Par

PAR MESSAGE

Article 1 But de la convention

- 1.01 Cette convention collective a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Université et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail justes et équitables pour les parties et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Université et ses salariés.

Article 2 Reconnaissance du syndicat

- 2.01 L'Université reconnaît l'Association Professionnelle des technologistes médicaux du Québec (A.P.T.M.Q.) comme l'unique agent négociateur et le seul représentant des salariés régis par le certificat d'accréditation émis le 7 décembre 1961, amendé le 16 juin 1965 par le ministère du Travail et de la main d'oeuvre de la Province de Québec, tel qu'apparaissant à l'annexe 2 de la présente convention.
- 2.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet de l'accréditation, il appartient, suivant le Code du Travail, au commissaire-enquêteur en chef et le cas échéant, au Tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à le faire.

Article 3 Champ d'application

3.01 La présente convention s'applique aux salariés régis par le certificat d'accréditation mentionné à l'article 2.01.

3.02 A moins de stipulations contraires, un salarié en période de probation bénéficie des avantages prévus à la convention. L'Université peut mettre fin à l'emploi d'un salarié en période de probation sans que ce dernier puisse recourir à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

Article 4 Définition des termes:

Pour les fins de la convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après, à moins que le contexte ne s'y oppose.

4.01 Salarié:

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, titulaire d'un poste régulier, travaillant à l'Université moyennant rémunération. Ce terme comprend aussi le salarié libéré en vertu de l'article 7 de la convention.

4.02 Salarié régulier à temps complet:

Salarié assumant des fonctions de technologie médicale, qui travaille habituellement le nombre d'heures prévu pour son occupation et qui a complété la période de probation.

Le salarié qui travaille occasionnellement moins que le nombre d'heures prévu à son occupation conserve son statut de salarié régulier à temps complet.

4.03 Salarié régulier à temps partiel:

Salarié assumant des fonctions de technologie médicale, qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu pour son occupation et qui a complété la période de probation.

Un salarié qui travaille occasionnellement toutes les heures prévues à son occupation conserve son statut de salarié régulier à temps partiel.

4.04 Employé temporaire:

Employé dont les services sont retenus sur une base temporaire, soit à temps complet ou à temps partiel.

4.05 Salarié en période de probation:

Un salarié embauché pour assumer des fonctions de technologie médicale et qui n'a pas travaillé deux cent dix (210) heures dans une période de six (6) mois consécutifs.

4.06 Salarié en période d'essai:

Un salarié régulier qui occupe un poste obtenu à la suite d'un affichage pour une période d'au plus cent quarante (140) heures.

4.07 Salaire global:

Rémunération totale à être versée à un salarié en vertu de la présente convention.

4.08 Ancienneté:

Aux fins de la présente convention, l'ancienneté est définie comme étant la durée de service d'un salarié depuis sa dernière date d'entrée en service, le tout exprimé en années et en jours de calendrier.

4.09 Année:

La période comprise entre le 1er juin d'une année et le 31 mai de l'année suivante.

4.10 Mise à pied:

L'interruption d'emploi d'un salarié régulier comportant l'inscription automatique sur la liste de rappel.

4.11 Liste de rappel:

La liste de salariés qui ont été mis à pied.

4.12 Affichage:

La procédure par laquelle l'Université offre à ses salariés assujettis aux présentes tout poste vacant ou nouvellement créé par l'expédition d'un avis à chacun des salariés.

- 4.13 Poste nouvellement créé:
Ensemble des fonctions à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.
- 4.14 Convention:
La présente convention collective de travail.
- 4.15 Grief:
Tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 4.16 Mésentente:
Tout désaccord au sujet d'un traitement injuste allégué.
- 4.17 Groupe de travail:
L'ensemble des salariés relevant d'un même supérieur hiérarchique.
- 4.18 Poste vacant:
Un poste dépourvu de son titulaire.
- 4.19 Poste régulier:
Poste prévu au budget de fonctionnement de l'Université ou au budget des subventions de recherche qui comporte l'ensemble des tâches qui peuvent être exercées par un salarié à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'une ou l'autre des classifications prévues à l'article 23.
- 4.20 Mutation:
Le passage d'un salarié régulier d'un poste à un autre comportant des fonctions et responsabilités comparables et un salaire identique, conformément au mécanisme de l'affichage prévu à l'article 9.

4.21 Promotion:

Le passage d'un salarié régulier d'un poste à un autre comportant des fonctions et responsabilités accrues et un salaire plus élevé.

4.22 Rétrogradation:

Le passage d'un salarié régulier d'un poste à un autre comportant des responsabilités moindres et un salaire inférieur.

4.23 Association ou syndicat:

L'Association Professionnelle des Technologis-tes Médicaux du Québec (A.P.T.M.Q.).

4.24 Urgence:

Un évènement imprévu causé par une force majeure à laquelle il était impossible de résister.

4.25 Centre d'activités (département):

Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'Université.

Le Centre d'activités peut être une unité ou programme de recherche, un département tel que biochimie, hématologie, physiologie, pathologie, histologie, histochimie, pharmacologie, microbiologie, virologie, mycologie, bactériologie, anatomie, parasitologie, neurobiologie, cytologie, biologie moléculaire, enzymologie,...

4.26 Liste de disponibilité:

La liste des salariés qui ont été mis à pied depuis plus de dix-huit (18) mois et qui ont perdu leur ancienneté.

Article 5 Régime syndical

5.01 Maintien de l'adhésion syndicale:
 (salarié en place)

Tout salarié, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

5.02 Adhésion obligatoire et retenue du droit d'en-
trée et de cotisation syndicale:
 (nouveau salarié)

L'Université informe tout nouveau salarié qu'il doit devenir membre du Syndicat dans les quinze (15) jours de la date d'entrée en service comme condition du maintien de son emploi et son adhésion doit être faite selon la formule prévue à cet effet par le Syndicat. A l'embauche il signe les formules dont le texte apparaît en l'appendice A et paie le droit d'entrée. Le Service du personnel remet mensuellement au Syndicat le droit d'entrée ainsi perçu.

5.03 Expulsion du Syndicat:

Toutefois, l'Université n'est pas tenue de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait expulsé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de la retenue syndicale.

5.04 L'Université s'engage à ne retenir ou prendre à son service dans les fonctions de technologie médicale que des diplômés en technologie médicale ou en techniques de laboratoire médical, programme 140.

5.05 Arrivée et départ:

Le Service du personnel fera parvenir au représentant autorisé de l'Association et au représentant local une copie de la formule d'engagement et de départ des technologistes médicaux.

5.06 Retenue syndicale:

L'Université s'engage pour la durée de la présente convention collective à déduire sur le salaire de chaque salarié, à chaque période de paie, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci.

5.07 Délai de remise:

Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois l'Université transmet au Service des Finances du Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent avec un état indiquant:

- a) le nom des salariés cotisés,
- b) leur numéro d'assurance-sociale,
- c) leur adresse,
- d) leur titre d'emploi,
- e) le montant du salaire régulier versé,
- f) les montants retenus.

Ces déductions sont également faites, le cas échéant, sur la paie de vacances du salarié ainsi que sur les montants versés à titre de bourse d'études, de rétroactivité, d'indexation des salaires et de maladie.

5.08 Toute correspondance administrative relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre l'Université et le Service des finances du Syndicat.

5.09 Suspension de remise:

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire-enquêteur en chef ou au tribunal du travail, s'il y a lieu, de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du commissaire-enquêteur pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

5.10

L'Employeur s'engage à remettre, le 1er juin de chaque année, au Syndicat, la liste des chercheurs, professeurs, agents de recherche ou personnel technique qui effectuent un (ou des) travail(aux) en biologie médicale.

La liste comprend:

- le nom et titre des personnes;
- le centre d'activités;
- la durée (début, fin) de la recherche;
- la durée (début, fin) de la subvention ou octroi;
- organisme qui a accordé l'octroi.

Article 6 Droits et obligations des parties

- 6.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Université de diriger et d'administrer ses affaires de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 6.02 Dans ses relations avec ses salariés, l'Université agit par son Service du personnel.
- 6.03 Le Syndicat peut afficher, aux endroits désignés par le Service du personnel, les avis de convocation à ses assemblées. Avant d'être affiché, toutefois, chaque document devra préalablement être signé par un représentant dûment autorisé du Syndicat. Cependant aucun des documents autre qu'un avis de convocation d'assemblée ne peut être affiché sans qu'une copie ne soit remise à la personne en charge du personnel ou son représentant.
- 6.04 L'Université transmet au représentant local du Syndicat copie de tous les règlements, avis, directives ou communications s'adressant à l'ensemble des salariés. Le Syndicat peut formuler des représentations au Service du personnel à ce sujet.
- 6.05 Pendant la durée de la convention, l'Université ne doit pas recourir au "lock-out" et le Syndicat et (ou) les salariés ne doivent recourir ni à la grève, ni au refus de travail, ni à des journées d'études, ni à des ralentissements au travail.
- 6.06 Les aviseurs extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du Syndicat avec ceux de l'Université.
- 6.07 Politique de stationnement:
L'Université permet l'accès sur ses terrains et dans ses bâtiments aux conseillers extérieurs du Syndicat sous réserve des règlements de l'Université.
- 6.08 Rencontre avec la direction:
Le représentant extérieur du Syndicat ou son représentant local ou les deux, peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous.

Article 7 Activités syndicales:

- 7.01 L'Université libère sans perte de salaire régulier deux (2) salariés désignés par le Syndicat pour assister aux séances de négociation et de conciliation. Cette disposition cesse de s'appliquer en période de grève.
- 7.02 Les salariés peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire et ce, pour exercer des fonctions syndicales à l'extérieur de l'établissement. A cette fin, le Syndicat transmet par écrit au représentant de l'Employeur au moins dix (10) jours à l'avance, le nom de la ou des personnes pour qui la libération est demandée ainsi que la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale. Cette absence ne peut être refusée à moins de raisons valables. Le nombre total maximum de journées payées en vertu du présent paragraphe pour l'ensemble des salariés visés par l'accréditation est de vingt (20) jours par année.
- 7.03 Pour le règlement des griefs ou mécontentes, l'Université accepte de rencontrer en tout temps le représentant local du Syndicat ou son assistant-représentant. Le directeur du personnel ou son représentant accorde ces rendez-vous dans le plus bref délai. Après entente avec le directeur du personnel ou son représentant, le représentant local du Syndicat ou son assistant-représentant peut sans perte de salaire durant les heures de travail rencontrer les salariés ou les représentants de l'Université, à l'Université même, pour enquêter sur des griefs ou mécontentes. La liste des représentants ou assistants-représentants doit être fournie au Service du personnel.
- 7.04 Pour toute matière ayant trait à l'application de la convention, tout salarié a le droit de se faire accompagner s'il le désire d'un représentant ou assistant-représentant syndical lorsqu'il est convoqué par un représentant de l'Université.

7.05 Le salarié libéré suivant les dispositions du présent article ne subit aucun préjudice quant aux avantages résultant de son statut de salarié régulier.

7.06 Activités syndicales:

Dans des circonstances spécifiques, après autorisation du Service du personnel, le Syndicat peut réunir des salariés sur les heures et les lieux du travail pour leur fournir des informations sur l'application de la convention collective. L'Université reconnaît que de telles réunions peuvent durer environ trente (30) minutes.

Dans un tel cas, les salariés ne sont pas relevés de leurs obligations de pointer au terme de leur période normale de travail.

Article 8 Ancienneté

- 8.01 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un salarié doit avoir complété sa période de probation; à compter de ce moment, ce droit prend effet au premier jour d'emploi de son dernier embauchage. L'ancienneté est générale dans toute l'Université.
- 8.02 Un salarié à temps partiel accumule son ancienneté au prorata des heures régulières contenues dans son horaire de travail en comparaison avec l'horaire d'un salarié à temps complet.
- 8.03 Au cours du mois de septembre de chaque année, l'Université remet au Syndicat la liste des salariés régis par la convention. Cette liste contient les renseignements suivants:
- a) Nom
 - b) Adresse
 - c) Date d'entrée
 - d) Lieu de travail
 - e) Centre d'activité
 - f) Salaire
 - g) # d'assurance-sociale
 - h) Statut
- 8.04 Un salarié conserve et accumule l'ancienneté dans les cas suivants:
- a) Mise à pied n'excédant pas dix-huit (18) mois.
 - b) Absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des Accidents du travail.
 - c) Absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle ci-haut mentionnés pendant les vingt-quatre (24) premiers mois.
 - d) Absence autorisée n'excédant pas dix-huit (18) mois.
 - e) Congé de maternité ou d'adoption prévu à la présente convention.

- 8.05 Un salarié conserve son ancienneté mais cesse de l'accumuler dans les cas suivants:
- a) accident du travail ou maladie occupationnelle au moment où le salarié est reconnu comme souffrant d'une invalidité totale permanente par la Commission de la santé et de la sécurité du travail;
 - b) absence autorisée excédant dix-huit (18) mois.
- 8.06 Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) abandon volontaire de son emploi;
 - b) renvoi pour juste cause;
 - c) mise à pied pour une durée excédant dix-huit (18) mois;
 - d) maladie ou accident non reliés au travail excédant vingt-quatre (24) mois
 - e) Refus de reprendre le travail dans les huit (8) jours de calendrier de la mise à la poste par courrier recommandé d'un avis de rappel au travail, à la dernière adresse connue du salarié. Ce délai de huit (8) jours, peut être prolongé du consentement des parties, avec réception de lettre.
- 8.07 Tout salarié régulier nommé dans une fonction à l'Université et qui n'est pas régi par la convention, conserve son ancienneté accumulée au moment de sa nomination et il continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas six (6) mois. Si un tel salarié revient dans l'unité de négociation, il a droit d'être réintégré dans le poste qu'il occupait, pourvu que son retour s'effectue dans les six (6) mois de sa nomination. Ce délai expiré, le salarié peut invoquer son ancienneté pour postuler un poste vacant ou nouvellement créé.

Article 9 Affichage de postes

9.01 Le Service du personnel affiche tout poste nouveau ou tout poste vacant que l'Université désire combler. Dans le cas où un poste vacant n'est pas affiché immédiatement, le Service du personnel indique au représentant local du Syndicat si le poste est aboli ou si l'affichage du poste est différé.

9.02 L'Université n'est pas tenue d'afficher une deuxième (2e) fois un poste vacant ou un poste nouveau;

- a) Lorsque ce poste a d'abord été affiché sans résultat et qu'il a été comblé par un nouveau salarié qui l'a quitté pendant ou au terme de sa période de probation;
- b) Lorsqu'après avoir affiché ce poste, le salarié qui l'a postulé et comblé retourne à son ancienne occupation pendant ou au terme de sa période d'essai, pourvu qu'aucun salarié ayant postulé le poste ne puisse être choisi suivant les dispositions du présent article.

9.03 Tout salarié régulier qui désire postuler un poste affiché doit poser sa candidature en faisant parvenir une demande écrite au Service du personnel en double copie. Cet avis doit être reçu par le Service du personnel avant l'heure de fermeture des bureaux au plus tard le quinzième (15e) jour suivant la date du début de l'affichage. Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les applications est transmise au représentant du Syndicat avec une copie conforme de l'avis d'affichage.

Toute candidature soumise en dehors du délai prévu au paragraphe précédent est rejetée.

Cependant, si un salarié quitte son emploi sans donner l'avis prévu au paragraphe 25.11 de la présente convention, la période d'affichage pour le poste qu'il a quitté peut n'être que de sept (7) jours.

- 9.04 L'avis d'affichage d'un poste vacant ou d'un nouveau poste mentionne:
- a) le titre d'emploi et statut;
 - b) les qualifications exigées du candidat, lesquelles sont pertinentes et en relation avec la nature des fonctions;
 - c) la classe;
 - d) l'échelle de salaire;
 - e) lieu de travail;
 - f) centre d'activité (département);
 - g) numéro d'affichage.
- 9.05 L'Employeur accorde le poste en tenant compte des facteurs suivants:
- a) l'habileté et la compétence;
 - b) la longueur du service continu.
- Si l'habileté et la compétence sont équivalentes entre plusieurs candidats, la longueur de service continu constitue le critère déterminant.
- Les cas litigieux concernant l'habileté et la compétence sont référés à un comité conjoint d'évaluation composé du supérieur immédiat, des salariés ayant postulé et de leur représentant syndical. La décision du comité devient exécutoire.
- 9.06 Dans les dix (10) jours de la fin de l'affichage, l'Université informe chaque candidat, par écrit, avec copie au Syndicat de l'acceptation ou du refus de sa candidature, en lui communiquant le nom du candidat nommé.
- Si aucun membre de l'unité de négociation n'a postulé ou si tous les candidats de l'unité de négociation sont refusés, l'Université informe les candidats et le Syndicat du nom de la personne embauchée, dès son embauchage.
- 9.07 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de cent quarante (140) heures de travail. En tout temps, à l'intérieur de cette période de cent quarante (140) heures de travail, le salarié peut être appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, ou, le salarié peut décider d'y retourner. Le retour se fait alors sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste.

- 9.07 (suite) Lorsqu'un salarié réintègre son ancien poste, l'Employeur offre le poste à un autre salarié parmi ceux qui ont posé leur candidature selon les modalités prévues à l'article 9.03.
- 9.08 Dans le cas de vacances d'un poste résultant d'une promotion, mutation ou rétrogradation occasionné par l'affichage, seule la première vacance est assujettie aux dispositions de la clause du présent article. Dans les autres cas, le poste est accordé, en suivant les critères établis dans l'article 9.05, au salarié inscrit au registre des postes, lequel registre peut être obtenu selon les clauses qui suivent.
- 9.09 Ce registre a pour but de permettre à un salarié qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que salarié intéressé, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.
- 9.10 Une inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit du salarié à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.
- 9.11 L'existence, l'utilisation et les modalités d'application d'un registre des postes sont décidées entre l'Employeur et le Syndicat.

Article 10

10.01 Postes temporairement dépourvus de leur titulaire

Les postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont les postes dont le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) maladie ou accident;
- b) vacances;
- c) congés parentaux;
- d) période d'affichage;
- e) libérations syndicales;
- f) toute absence prévue aux présentes et/ou autorisée;
- g) vacation temporaire pour fin de remplacement à un autre poste.

Les postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont considérés comme non vacants, ne sont pas affichables et sont comblés selon l'ordre déterminé ci-après:

- 1) par les salariés inscrits sur la liste de rappel
- 2) par les salariés inscrits sur la liste de disponibilité
- 3) par les personnes inscrites sur la liste des employés temporaires

Dans tous les cas, la personne doit satisfaire aux exigences normales de la tâche. Si plusieurs candidats peuvent être choisis à l'intérieur d'une même liste, le facteur déterminant est la longueur du service.

10.02 Employé temporaire

L'employé temporaire est engagé pour occuper un poste temporairement dépourvu de titulaire, ou pour parer à un surcroît de travail pour une période maximale d'une année.

10.02
(suite)

Dans le cas de surcroît de travail, après une période d'emploi d'une année écoulée si la durée de l'emploi devait être prolongée de plus de six (6) mois, le poste est alors affiché selon les dispositions de l'article 9 "Affichage de postes".

Suite à cet affichage, advenant le cas où l'employé temporaire qui effectuait la fonction obtient le poste, il lui sera crédité comme ancienneté la dernière période d'emploi temporaire jusqu'à concurrence d'une année.

10.03

Les seules dispositions de la convention dont bénéficie l'employé temporaire sont les suivantes:

A son embauchage, il reçoit le taux de salaire que lui reconnaît l'article 23 "Salaires".

Il a droit à la rémunération du travail supplémentaire pour toutes les heures de travail effectuées en plus de la journée régulière et de la semaine régulière de travail des salariés qui travaillent à temps complet.

Il a droit à l'article 18 "Vacances".

Il est assujetti au paragraphe 5.06 de la convention collective.

Après quarante (40) jours effectivement travaillés dans une période de trois (3) mois, il a droit aux avantages prévus à l'article 17 "Congés fériés".

Après un (1) an de service continu, il a droit à un avancement d'échelon.

10.04

La liste des employés temporaires comprend toute personne qui occupe ou a occupé un emploi temporaire ainsi que tout salarié régulier à temps partiel qui a exprimé une disponibilité supplémentaire.

10.05

Le salarié régulier à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité supplémentaire peut être appelé à remplacer un titulaire absent de son poste en autant que ce soit possible compte tenu des besoins de l'Employeur, ou à prolonger sa semaine de travail jusqu'à concurrence de la semaine de travail des salariés qui travaillent à temps complet. Dans les deux cas, les heures ainsi travaillées sont rémunérées au taux du salaire horaire régulier.

Dans le cas de remplacement, le salarié réintègre son poste dès la fin du remplacement.

Article 11 Procédure de règlement de griefs et de mécontentes

11.01 Les parties reconnaissent que les griefs et les mécontentes doivent être réglés le plus promptement possible.

Tout salarié ou groupe de salariés ou le Syndicat peut formuler un grief ou une mécontente en suivant la procédure décrite au présent article.

11.02 Tout grief ou toute mécontente doit être soumis dans les vingt (20) jours ouvrables de l'occurrence du fait ou de la connaissance que le salarié ou le Syndicat en a eu.

11.03 L'Employeur et le Syndicat doivent se rencontrer dans les vingt (20) jours de la date du dépôt du grief ou de la mécontente, dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante.

S'il n'y a pas de réponse écrite de la part de l'Employeur dans les dix (10) jours suivant le délai des vingt (20) premiers jours pour la rencontre ou si la réponse est insatisfaisante, ou que la rencontre n'a pu avoir lieu, le grief ou la mécontente, selon le cas, doit être soumis(e) à l'arbitrage entre le trentième (30^e) et le quarante-cinquième (45^e) jour de la date du dépôt.

Si la rencontre n'a pu avoir lieu dans les vingt (20) jours de la date du dépôt du grief ou de la mécontente, elle devra être tenue, à la demande de l'Employeur ou du Syndicat, avant l'audition du grief ou de la mécontente en arbitrage.

11.04 Si un grief ou une mécontente concerne tous les salariés de l'unité de négociation ou si plusieurs salariés désirent exercer un droit identique, le Syndicat peut présenter le grief ou la mécontente de groupe conformément au paragraphe 11.02 en indiquant le groupe pour lequel le grief ou la mécontente est présenté.

- 11.04 (suite) Le Syndicat peut déposer un grief au nom d'un employé temporaire concernant les dispositions qui lui sont applicables sauf en cas de cessation d'emploi.
- 11.05 Les délais prévus au présent article sont de déchéance et ne peuvent être modifiés que par une entente écrite entre les parties.
- 11.06 Toute erreur technique dans la formulation d'un grief ou d'une mésentente qui n'en modifie pas la nature, ne l'invalide pas; une telle erreur peut être corrigée en tout temps avant la prise en délibéré au moyen d'un avis écrit.

Article 12 Arbitrage

- 12.01 Une partie peut soumettre un grief ou une mésentente à l'arbitrage en transmettant un avis écrit à l'autre partie dans les délais prévus au sous-paragraphe 11.03 deuxième alinéa.
- 12.02 Tout grief ou mésentente est soumis à un arbitre unique. Dans les dix (10) jours ouvrables de la réception d'un avis d'arbitrage, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'une telle entente dans ce délai, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de désigner l'arbitre.
- 12.03 Sauf raison majeure, si une partie ne se présente pas à une séance du tribunal dûment convoquée par avis écrit, le tribunal a droit de siéger et d'exercer tous ses pouvoirs comme si tous les membres étaient présents.
- 12.04 En matière de grief, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.
- En matière de mésentente, l'arbitre peut rendre toute décision en tenant compte de l'équité et de la bonne conscience.
- 12.05 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires l'arbitre peut:
- a) Rétablir les droits du (ou des) salarié(s) régulier(s) concerné(s) avec pleine compensation;
 - b) Maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) Réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et rendre toute autre décision dans les circonstances et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit, en tenant compte du salaire ou de toute compensation que le salarié a pu percevoir entre-temps.

- 12.05 (suite) d) Dans tous les cas de griefs portant sur des mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 12.06 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit tenir la première séance d'enquête dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief ou la mésentente lui a été référé et il doit en autant que possible rendre sa décision écrite et motivée dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audition dans les cas de mesures disciplinaires et dans les quatre-vingt-dix (90) jours dans les autres cas. Cette décision est exécutoire et lie les parties. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.
- 12.07 Les salariés appelés à témoigner ou à représenter l'une des parties à un arbitrage prévu au présent article sont libérés, sans perte de salaire, pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation.
- 12.08 L'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement, si ce dernier prétend qu'elle n'a pas été donnée de façon libre et volontaire.
- 12.09 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse:
- 1) d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du Syndicat;
 - 2) d'un aveu signé en l'absence d'un représentant dûment autorisé du Syndicat mais non dénoncé par écrit par le salarié dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

Article 13 Mesures disciplinaires

13.01 Lorsque l'Université a décidé d'imposer une mesure disciplinaire à un salarié, elle doit avant de la lui appliquer, lui fournir l'occasion de se faire entendre en le convoquant à cette fin au moyen d'un avis écrit lui indiquant les raisons et l'endroit et l'heure du rendez-vous. Il doit s'écouler au moins quatre (4) heures entre le moment de la convocation et celui du rendez-vous. Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical lors du rendez-vous.

Dans les cas graves nécessitant un congédiement immédiat ou la suspension immédiate du salarié, la mesure peut être appliquée en même temps que l'envoi de l'avis.

13.02 L'Université avise par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'infraction l'employé sujet à un rapport ou à un avis disciplinaire. Dans les cas de fraude, de vol et de fausse représentation, le délai de cinq (5) jours ouvrables ci-dessus mentionné se calcule à compter du moment où les faits sont connus de l'Université. Une copie de ce rapport ou de cet avis est transmise au Syndicat.

Seuls les rapports ou avis disciplinaires dont le salarié a été informé par écrit peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage.

13.03 Tout avis ou rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié ne sera pas invoqué contre lui et sera 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 au sujet duquel un salarié aurait eu gain de cause, par voie de négociation, d'arbitrage ou autrement, est considéré rayé de son dossier.

13.04 Un salarié peut consulter son dossier officiel au Service du personnel en présence d'un représentant du service pourvu qu'il en ait informé le service au préalable.

- 13.05 Les griefs concernant les suspensions et les congédiements ont priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.
- 13.06 La rétrogradation ne peut constituer une mesure disciplinaire à moins que, tout comme une suspension, elle n'ait une durée déterminée.

Article 14 Maladie et accident

- 14.01 L'Université comble la différence entre le salaire hebdomadaire net d'un salarié incapable de travailler à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail (reconnu par la Commission) et l'indemnité hebdomadaire qui lui est versée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, pendant une période d'au plus cinquante-deux (52) semaines. Les dispositions du présent paragraphe cessent de s'appliquer lorsque la Commission de la santé et de la sécurité du travail déclare que le salarié souffre d'une incapacité permanente et lui verse une indemnité en conséquence.
- 14.02 L'Université se réserve le droit de vérifier en tout temps, l'état de santé d'un salarié atteint d'une invalidité couverte par la Loi des accidents du travail et si elle le juge à propos d'exiger que ce salarié se soumette à un examen médical au bureau d'un médecin désigné et payé par elle.
- 14.03 Dès qu'un accident de travail survient, un salarié doit être immédiatement relevé de ses fonctions et être traité conformément à la Loi des accidents du travail ou aux règlements de l'Université. L'Université s'engage à assurer les services de premiers soins pour tout salarié victime d'un accident du travail ou souffrant d'une maladie contractée à l'occasion de son travail et, si nécessaire, elle le transporte à l'hôpital à ses frais.
- 14.04 Le salarié qui souffre d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie, d'une maladie industrielle, d'un accident ou d'un accident de travail l'empêchant de remplir les exigences normales de son occupation peut:
- a) être muté ou rétrogradé dans une occupation dont il est capable de remplir les exigences normales et où un poste est détenu par un salarié moins ancien que lui, ou
 - b) être inscrit sur la liste de rappel jusqu'à ce qu'un tel poste devienne disponible aux mêmes conditions.

14.05

- A. Les parties collaborent à l'établissement et au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène au travail dans le but de prévenir les accidents du travail et les maladies industrielles.
- B. Le Comité de sécurité est composé de deux (2) représentants de chacune des parties et il siège à la demande de l'une ou l'autre des parties. Les salariés membres du comité ne subissent aucune perte de salaire régulier.
- C. Ce comité a pour rôle:
 - 1. d'étudier toute question qui lui est soumise par des salariés ou des représentants de l'Université relativement aux conditions d'hygiène ou de sécurité de travail;
 - 2. de formuler des recommandations à l'Université en matière d'hygiène et de sécurité au travail.
- D. Lorsque les circonstances l'exigent, les membres du Comité peuvent décider de vérifier sur place les conditions de travail qui font l'objet de plaintes et indiquer sans délai toute mesure d'urgence qui s'impose dans le cas de danger immédiat.
- E. L'Université doit dans les plus brefs délais possibles suivant la réception de toute recommandation unanime du comité lui indiquer les mesures qu'elle prend pour donner suite à cette recommandation ou les motifs pour lesquels elle n'y donne pas suite.

Article 15 Durée du travail

15.01 Semaine régulière

La semaine de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine ou de soixante-dix (70) heures en deux (2) semaines suivant les besoins du département et l'horaire recommandé par le directeur du département, le directeur du personnel ou son représentant. Toutefois, au cours des périodes mentionnées ci-après, la durée de la semaine régulière de travail est réduite comme suit:

- 1984: 25 juin au 31 août inclusivement
- 1985: 24 juin au 30 août inclusivement
- 1986: 23 juin au 29 août inclusivement

- de trois (3) heures, sans réduction de salaire régulier, pour les salariés dont la durée de la semaine régulière est de trente-cinq (35) heures ou plus;

- les salariés dont la semaine régulière de travail est inférieure à trente-cinq (35) heures ne bénéficient pas de cette réduction d'heures.

La réduction d'heures se fait de la façon suivante:
30 minutes de réduction du lundi au jeudi inclusivement; 60 minutes de réduction le vendredi.

15.02 Répartition de la semaine

Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de travail peut comporter le samedi et le dimanche ou un jour de congé statutaire. Le directeur du département ou de la recherche pourra recommander un congé de compensation à l'intérieur d'une même période de paie.

15.03 Repos hebdomadaire

Sous réserve du paragraphe 15.02, l'Université accorde à tout salarié la fin de semaine, soit le samedi et dimanche comme jours de repos hebdomadaire.

15.04 Le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi ($\frac{1}{2}$) journée de travail. Cependant, le moment de la prise effective de ces périodes de repos doivent être déterminées en tenant compte des besoins du service et après entente avec la direction locale.

15.05 Contrôle du temps

Le salarié n'est pas soumis à plus d'un (1) système de contrôle de ses heures de travail. Le salarié s'entend avec le directeur du département sur un tel système.

15.06 Changement d'heure

Lorsqu'un changement d'heure se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée, retour à l'heure normale), la paie régulière des salariés visés par ce changement d'heure n'est pas modifiée pour autant.

Article 16 Travail supplémentaire:

16.01 Définition:

Tout temps travaillé en plus de soixante-dix (70) heures dans une période de deux (2) semaines est considéré comme temps supplémentaire.

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance du directeur du département ou de son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si le salarié ne peut rejoindre le directeur du département ou son remplaçant, ou à cause des exigences du travail en cours, le salarié est rémunéré au taux du temps supplémentaire en justifiant ce temps supplémentaire à son directeur de département ou à son remplaçant dans les quarante-huit (48) heures.

16.02 Mode de rémunération

A) Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante:

1. au taux et demi de son salaire régulier;
2. au taux double de son salaire régulier si le travail en temps supplémentaire est effectué un dimanche, un samedi ou un congé férié et ce, en plus du paiement du congé férié.

B) Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré selon la clause 16.02 A) ou il peut choisir de reprendre en temps le travail effectué selon les modalités suivantes:

1. en temps et demi du temps travail effectué;
2. en temps double du temps travail effectué si le travail en temps supplémentaire est effectué un dimanche, un samedi ou un congé férié et ce, en plus de paiement du congé férié.

Pendant cette reprise de temps, le salarié reçoit son salaire comme s'il était au travail.

16.02
(suite)

- C) A chaque fois que le salarié fera du temps supplémentaire, il devra aviser son supérieur immédiat de son choix dans les deux (2) jours suivant le temps supplémentaire effectué; à défaut, il sera rémunéré selon la clause 16.02 A).
- D) Lorsque le salarié choisit la modalité établie au paragraphe 16.02 B), le temps à reprendre s'accumule à compter de la date de la signature de la convention collective jusqu'à un maximum de 10 jours par année financière et est repris sous forme de temps compensé à une date ultérieure convenue entre le salarié et son supérieur immédiat.

16.03

Garantie minimum de rappel:

Le salarié qui, après avoir quitté son travail à la fin de sa journée normale, est requis par l'Université de revenir pour effectuer du travail, a droit à une rémunération minimale:

- 1) de quatre (4) heures de salaire à taux simple si ce rappel a lieu durant une journée régulière de la semaine.
- 2) de cinq (5) heures de salaire à taux simple si ce rappel a lieu un jour de congé férié ou en fin de semaine (samedi, dimanche).
- 3) de sept (7) heures de salaire à taux double si ce rappel a lieu durant la période de vacances annuelles du salarié.

Le salarié peut reporter son jour de congé à la suite de sa période de vacances annuelles ou reprendre ce congé à un autre jour de son choix.

Les frais de déplacement et de séjour sont à la charge de l'Employeur.

Article 17 Congés fériés

17.01 Liste des jours de congés fériés

L'Université convient de reconnaître et d'observer comme jours de congés fériés et payés durant l'année, les jours suivants:

- Du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, à l'exception du samedi et du dimanche
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- St-Jean-Baptiste
- Jour du Canada
- Fête du Travail
- Jour de l'Action de Grâces
- Fête de l'Université

17.02 Si l'un ou l'autre des jours de la liste du paragraphe 17.01 coïncide avec l'horaire quotidien de travail d'un salarié, à la demande du directeur de département, ce salarié pourra:

- a) accomplir cet horaire de travail et être rémunéré selon les dispositions de l'article 16.02;
- b) ne pas accomplir cet horaire, sans perte de salaire régulier.

17.03 Congé férié durant une absence

Si le salarié est en congé de maladie, la journée où un jour de congé férié est cédulé, l'Université le paie comme étant en congé férié sans débiter sa réserve de congés maladie.

17.03
(suite)

Si, par contre, alors qu'il est en congé de maladie, il est rémunéré en vertu des dispositions de l'assurance-salaire, l'Université versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue à 17.04.

Si un (1) ou des congés fériés tombent durant les vacances du salarié, cette ou ces journées lui sont payées comme s'il était en jour de congé férié et ses vacances sont prolongées d'autant de jours qu'il y aurait de jours de congés fériés cédulés durant cette période.

Si le salarié est en congé de repos hebdomadaire le jour du congé férié, l'Université peut, à son choix, payer à ce salarié une rémunération additionnelle équivalente à une journée régulière de travail payée à taux simple ou le salarié peut, à son choix, prendre un jour de congé compensatoire.

17.04

Salaire

Lors d'un congé férié comme lors d'un congé compensatoire, le salarié reçoit son salaire régulier comme s'il était au travail.

17.05

Pendant la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, tout salarié ne peut sans raison valable refuser de revenir au travail pour assurer un service essentiel.

Dans le cas où aucun salarié ne désire revenir au travail au cours de cette période, le salarié ayant le moins d'ancienneté et pouvant accomplir la tâche d'une façon efficace est désigné.

Article 18 Vacances payées

Tout salarié a droit à des vacances annuelles dont la durée est déterminée de la façon suivante:

- 18.01
- a) Tout salarié qui au 31 mai a moins d'un (1) an de service, a droit pour chaque mois de service à un (1) jour et deux tiers (2/3) de congé annuel (vacances).
 - b) Tout salarié qui au 31 mai a au moins un (1) an de service, a droit à quatre (4) semaines de congé annuel (vacances).
 - c) Tout salarié ayant 5 ans de service à l'Université dans un poste régulier régi par la présente convention a droit à une semaine additionnelle.

18.02 Le salarié 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:

Maladie: Le salarié absent du travail en vertu des dispositions de l'article 21 accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.

Accidents du travail: Le salarié absent du travail en vertu des dispositions de l'article 14 accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

Maternité et adoption: Le ou la salarié(e) accumule des crédits de vacances pendant la durée de son congé de maternité ou de son congé d'adoption comme tels.

Mise à pied: Le salarié a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

Congé sans traitement d'une durée excédant un mois:

Le salarié a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

18.03 Un salarié absent à cause de maladie ou d'accident, qui n'est pas rétabli au commencement de la période qu'il avait choisie pour prendre ses vacances, peut, s'il le désire, remettre ses vacances à une autre date convenue entre lui et son supérieur immédiat, pourvu qu'il en fasse la preuve par un certificat médical attestant la maladie ou l'accident.

Toutefois, le salarié qui a été incapable à cause de maladie de prendre ses vacances conformément à l'alinéa précédent avant le 31 mai d'une année, pourra reporter ses vacances à l'année financière suivante.

18.04 Le salarié hospitalisé durant sa période de vacances peut, s'il le désire, faire remettre ses vacances à une autre date convenue entre lui et son supérieur immédiat.

18.05 Le salarié n'est pas tenu de prendre ses vacances de façon consécutive. Il peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'il le désire en autant que la bonne marche des services n'en soit pas affectée.

18.06 La période des vacances annuelles s'étend du 1^{er} juin d'une année au 31 mai de l'année suivante. Toutefois, l'Employeur ne peut exiger qu'un salarié prenne ses vacances annuelles entre le 1^{er} novembre et le 1^{er} mai de l'année suivante. Sous réserve du paragraphe 18.03, deuxième alinéa, les vacances ne sont pas cumulatives d'année en année.

L'Université détermine les dates de départ des salariés dans chaque groupe de travail en tenant compte:

- a) de leur préférence exprimée;
- b) de leur ancienneté à l'Université;
- c) des besoins du service.

18.07

Indemnité

Le salarié a droit, pour ses vacances, à une indemnité équivalente à huit pour cent (8%) du salaire global gagné entre le 1^{er} juin de l'année antérieure et le 31 mai de l'année en cours. Il n'est cependant pas tenu de prendre la période de vacances à laquelle il a droit et pour laquelle il ne reçoit pas de rémunération.

Le salarié qui a cinq (5) ans de service et plus à l'Université dans un poste régulier régi par la présente convention a droit, pour ses vacances, à une indemnité équivalente à dix pour cent (10%) du salaire global gagné entre le 1^{er} juin de l'année antérieure et le 31 mai de l'année en cours.

Le salaire global gagné comprend toute indemnité, compensation reçue par le salarié à titre de congé-maladie, octroi de bourse, assurance-salaire, accident de travail et/ou maladie occupationnelle de onze (11) mois ou moins et tout autre montant payé par l'Employeur pour absence autorisée.

18.08

Remise de l'indemnité

L'indemnité du congé annuel est remise au salarié, à sa demande, en même temps que la paie qui précède son départ en vacances.

18.09

Indemnité au départ

Lorsque le salarié quitte son emploi, il a droit à une indemnité prévue de vacances accumulées jusqu'à son départ selon les modalités déterminées à la clause 18.07.

18.10

Congé sans traitement

A) Après deux (2) ans de service dans l'établissement au 31 mai, tout salarié régulier peut obtenir, à chaque année, après entente avec l'Employeur, un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) mois.

18.10
(suite)

- B) Le salarié régulier comptant au moins sept (7) ans de service continu dans un poste régulier obtient, après entente avec l'Employeur et une fois par période d'au moins sept (7) ans, une prolongation du congé sans traitement prévu au paragraphe A) du présent article. La durée totale de ces deux congés ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir cette prolongation, le salarié doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.
- C) Modalités applicables au congé sans traitement

1) Retour

Le salarié doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, il est réputé avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement. Au retour de son congé sans traitement, le salarié reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste du salarié est aboli pendant le congé sans traitement, celui-ci prend fin et le salarié est alors mis à pied.

2) Congés-maladie

Les congés-maladie non utilisés accumulés en vertu du sous-paragraphe 21.01 D sont conservés mais ne continuent pas de s'accumuler durant ce congé. Ils demeurent monnayables à la date prévue au paragraphe 21.02 au taux du salaire régulier. Cependant, si le salarié met fin à son emploi à la suite de ce congé sans solde, ces congés-maladie sont payables au moment du départ.

18.10
(suite)

- 3) A moins de dispositions contraires, le salarié en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention. Il continue de bénéficier des régimes de rentes et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent, à la condition qu'il assume la totalité des coûts.

Article 19 Congés sociaux

19.01 Tout salarié bénéficie des congés suivants sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des paragraphes suivants:

19.02 Décès

- a) Conjoint, enfant du salarié, enfant du conjoint: sept (7) jours de calendrier à compter du décès.
- b) Père, mère, frère, soeur: cinq (5) jours de calendrier à compter du décès.
- c) Père du conjoint, mère du conjoint, frère et soeur du conjoint, beau-père, belle-mère, bru gendre: trois (3) jours de calendrier calculés à rebours à compter du jour des funérailles.
- d) Belle-soeur, beau-frère, grand-père, grand-mère d'un salarié: deux (2) jours de calendrier calculés à rebours à compter du jour des funérailles.
- e) Petit-fils, petite-fille, neveu et nièce d'un salarié: le jour des funérailles.

Dans tous les cas prévus en a), b), et c), il est également loisible au salarié d'ajouter à cette période un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables et/ou des jours de vacances accumulés et/ou du temps supplémentaire accumulé en vertu de l'article 16.

S'il s'agit d'un parent vivant sous le même toit que le salarié, ce dernier a alors droit à quatre (4) jours dans les cas prévus aux sous-paragraphes c), d) et e) ci-dessus.

Dans les cas prévus aux sous-paragraphes c), d) et e), si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de résidence du salarié, ce dernier a alors droit à un (1) jour de congé de plus. Toutefois, ce bénéfice n'est pas additionnel à celui prévu dans l'alinéa précédent.

19.03

Mariage

- a) Du salarié, il a droit à cinq (5) jours ouvrables. Il lui est loisible d'ajouter à cette période un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables et/ou des jours de vacances accumulés et/ou du temps supplémentaire accumulé en vertu de l'article
- b) Du père, de la mère, du fils, de la fille, de la soeur, du frère, il a droit à la journée du mariage.

19.04

Déménagement

Lorsque le salarié change d'adresse domiciliaire permanente, il a droit à une (1) journée de congé à l'occasion du déménagement. Cependant, il n'a pas droit de ce chef, à plus d'une (1) journée par année financière.

19.05

Affaires légales

- a) Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, le salarié doit remettre à l'Employeur pour chaque jour ouvrable l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Employeur.
- b) Dans le cas où un salarié est appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Le salarié est rémunéré au taux du travail supplémentaire pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour en dehors de ses heures régulières de travail.

19.05
(suite)

c) Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés, soit à du temps supplémentaire accumulé en vertu de l'article 16, soit à un congé personnel en vertu du paragraphe .

19.06

a) Seuls les jours ouvrables durant ces périodes de congés sont rémunérés et ils ne sont pas accordés pendant la période des vacances (sauf en vertu du paragraphe 19.02 s'il s'agit du conjoint ou d'un enfant, auxquels cas ils se rajoutent à la fin des vacances) ou pendant les absences du salarié. En aucun cas, un salarié ne peut recevoir plus de salaire que s'il était demeuré au travail.

b) A moins de stipulation contraire, les mots "une journée de congé" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

19.07

Pour chaque année, tout salarié régulier bénéficie d'un crédit de cinq (5) jours de congé utilisable comme congé d'urgence ou congé pour fins personnelles selon les modalités déterminées ci-après:

a) Congé d'urgence:

Lorsqu'un salarié juge qu'une urgence à laquelle il doit faire face l'empêche de travailler, il peut alors se protéger contre la perte de son salaire en débitant son crédit d'un minimum d'une (1) heure autant de fois qu'il juge en avoir besoin.

Lorsque le salarié décide de débiter ainsi son crédit, il doit aviser l'Université de son absence et de sa durée probable dès que possible, ainsi que justifier son absence en conformité avec les dispositions de l'article 4, 24 et remplir la formule administrative appropriée.

b) Congé pour fins personnelles:

Lorsqu'un salarié juge que la poursuite d'une fin personnelle l'empêche de travailler, il peut alors se protéger contre la perte de son

19.07
(suite)

salaire en débitant son crédit d'un quart de jour ($\frac{1}{4}$) à la fois, autant de fois qu'il juge en avoir besoin.

Lorsque le salarié décide de débiter ainsi son crédit, il doit informer l'Université de son absence et de sa durée probable au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance et remplir la formule administrative appropriée.

Article 20 Congés parentaux

Section I: Dispositions générales

- 20.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.
- 20.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé des secteurs universitaire, public ou parapublic.
- 20.03 L'Employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.
- 20.04 Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Section II: Congé de maternité

- 20.05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 20.07, doivent être consécutives.
- La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité.
- La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 20.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

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

La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

20.08 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

20.09 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service ⁽¹⁾ avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe 20.12:

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

20.09
(suite)

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93) pour cent⁽²⁾ de son salaire hebdomadaire régulier⁽³⁾.
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93) pour cent de son salaire hebdomadaire régulier et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir; cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

De plus, si la C.E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestation d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par la C.E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa de l'alinéa b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestation d'assurance-chômage.

-
- (2) 93 pour cent: ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part de la cotisation aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à sept (7) pour cent de son salaire.
 - (3) On entend par "salaire hebdomadaire régulier" le salaire régulier de la salariée incluant la prime de chef d'équipe ou d'atelier à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le travail supplémentaire.

20.09
(suite)

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93) pour cent de son salaire hebdomadaire régulier, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.
- A) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu du paragraphe 20.07, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension.
- B) L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'Employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le salaire gagné chez un autre employeur est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de cet employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement du salaire versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'Employeur qui verse le salaire habituel prévu à l'alinéa précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et salaire ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize (93) pour cent du salaire hebdomadaire régulier versé par son Employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

20.10 Cas non admissibles à l'assurance-chômage

La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

La salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire régulier et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage en vertu de la Loi de l'assurance-chômage et de ses règlements en vigueur.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son salaire hebdomadaire régulier et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage en vertu de la Loi de l'assurance-chômage et de ses règlements en vigueur.

Si la salariée à temps partiel est exonérée de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixée à quatre-vingt-treize pour cent (93%).

20.11

Dans les cas prévus aux paragraphes 20.09 et 20.10:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé de prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'Employeur au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic (fonction publique, Education, Affaires sociales), ainsi que des organismes suivants:
 - La Commission des droits de la personne;
 - la Commission des services juridiques;
 - les Conseils de la santé et des services sociaux de la région de Québec et de la région de Trois-Rivières;
 - l'Office de la construction du Québec;
 - les Corporations d'aide juridique;
 - l'Office franco-québécois pour la jeunesse;
 - la Régie des installations olympiques;
 - la Société des loteries et courses du Québec;
 - les Commissions de formation professionnelle;
 - la Société des traversiers du Québec.
- d) Le salaire hebdomadaire régulier de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire régulier moyen des cinq (5) derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée 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 telles prestations ont été établies.

20.11
(suite)

Si la période des cinq (5) derniers mois précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de 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 de salaire, le salaire hebdomadaire régulier évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

20.12

L'allocation de congé de maternité(1) versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 20.09.

20.13

Durant ce congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 20.14, la salariée bénéficie, en autant qu'elle ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-salaire;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi.

La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report.

20.14

Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension 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.

La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

(1) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à deux cent quarante dollars (240 \$).

20.14 (suite) Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

20.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

20.16 L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 20.29. La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail.

20.17 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Section III: Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

20.18 A) La salariée peut demander qu'on l'affecte temporairement.

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 salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

20.18
(suite)

La salariée ainsi affectée conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

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

Durant le congé spécial prévu au présent paragraphe, la salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue à l'article 14 "Maladie et accident".

L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public. Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100% du revenu net de la salariée.

La salariée qui travaille sur écran cathodique de façon continue et régulière peut demander d'être réaffectée sans perte de salaire, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Dans ce cas, la réaffectation est possible malgré les autres dispositions de la convention collective, et ce, pour la durée de la réaffectation. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement. La salariée qui prend les moyens nécessaires pour rencontrer les exigences de la loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte et qui ne peut avoir droit à l'indemnité qui y est prévue, reçoit de son Employeur, durant ce congé spécial, une indemnité équivalente. Le présent alinéa cesse d'être en vigueur quatre-vingt-dix (90) jours après la publication de l'étude en cours de l'Institut de recherche sur la santé et la sécurité du travail portant sur les conséquences observées pour le fœtus et la mère résultant de l'exposition aux écrans cathodiques.

20.18
(suite)

Autres congés spéciaux

B) La salariée 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'Employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) 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 (20e) 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.

20.19

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 20.13 en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 20.17 de la section II. La salariée visée au sous-paragraphe 20.18 B) peut également se prévaloir des bénéfices du régime de traitement-maladie ou du régime d'assurance-salaire, selon le cas.

Section IV: Autres congés parentaux

20.20

Congé de paternité

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

20.21 Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'adoption

Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption.

20.22 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

20.23 Pour chaque semaine de congé prévu au paragraphe 20.21, le salarié ou la salariée reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire régulier, versée à intervalle de deux (2) semaines.

20.24 Le salarié ou la salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Le salarié ou la salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'Enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément au paragraphe qui précède.

20.25 Le congé pour adoption prévu au paragraphe 20.21 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le salarié ou la salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le salarié ou la salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le salarié ou la salariée bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Congés sans traitement et congé partiel sans traitement

20.26

- a) Sauf dans le cas d'un congé de maternité prévu au paragraphe 20.05 3e alinéa, un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, au salarié en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.
- b) Le salarié ou la salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

L'Employeur et le salarié ou la salariée conviennent de l'aménagement de ce congé partiel sans traitement.

A défaut d'entente sur le nombre de jours de congés par semaine, le salarié ou la salariée 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 deux (2) ans.

A défaut d'entente sur la répartition de ces jours, l'Employeur effectue cette répartition.

- c) Le salarié ou la salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel en suivant les formalités prévues.

20.27

- A) Au cours du congé sans traitement, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience⁽¹⁾ et peut continuer à participer aux régimes d'assurances et de rentes qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes ou des contributions.

(1) Sous réserve de l'article 23, la pratique actuelle touchant l'avancement d'échelon sera maintenue au cours de la présente convention, pour les premiers douze (12) mois de congé sans traitement.

20.27
(suite)

B) Au cours du congé sans traitement à temps partiel, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté. Il ou elle est régi(e), pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention qui lui sont applicables.

20.28

Le salarié ou la salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Au retour de ce congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, le salarié ou la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, le salarié ou la salariée a droit aux avantages dont il ou elle aurait bénéficié si il ou elle avait alors été au travail.

Dispositions diverses

20.29

Les périodes de congés visées au paragraphe 20.21, au premier alinéa du paragraphe 20.24 et au premier alinéa du paragraphe 20.26 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé sans traitement à temps partiel est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins six (6) mois à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, la demande doit préciser la date du retour au travail.

20.30

L'Employeur doit faire parvenir au salarié ou à la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié ou la salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 20.29.

20.30 (suite) Le salarié ou la salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié ou la salariée qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir démissionné.

20.31 Le salarié ou la salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, à défaut de quoi il ou elle est considéré(e) comme ayant démissionné.

Le salarié ou la salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

20.32 Le salarié ou la salariée qui prend le congé pour adoption prévu par le paragraphe 20.21 de la présente section bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 20.13, en autant qu'il y ait normalement droit, et par le paragraphe 20.17 de la section II.

20.33 L'employeur s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Employeur en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve de P.S.C. (prestations supplémentaires de chômage).

Par ailleurs, les parties se rencontrent pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- i) si la C.E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;

20.33
(suite)

ii) si, par la suite, la C.E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

N.B. Le régime de prestations supplémentaires de chômage contenu à cet article demeure conditionnel à une autorisation finale écrite émanant de la C.E.I.C.

Article 21 Assurances salaire et maladie

Assurance salaire

21.01

L'Employeur maintient en vigueur un régime d'assurance-salaire pour les salariés réguliers. Ce régime est entièrement payé par l'Employeur. Le régime d'assurance-salaire comporte les bénéficiaires suivants:

A- Indemnité

Un salarié régulier, incapable de travailler par suite d'un accident ou d'une maladie, a droit à:

- 1) Une indemnité hebdomadaire égale à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de son traitement pour une durée maximale de vingt-six (26) semaines. Cette indemnité devient payable à compter du troisième (3e) jour d'absence du travail, si cette absence est due à une maladie, et à compter de la première (1ere) journée d'absence du travail, si cette absence est due à un accident.
- 2) Si l'invalidité se prolonge au-delà de vingt-six (26) semaines, le salarié a droit durant la continuation de son invalidité et ce, jusqu'à la cinquante-deuxième (52e) semaine inclusivement, à une indemnité égale à quatre-vingts pour cent (80%) de son traitement.
- 3) Si, après les cinquante-deux (52) semaines prévues à l'alinéa précédent le salarié demeure invalide, il reçoit durant la continuation de son invalidité et ce, jusqu'à soixante-cinq (65) ans ou jusqu'à ce qu'il soit admissible à une prestation normale de rente en vertu du Régime de rentes de l'Université Laval, une indemnité égale à quatre-vingts pour cent (80%) de son traitement établi à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine d'invalidité.

B- Ajustement

1) Augmentation

Si la date d'augmentation du traitement intervient pendant les périodes prévues aux sous-paragraphes 21.01 A 1) et 2), le salarié régulier bénéficie quand même des augmentations

21.01
(suite)

de salaire auxquelles il a droit, et l'indemnité est ajustée au prorata des taux prévus aux sous-paragraphes 21.01 A 1) et 2).

2) Indexation

La rente d'invalidité prévue au sous-paragraphe 21.01 A 3) est indexable selon les conditions et modalités suivantes:

- a) cette rente est indexée au 1er janvier de chaque année;
- b) sous réserve d'une limitation de cinq pour cent (5%), le taux d'indexation est celui établi par le Bureau fédéral de la Statistique pour chaque mois au cours de la période de douze (12) mois prenant fin au 30 juin de l'année précédente et les paiements s'y rapportant sont effectués le 1er janvier coïncidant avec ou suivant chaque année de prestation;
- c) le taux d'indexation applicable à l'année de calendrier qui suit l'année du début des prestations est déterminé de la même façon qu'au sous-paragraphe 21.01 B 2), sauf qu'il est réduit au prorata du nombre de mois complets de prestations entre le début des prestations et le 31 décembre de décembre de l'année du début des prestations.

C- Versement des prestations

Le versement des prestations payables à titre d'assurance-salaire au cours des cinquante-deux (52) premières semaines est effectué par l'Employeur, lors des périodes normales de paie subordonnément à la présentation par le salarié des pièces justificatives exigibles.

Le versement des prestations payables à titre d'assurance-salaire après les cinquante-deux (52) premières semaines est effectué par l'assureur conformément aux exigences des contrats.

Toutes les clauses et conditions prévues aux contrats d'assurance-salaire actuellement en vigueur, demeurent inchangées, exception faite des modifications apportées aux articles 20 et

21.01
(suite)

21, les classes et les conditions demeurent même si l'Employeur assume en partie ou en totalité le coût du ou des contrat(s).

D- Délai de carence

Tel que mentionné au sous-paragraphe 21.01 A, le délai de carence est de deux (2) journées et un crédit annuel équivalent à six (6) jours de congé de maladie est accordé au 1er juin de chaque année à tout salarié régulier.

Dans le cas d'un nouveau salarié, le crédit de congé de maladie est accordé à raison d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois jusqu'à un maximum de six (6) jours entre sa date d'entrée en fonction et le 31 mai suivant et ce dès le premier jour du mois qui suit immédiatement la fin de sa période de probation.

Un salarié reçoit donc son traitement régulier pour la durée de l'absence, durant le délai de carence jusqu'à épuisement du crédit accordé aux alinéas précédents selon le cas.

21.02

Au cours du mois de juillet, l'Employeur verse à chaque salarié qui y a droit, une rémunération correspondante à son taux régulier en vigueur pour chaque jour ou pour chaque heure non utilisé de congés de maladie accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 1er juin demeurant au crédit du salarié. Le salarié qui quitte l'Université reçoit une rémunération égale au nombre de journées ou d'heures de congés de maladie accumulées à son crédit moins les journées et les heures utilisées depuis le 1er juin précédent et moins une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois compris entre la date de son départ et le 1er juin suivant.

21.03

Le solde, demeurant actuellement au crédit du salarié, de la banque de congés de maladie au crédit du salarié existant avant l'entrée en vigueur du régime d'assurance-salaire, le 15 juin 1973, peut être utilisé pour les fins suivantes au choix du salarié:

a) Congés non monnayables:

- à titre de traitement durant le délai de carence lorsque le crédit annuel en congé de maladie d'un salarié est épuisé;

21.03
(suite)

- à titre de supplément de rente d'invalidité pour combler la différence entre les régimes assurés d'invalidité à court terme et à long terme et le traitement;
- à titre de rente anticipée de retraite pendant le nombre de jours non utilisés.

Les journées ou parties de journées non utilisées des jours non monnayables sont déterminées en journées ou fractions de journées.

En cas de départ ou du décès du salarié, les jours de congé-maladie accumulés mais non utilisés sont monnayés au taux de salaire régulier.

b) Congés monnayables:

suivant les ententes intervenues.

21.04

Un salarié avertit son supérieur immédiat ou son représentant désigné, de son absence par maladie le plus tôt possible.

21.05

Lorsque l'Employeur le juge à propos, il peut exiger que le salarié se soumette à un examen médical au bureau du médecin désigné et payé par lui.

21.06

Tout rabais de cotisation consenti par la Commission d'assurance-chômage du fait de l'enregistrement du régime, est versé entièrement à l'Employeur pour son seul bénéficiaire.

21.07

Les indemnités et prestations prévues au paragraphe 21.01, comprennent les rentes d'invalidité payables en vertu de la Loi des accidents du travail, du Régime de rentes du Québec, du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de l'Université.

Assurance-maladie

21.08

La prime de l'assurance-maladie est assumée dans une proportion de cinquante pour cent (50%) par

l'Employeur.

Tout dividende payable par l'assureur est crédité à parts égales entre l'Employeur et les salariés et est utilisé au paiement de primes mensuelles (congrés de primes).

- 21.09 Les parties conviennent de se rencontrer afin:
- de prévoir les méthodes à être utilisées pour que les salariés soient informés des conditions de régime et des bénéfices qui y sont prévus;
 - d'examiner les méthodes administratives des assureurs et de l'Employeur dans le but d'assurer le paiement rapide des réclamations et de formuler à ce sujet des recommandations à l'Employeur et aux assureurs;
 - d'évaluer les résultats du programme;
 - d'étudier les cas litiges;
 - de formuler des recommandations sur le régime d'assurance-maladie.

- 21.10 L'Employeur remet au Syndicat dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, une (1) copie des plans et polices ainsi que de tout amendement à l'un ou l'autre des régimes de sécurité sociale.

Article 22 Régime des rentes

22.01 Le régime de rentes actuellement en vigueur à l'Université continue d'exister.

Article 23 Salaires

23.01 Echelles de salaires

L'Employeur paie au salarié pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures le salaire prévu:

<u>Classe 1</u>	<u>P-0</u> <u>31-03-83</u>	<u>P-1</u> <u>01-01-84</u>	<u>P-2</u> <u>01-01-85</u>	<u>P-3</u> <u>01-01-86</u>
1 ^{er} échelon	367,85 \$	379,05 \$		
2 ^e échelon	379,40	390,95		
3 ^e échelon	390,25	402,15		
4 ^e échelon	401,10	413,35		
5 ^e échelon	413,00	425,60		
6 ^e échelon	425,95	438,90		
7 ^e échelon	437,15	450,45		
8 ^e échelon	449,40	463,05		
9 ^e échelon	462,00	476,00		
10 ^e échelon	475,65	490,00		

Classe 2

1 ^{er} échelon	490,70 \$	505,75 \$
2 ^e échelon	504,35	519,75
3 ^e échelon	518,35	534,10
4 ^e échelon	534,45	550,90
5 ^e échelon	550,90	567,70

Classe 3 ou classe principale (moniteur, spécialiste...)

1 ^{er} échelon	568,05 \$	585,55 \$
2 ^e échelon	584,50	602,35

23.01
(suite)

Pour accéder à la classe 2, le salarié devra avoir atteint le 7^e échelon de la classe 1.

Pour accéder à la classe 3 ou principale, le salarié devra avoir atteint la classe 2 ou y être admissible.

23.02

Majoration des taux et échelles de salaires

a) Période du 1^{er} janvier 1984 au 31 décembre 1984 (P-1)

Chaque taux et échelle de salaires en vigueur le 31 décembre 1983 est majoré, avec effet au 1^{er} janvier 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédant le mois de janvier 1984, moins 1,5%.

b) Période du 1^{er} janvier 1985 au 31 décembre 1985

Chaque taux et échelle de salaires en vigueur le 31 décembre 1984 est majoré, avec effet au 1^{er} janvier 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédant le mois de janvier 1985, moins 1,5%.

c) Les taux et échelles de salaires en vigueur les 31 décembre 1983 et 31 décembre 1984 sont majorés, avec effet au 1^{er} janvier suivant, selon les règles édictées aux paragraphes a) et b), et ce en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1^{er} janvier 1984 ou le 1^{er} janvier 1985.

23.02
(suite)

Le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours d'une période de douze (12) mois précédant le 1^{er} janvier est calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} = \frac{\text{IPC de décembre précédent} - \text{IPC de décembre de l'année antérieure}}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}} \times 100$$

Lorsque dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistique Canada.

d) Epoque de majoration

La majoration des taux et échelles de salaires est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre où doit prendre effet cette majoration.

e) Période du 1^{er} janvier 1986 au 31 décembre 1986 (P-3)

L'Université appliquera à ses salariés la même politique salariale que celle que le gouvernement du Québec appliquera à ses propres salariés de même catégorie pour la période du 1^{er} janvier 1986 au 31 décembre 1986.

f) Employés hors-taux ou hors-échelle

Les dispositions des sous-paragraphes 23.02 a) à 23.02 d) inclusivement portant sur la majoration des taux et échelles de

23.02
(suite)

salaires ne sont pas applicables à un salarié, dont, le 31 décembre précédant la date de la majoration, le taux de salaire est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour sa classe d'emploi. Un tel salarié bénéficie toutefois d'une garantie d'augmentation de son taux de salaire dont le pourcentage est le même que celui qui est applicable au taux unique ou au maximum de l'échelle de salaire de sa classe d'emploi et cette augmentation lui est consentie de la façon suivante:

- 1) entièrement sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique majoré ou le maximum majoré de l'échelle de salaires de sa classe d'emploi n'excède pas son taux de salaire;
- 2) ou en partie sous la forme d'une augmentation de son taux de salaire et en partie sous la forme d'un montant forfaitaire si le taux unique majoré ou le maximum majoré de l'échelle de salaire de sa classe d'emploi devient supérieur à son taux de salaire; dans un tel cas, le taux de salaire du salarié est augmenté du pourcentage requis pour le porter au niveau du taux unique ou du maximum de l'échelle de salaire de sa classe d'emploi; la différence entre, d'une part, le pourcentage de majoration appliqué à la même date au taux unique ou au maximum de cette échelle de salaire et, d'autre part, le pourcentage d'augmentation ainsi appliqué à son taux de salaire est par ailleurs accordé au salarié sous la forme d'un montant forfaitaire.

Les montants forfaitaires prévus dans la présente partie sont calculés sur le taux de salaire du salarié avant augmentation et ils sont répartis et versés à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

23.02
(suite)

Pour fins de l'application de la présente clause, le terme classe d'emploi signifie la classe 1 ou la classe 2 ou la classe 3 des technologistes médicaux.

23.03

Classe 1

La première classe (classe 1) est considérée comme classe d'entrée.

- 1) Le salarié est intégré dans l'échelle de salaire prévue à l'article 23.01 de la première classe (classe 1) selon son expérience antérieure et sa formation post-scolaire.
- 2) Une (1) année d'expérience pertinente implique que le salarié a accompli une (1) année de travail à temps complet auprès d'un (1) ou plusieurs établissements du secteur des Affaires sociales du Québec ou du Canada, d'une institution d'enseignement ou d'un laboratoire d'analyses de biologie médicale et ce, dans un secteur d'activités où le travail pour être exécuté requiert normalement les qualifications et la formation professionnelle du diplômé en technologie médicale.
- 3) Une (1) année d'expérience pertinente, telle que définie à l'article 23.03, paragraphe 2, donne droit à un (1) échelon dans l'échelle de salaire.
- 4) Formation post-scolaire
 - a) Durée inférieure à deux (2) sessions académiques

Tout cours de formation post-scolaire en technologie médicale d'une durée inférieure à deux (2) sessions académiques ou l'équivalent donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire de base pourvu que le cours soit reconnu par le Comité de développement des ressources humaines du Réseau des Affaires sociales.

23.03
(suite)

- b) Durée égale à deux (2) sessions académiques

Tout cours de formation postsecondaire en technologie médicale égal à deux (2) sessions académiques ou l'équivalent donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de base pourvu que le cours soit reconnu par le Comité de développement des ressources humaines du Réseau des affaires sociales.

- c) Conditions d'application

Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus à l'article 23.03, paragraphes 4 a) et b), le salarié doit travailler dans sa spécialité.

- d) Certificat de niveau A.R.T.

Le salarié détenteur d'un certificat de niveau avancé (A.R.T.) dans l'une des disciplines suivantes: chimie clinique, hématologie, histopathologie, microbiologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique, cytogénétique et qui travaille dans sa spécialité, a droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi.

- e) Attestation d'études collégiales de perfectionnement additionnelles au cours de base

Le salarié détenteur d'une attestation d'études collégiales de perfectionnement dans l'une ou l'autre des disciplines suivantes:

- 1) cytologie exfoliatrice (2 sessions académiques)
- 2) immuno-hématologie (2 sessions académiques)

23.03
(suite)

3) microbiologie (2 sessions académiques)

a droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi.

f) Baccalauréat

Le salarié détenteur d'un baccalauréat en sciences de la santé, option biologie humaine, a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans l'échelle de base de son titre d'emploi.

g) Licence en technologie médicale

Le salarié détenteur d'une licence (L.C.S.L.T.) en technologie médicale a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi.

h) Certificat de spécialisation (Université Laval)

Le salarié détenteur d'un certificat de spécialisation décerné par l'Université Laval dans l'une des disciplines suivantes: biochimie médicale, cyto-technologie hématologie, histopathologie, microbiologie, sérologie (immunologie) bactériologie a droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi (classification).

i) Microscopie électronique

Le salarié qui a suivi le cours de microscopie électronique donné à l'Université Laval a droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi (classification), à la condition de présenter une attestation de succès à cet effet.

23.04

Classe 2

La deuxième classe (classe 2) est accessible au salarié qui a atteint le septième (7^e) échelon de la première classe (classe 1).

Le salarié qui voit à la surveillance, à la coordination des diplômés en technologie médicale de la classe 1, de son centre d'activités a accès à la deuxième classe (classe 2).

Le salarié de deuxième classe (classe 2) a droit à un (1) échelon dans l'échelle de salaire (classe 2) pour chaque année d'expérience et de nombre d'échelons prévus à l'article 23.03, paragraphe 4, pour sa formation postscolaire.

23.05

Classe 3 ou classe principale (moniteur, spécialiste...)

La classe 3 ou la classe principale est accessible à un salarié qui a atteint la deuxième classe (classe 2) ou qui y est admissible.

Le salarié de cette classe est impliqué dans des études, recherches ou travaux spécialisés et peut se voir confier la direction, la surveillance et la coordination des activités de diplômés en technologie médicale de première classe (classe 1) ou de deuxième classe (classe 2).

Fonction spécialisée:

Une fonction spécialisée est celle qui comporte un des quatre (4) critères suivants:

- a) travaux qui exigent des connaissances particulières et additionnelles à celles normalement requises du diplômé en technologie médicale;
- b) travaux qui en raison de leur complexité font de ceux qui les exécutent les collaborateurs les plus immédiats des professionnels, des professeurs et/ou des chercheurs;

23.05
(suite)

- c) travaux qui exigent la conception et le choix de nouvelles méthodes de travail et l'adaptation de procédés techniques.
- d) travaux exigeant des relations avec d'autres unités administratives et nécessitant des échanges d'informations techniques et des décisions pour la réalisation d'objectifs communs ou complémentaires.

Les salariés ayant le statut de moniteur ou de spécialiste sont intégrés dans la classe 3 ou la classe principale.

23.06

Un salarié ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

23.07

Expérience du temps partiel

L'expérience des salariés à temps partiel se calcule au prorata des heures travaillées en comparaison des heures régulières prévues pour la fonction.

23.08

Preuve de l'expérience acquise

Le salarié doit faire la preuve de son expérience pertinente acquise en qualité de temps complet, temps partiel ou autre. Il doit présenter à l'Employeur une attestation écrite à cet effet dans les soixante (60) jours de son embauchage à défaut de quoi, son expérience acquise n'est reconnue qu'à compter de la date de la présentation de cette preuve.

L'Employeur s'engage à exiger la preuve des années d'expérience pertinente dès son embauchage à défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer un délai de prescription.

23.09 Disposition exceptionnelle

S'il est impossible au salarié de remettre une preuve écrite de son expérience pertinente, il peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en attestant sous serment tous les détails pertinents quant au nom du ou des employeurs, aux dates de travail et au genre de travail.

23.10 Attestation d'expérience

Sans préjudice aux droits des autres employeurs, en vertu du présent article, l'Employeur remet à chaque salarié, à son départ, une attestation écrite de l'expérience qu'il lui a reconnue alors qu'il était à son emploi.

23.11 Accumulation de l'expérience

Pour les fins d'application du présent article, le salarié qui reçoit un congé pour études relatives à la discipline dans laquelle il oeuvre, continue d'accumuler son expérience.

23.12 Augmentation statutaire

Le passage d'un échelon à un autre à l'intérieur d'une même classe se fait annuellement de façon automatique.

Article 24 Descriptions de fonction

24.01 Technologiste de biologie médicale
(diplômé en technologie médicale)

Personne qui effectue diverses analyses physico-chimiques ou travaux à caractère technique sur des échantillons organiques biologiques et assume la responsabilité des procédés et méthodes d'analyses utilisés dans un ou plusieurs secteurs de la biologie médicale tels que biochimie, hématologie, physiologie, pathologie, histologie, histochimie, pharmacologie, microbiologie, virologie, mycologie, bactériologie, anatomie, parasitologie, neurobiologie, cytologie, biologie moléculaire, enzymologie, ...

Effectue au besoin la consultation de la littérature scientifique pertinente à l'application technique, l'étude, l'évaluation et l'utilisation de procédés et méthodes d'analyses tels que microscopie, spectrophotométrie, photométrie, spectroscopie, calorimétrie, volumétrie, absorption atomique, microtomie et ultramicrotomie, colorimétrie, électrophorèse et immuno-électrophorèse, électrographie, cautérisation, diffusion sur gel, cryotomie, micrographie, chromatographie (gazeuse, liquide, ...) lyophilisation, ultrasonification, centrifugation et ultracentrifugation, distillation, perfusion, inoculation, extraction, enrobage, coloration, osmolarité, ...

Cette personne a acquis des connaissances théoriques et pratiques en techniques de laboratoire de biologie médicale dans un programme ordonné en vue d'obtenir, d'évaluer et de contrôler la précision des résultats d'analyses susceptibles d'aider à la préservation de la santé, à la détermination du diagnostic médical, à la thérapeutique et à la recherche médicale.

Qualifications professionnelles

24.01
(suite)

Possède soit le D.E.C. 140 (diplôme d'études collégiales en techniques de laboratoire médical, programme 140) du cégep ou soit un diplôme en technologie médicale de l'Université Laval ou de l'Université de Montréal, ... y compris le R.T. de l'Association canadienne des Technologistes de laboratoire (A.C.T.L.) ou soit un baccalauréat en technologie médicale ou spécialisé en sciences de la santé (biologie humaine).

24.02

Cyto-technologiste

Personne dont la spécialité consiste à étudier, à identifier, à classifier les composants cellulaires d'un échantillon, à évaluer les caractères physico-chimiques et/ou à élaborer un cyto-diagnostic suivant les critères qualitatifs généralement reconnus, ainsi qu'à effectuer au besoin la consultation de la littérature scientifique pertinente à l'application technique, contribuant ainsi à la prévention de la maladie, au contrôle de la thérapie et à la recherche.

Cette personne a acquis des connaissances théoriques et pratiques en techniques de laboratoire de biologie médicale dans un programme ordonné en vue d'obtenir, d'évaluer et de contrôler la précision des résultats d'analyses susceptibles d'aider à la préservation de la santé, à la détermination du diagnostic médical, à la thérapeutique et à la recherche médicale.

Qualifications professionnelles

Possède soit le D.E.C. 140 (diplôme d'études collégiales en techniques de laboratoire médical, programme 140) du cégep ou soit un diplôme en technologie médicale de l'Université Laval ou de l'Université de Montréal, ... y compris le R.T. de l'Association canadienne des Technologistes de laboratoire (A.C.T.L.)

24.02
(suite)

ou soit un baccalauréat en technologie médicale ou spécialisé en sciences de la santé (biologie humaine).

24.03

Technologiste en médecine nucléaire

Personne dont la spécialité consiste à utiliser des radio-éléments ou substances radioactives pour effectuer diverses analyses physico-chimiques ou travaux à caractère technique sur des échantillons organiques biologiques, ainsi qu'à effectuer au besoin la consultation de la littérature scientifique pertinente à l'application technique.

Cette personne a acquis des connaissances théoriques et pratiques en techniques de laboratoire de biologie médicale dans un programme ordonné en vue d'obtenir, d'évaluer et de contrôler la précision des résultats d'analyses susceptibles d'aider à la préservation de la santé, à la détermination du diagnostic médical, à la thérapeutique et à la recherche médicale.

Qualifications professionnelles

Possède soit le D.E.C. 140 (diplôme d'études collégiales en techniques de laboratoire médical, programme 140) du cégep ou soit un diplôme en technologie médicale de l'Université Laval ou de l'Université de Montréal, ... y compris le R.T. de l'Association canadienne des Technologistes de laboratoire (A.C.T.L.) ou soit un baccalauréat en technologie médicale ou spécialisé en sciences de la santé (biologie humaine).

24.04

Technologiste en microscopie électronique

Personne dont la spécialité consiste à étudier, évaluer, adapter et utiliser les procédés et méthodes d'analyses de la microscopie électronique ainsi que la consultation

au besoin de la littérature scientifique pertinente à l'application technique en vue d'interpréter l'infrastructure biologique.

Accomplit un travail impliquant la préparation d'échantillons en fonction du protocole et/ou de l'instrumentation à être utilisés. Exécute la mise au point et l'entretien de microscopes électroniques et d'équipements de laboratoire nécessaires à l'accomplissement de sa tâche.

Cette personne a acquis des connaissances théoriques et pratiques en technique de laboratoire de biologie médicale et en microscopie électronique dans un programme ordonné, en vue d'obtenir, d'évaluer et de contrôler la précision des résultats d'analyses susceptibles d'aider à la préservation de la santé, à la détermination du diagnostic médical, à la thérapeutique et/ou à la recherche.

Qualifications professionnelles

Possède soit le D.E.C. 140 (diplôme d'études collégiales en techniques de laboratoire médical, programme 140) du cégep ou soit un diplôme en technologie médicale de l'Université Laval ou de l'Université de Montréal, ... y compris le R.T. de l'Association canadienne des Technologistes de laboratoire (A.C.T.L.) ou soit un baccalauréat en technologie médicale ou spécialisé en sciences de la santé (biologie humaine)

24.05

Technologiste en cyto-génétique

Personne dont la spécialité consiste à étudier, évaluer, adapter et à utiliser les procédés et méthodes d'analyses de la cyto-génétique en vue de dépister, d'évaluer, d'interpréter et d'élaborer un cyto-diagnostic

24.05
(suite)

suivant les critères qualitatifs généralement reconnus des anomalies héréditaires, des maladies métaboliques ou de stérilité ainsi qu'à effectuer au besoin la consultation de la littérature scientifique pertinente à l'application technique.

Accomplit un travail impliquant entre autres, soit:

- la préparation et l'obtention des renseignements nécessaires aux conditions expérimentales;
- la préparation des milieux de culture;
- le prélèvement d'échantillons biologiques;

- la culture de chromosomes, tissus ou cellules... (ensemencements, récoltes, ...);
- le montage et la coloration de routine ou spéciale (fluorescence,...) des tissus, cellules ou chromosomes;
- la sélection des mitoses et l'élaboration d'un diagnostic sommaire sur les mitoses;
- la numération des chromosomes et l'évaluation de la qualité technique;
- la photographie des chromosomes, cellules,... et développement des photogrammes;
- le découpage, identification, classification et mise en position des chromosomes des mitoses (karyotype).

24.05
(suite)

Cette personne a acquis des connaissances théoriques et pratiques en techniques de laboratoire de biologie médicale dans un programme ordonné en vue d'obtenir, d'évaluer et de contrôler la précision des résultats d'analyses susceptibles d'aider à la préservation de la santé, à la détermination du diagnostic médical, à la thérapeutique et à la recherche médicale.

Qualifications professionnelles

Possède soit le D.E.C. (diplôme d'études collégiales en techniques de laboratoire médical, programme 140) du cégep ou un diplôme en technologie médicale de l'Université Laval ou de l'Université de Montréal, ... y compris le R.T. de l'Association canadienne des Technologistes de laboratoire (A.C.T.L.) ou soit le baccalauréat spécialisé en sciences de la santé (biologie humaine).

24.06

Coordonnateur technique

Personne qui, à l'intérieur d'un centre d'activités d'un laboratoire, sous la direction et la surveillance d'un assistant de laboratoire, tout en exécutant lui-même des analyses ou travaux à caractère technique, effectue au besoin la consultation de la littérature scientifique pertinente à l'application technique, voit à la surveillance, à l'entraînement et à la coordination des activités des diplômés en technologie médicale de la classe première (classe 1).

Peut voir au bon fonctionnement des méthodes et procédés d'analyses de son centre d'activités et à la compilation statistique des résultats en vue du contrôle de la qualité.

24.06
(suite)

Cette personne a acquis des connaissances théoriques et pratiques en techniques de laboratoire de biologie médicale dans un programme ordonné en vue d'obtenir, d'évaluer et de contrôler la précision des résultats d'analyses susceptibles d'aider à la préservation de la santé, à la détermination du diagnostic médical, à la thérapeutique et à la recherche médicale.

Qualifications professionnelles

Possède soit le D.E.C. 140 (diplôme d'études collégiales en techniques de laboratoire médical, programme 140) du cégep ou soit un diplôme en technologie médicale de l'Université Laval ou de l'Université de Montréal, ... y compris le R.T. de l'Association canadienne des Technologistes de laboratoire (A.C.T.L.) ou soit le baccalauréat spécialisé en sciences de la santé (biologie humaine).

24.07

Instituteur clinique (moniteur)

Personne dont la spécialité consiste à organiser, à coordonner, à orienter le déroulement de l'expérience clinique et du suivi du(des) stage(s) effectué(s) par des étudiants stagiaires ou assistants de recherche dans un laboratoire de biologie médicale. Elle effectue au besoin la consultation de la littérature scientifique pertinente à l'application technique.

Peut être appelé à participer à tout comité ayant trait à cet enseignement.

Cette personne a acquis des connaissances théoriques et pratiques en techniques de laboratoire de biologie médicale dans un programme ordonné en vue d'obtenir, d'évaluer et de contrôler la précision des résultats

24.07
(suite)

d'analyses susceptibles d'aider à la préservation de la santé, à la détermination du diagnostic médical, à la thérapeutique et à la recherche médicale.

Qualifications professionnelles

Possède soit le D.E.C. 140 (diplôme d'études collégiales en techniques de laboratoire médical, programme 140) du cégep ou soit un diplôme en technologie médicale de l'Université Laval ou de l'Université de Montréal, ... y compris le R.T. de l'Association canadienne des technologistes de laboratoire (A.C.T.L.).

24.08

Assistant de laboratoire de biologie médicale

Personne qui, à l'intérieur d'un ou plusieurs laboratoires de biologie médicale, collabore étroitement avec les professeurs, chercheurs, professionnels ou post-gradués dans la discussion des projets ou expériences que ces derniers désirent entreprendre, effectue au besoin la consultation de la littérature scientifique pertinente à l'application technique et est responsable de l'ensemble des procédés et méthodes d'analyses utilisés.

Peut s'occuper des tâches administratives relatives à ces procédés et méthodes d'analyses.

Participe à la mise en marche de nouvelles techniques.

Voit au contrôle de qualité du travail.

Peut être appelé à participer à un (1) congrès où les travaux dépendants du(des) laboratoire(s) concerné(s) sont présentés ou discutés.

24.08
(suite)

Cette personne a acquis des connaissances théoriques et pratiques en techniques de laboratoire de biologie médicale dans un programme ordonné en vue d'obtenir, d'évaluer et de contrôler la précision des résultats d'analyses susceptibles d'aider à la préservation de la santé, à la déterminations du diagnostic médical, à la thérapeutique et à la recherche médicale.

Qualifications professionnelles

Possède soit le D.E.C. 140 (diplôme d'études collégiales en techniques de laboratoire médical, programme 140) du cégep ou soit un diplôme en technologie médicale de l'Université Laval ou de l'Université de Montréal, ... y compris le R.T. de l'Association canadienne des Technologistes de laboratoire (A.C.T.L.) ou soit le baccalauréat spécialisé en sciences de la santé (biologie humaine).

Cette personne doit posséder un minimum de trois (3) années d'expérience dans les techniques de laboratoire de biologie médicale.

24.09

Tâche non prévue

Si une tâche nouvelle ou actuellement existante n'est pas prévue dans les descriptions de fonction apparaissant de l'article 24.01 à 24.08 inclusivement de la présente convention, l'Employeur et le Syndicat, ou les deux (2) conjointement, soumettent une demande écrite au Comité de classification en vue de négocier le titre, la définition et la rémunération de cette fonction.

24.10

Formation et composition du Comité

Le Comité de classification est formé et se compose de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentant du Syndicat. Le Comité se réunit sur demande écrite.

24.10
(suite)

Cette demande doit être reçue par le Comité au moins dix (10) jours avant le date prévue pour la rencontre.

24.11

Mésentente

Si ce Comité refuse ou néglige de siéger, ou si les représentants patronaux à ce Comité, d'une part, ou les représentants syndicaux, d'autre part, refusent de négocier, ou s'il y a mésentente à la fin des négociations, l'Employeur ou le Syndicat, s'il entend poursuivre le litige jusqu'à l'arbitrage, avise par écrit l'autre partie en conséquence dans un délai de quinze (15) jours à la suite de quoi, s'appliquent les stipulations prévues dans l'article 12. Ce dernier délai est de rigueur.

Article 25 Mise à pied, rappel au travail, avis de départ

Procédure de mise à pied et rappel au travail

- 25.01 Dans les cas de fermeture de poste, un préavis de trente (30) jours ouvrables parvient au salarié le moins ancien dans la même fonction dans un groupe de travail où il y a réduction de personnel. L'Employeur transmet en même temps copie de ce préavis au Syndicat. Pendant cette période, le salarié peut s'absenter en vue de rechercher un nouvel emploi.
- 25.02 Dans le cas de fermeture totale d'un centre d'activités (département), l'Employeur en donne un préavis d'au moins quatre (4) mois au Syndicat et au(x) salarié(s) affecté(s).
- Cet avis comprend le(s) nom(s), adresse(s), numéro(s) de téléphone et fonction(s) du(des) salarié(s) affecté(s).
- 25.03 Le salarié mis à pied est automatiquement inscrit sur la liste de rappel au moment de sa mise à pied effective.
- 25.04 Sur demande du Syndicat, une fois par année, l'Employeur s'engage à fournir une copie de la liste de rappel qui comprend le nom, l'ancienneté, le nombre d'années de service, le titre de fonction, la classe avec l'échelon des salariés mis à pied.
- 25.05 Tout salarié mis à pied pour cause de manque de travail ou d'abolition de son poste conserve ses droits d'ancienneté acquis en particulier pour le droit de rappel dans la fonction pour laquelle il a été embauché.

25.06

L'Université ne pourra embaucher aucune personne pour combler un poste nouvellement créé ou un poste vacant dont les tâches sont décrites dans l'une ou l'autre des descriptions de fonction tant et aussi longtemps qu'il y aura des salariés de la présente convention collective sur la liste de rappel ou de disponibilité.

S'il n'existe pas de salarié sur les listes de rappel ou de disponibilité ou des employés temporaires, l'Université embauche un candidat disponible, membre en règle de l'Association professionnelle des Technologistes médicaux du Québec (A.P.T.M.Q.) au Service de placement au réseau des Affaires sociales qui répond aux critères de l'une ou l'autre des fonctions apparaissant à l'article 24.

S'il n'existe pas de salarié disponible, membre en règle de l'Association professionnelle des Technologistes médicaux du Québec (A.P.T.M.Q.) au Service de placement du réseau des Affaires sociales, l'Employeur embauche un candidat disponible, membre en règle de l'A.P.T.M.Q. venant de l'un ou l'autre établissement de services de santé ou de services sociaux du réseau des Affaires sociales.

S'il n'existe pas de candidat disponible, membre en règle avec l'Association professionnelle des Technologistes médicaux du Québec (A.P.T.M.Q.) venant de l'un ou l'autre établissement de services de santé ou de services sociaux du réseau des Affaires sociales, l'Employeur embauche un diplômé en technologie médicale de l'extérieur pour combler un tel poste.

25.07

Dans la mesure du possible, l'Employeur avertit au moins quatre (4) mois à l'avance le Syndicat de son intention d'effectuer des changements dans les structures administratives, les procédés de travail et/ou les équipements, des améliorations techniques ou technologiques, lorsque de tels changements et/ou améliorations ont

pour effet de réduire le nombre de salariés ou de modifier sensiblement les conditions de travail des salariés touchés par les changements. Les parties se rencontrent afin d'évaluer et d'apporter les corrections aux inconvénients qui peuvent en résulter pour les salariés concernés.

25.08

L'Employeur s'engage à ne pas accorder de sous-contrat dans les genres de travaux pour lesquels il n'en accorde pas actuellement, pour les travaux qui sont régulièrement effectués par les salariés membres de l'unité de négociation à moins qu'il n'y soit forcé par des changements dans les services résultant de circonstances qui ne dépendent pas de sa volonté.

25.09

Dans le cas de fermeture d'un centre d'activités (département) ou de poste, le salarié mis à pied et ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté a droit à un congé d'études sans perte de salaire d'une durée maximale d'une (1) année pour fins de recyclage ou de réorientation. Ce salarié bénéficie d'exemption de frais de scolarité et du remboursement des livres sur présentation des pièces justificatives s'il poursuit ses études chez l'Employeur. Les coûts ainsi engendrés sont payés à même la caisse de perfectionnement professionnel A.P.T.M.Q. prévu à l'article 27.

25.10

Si des actes posés par un(des) groupe(s) autre(s) que celui(ceux) visé(s) par la présente convention collective ou si des décisions prises à la suite de tels actes empêchent le(s) salarié(s) visé(s) par la présente convention collective d'assumer ses (leurs) fonctions, le(s) salarié(s) a(ont) droit à son(leur) salaire à la condition de n'avoir pas participé à de tels actes ou décisions.

Avis de départ

25.11

Le salarié doit donner un avis de départ d'au moins quinze (15) jours à son Employeur.

L'Employeur peut lui faire signer un engagement à cet effet lors de son embauchage.

Article 26 Responsabilité professionnelle

26.01 Assurance-responsabilité

Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance-responsabilité, le salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité ou si l'assureur refuse de couvrir un tel risque, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause du salarié, et convient de n'exercer contre ce dernier aucune réclamation à cet égard.

26.02 Mesures préventives envers le salarié dans l'exercice de ses fonctions

Lorsque le salarié, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc.), l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation.

26.03 Signature d'un document technique

Tout document technique préparé par un salarié ou sous sa direction doit être signé par lui. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteur, son titre et le centre d'activités auquel il appartient seront indiqués sur ce tel document.

26.04 Modification d'un document

Nonobstant le paragraphe précédent, aucun salarié ne sera tenu de modifier un document

26.04
(suite)

technique qu'il a signé et qu'il croit exact sur le plan professionnel.

26.05

Uniformes

L'Employeur reconnaît que la nature du travail effectué par les salariés dans les laboratoires implique la prise de mesures de sécurité adéquates afin de les protéger ainsi que leur entourage.

A cette fin, l'Employeur convient de mettre à la disposition du salarié quatre (4) sarraus dont deux (2) seront maintenus en disponibilité lors de l'exercice de leurs fonctions.

Les uniformes de coton sont blanchis et repassés aux frais de l'Employeur.

26.06

Automobile

Si un salarié est autorisé à utiliser occasionnellement son véhicule dans l'accomplissement de son travail, il reçoit, pour chaque kilomètre parcouru, une compensation monétaire déterminée par les règlements de l'Université avec un minimum garanti de trois dollars (3,00 \$) pour chaque sortie en dehors du campus de l'Université.

Un salarié peut refuser d'utiliser son véhicule en tout temps, quelle que soit sa fonction.

Article 27 Formation professionnelle

27.01 Orientation

1) Définition

Aux fins du présent article, le mot orientation signifie l'ensemble des données et des moyens traitant des différents aspects de l'institution pour permettre au salarié nouvellement arrivé de s'intégrer et de se familiariser rapidement et efficacement avec son nouveau milieu de travail.

Elle réfère notamment à la connaissance et à l'adaptation du milieu: politiques, structures de fonctionnement, aux canaux de communication et, le cas échéant, à l'initiation progressive aux responsabilités de la fonction et aux méthodes de travail.

2) L'établissement du programme

L'Employeur établit un programme d'orientation qui doit commencer dès le premier jour d'emploi et dont la durée peut varier entre un (1) jour et dix (10) jours de travail.

3) Teneur du programme

Avant l'entrée en vigueur de ce programme, l'Employeur en communique par écrit la teneur et les modalités d'application au Syndicat. Celui-ci a quinze (15) jours pour faire parvenir ses représentations. La teneur définitive de ce programme est la seule responsabilité de l'Employeur.

27.02 Information professionnelle et technique

L'Employeur maintient ou modifie, s'il y a lieu, les programmes existants d'information sur l'organisation de l'institution et sur l'évolution

des techniques utilisées dans les différentes disciplines de la santé.

S'il n'existe aucun programme d'information professionnelle et technique à la signature de la présente convention, l'Employeur s'engage à établir un tel programme en tenant compte du caractère de l'institution, de ses besoins et de ses responsabilités.

27.03

Mise à jour

1) Définition

De façon spécifique, l'Employeur assure aux salariés à son emploi la mise à jour des connaissances théoriques et techniques indispensables à l'exercice des tâches qui leur sont confiées et aux responsabilités nouvelles qui pourraient leur être demandées en vue de permettre à ces salariés de dispenser leurs services de façon optimale selon les objectifs de l'institution et de les aider à maintenir leur compétence professionnelle.

2) Teneur

Il est entendu que la mise à jour d'un salarié ne comprend que l'acquisition et l'actualisation des connaissances requises pour continuer à occuper son poste. Elle ne comporte pas de changement dans le niveau de spécialisation des salariés ou l'acquisition d'une spécialisation additionnelle, dans la mesure où aucun diplôme ou attestation d'une autorité scolaire compétente ne sanctionne la mise à jour.

3) Champ d'application

Tous les salariés désignés par l'Employeur sont admissibles au programme de mise à jour. L'Employeur doit cependant leur en assurer l'accès lorsque cette mise à jour s'avère nécessaire en vertu des exigences inhérentes à l'exercice de leurs fonctions.

27.03
(suite)

4) Lieu

Des cours de mise à jour sont donnés dans ou hors de l'institution.

5) Durée

La durée des cours de mise à jour est déterminée selon le genre de cours, mais, en aucun cas, elle ne doit excéder quatre-vingt-dix (90) jours.

6) Conditions

- a) Les cours de mise à jour sont donnés sans frais pour le salarié. Il est libéré de son travail pendant le temps nécessaire à la mise à jour.
 - b) Le salarié touche son salaire, mais, en aucun cas, il ne reçoit, au cours d'une (1) semaine, un montant supérieur à son salaire hebdomadaire.
 - c) L'Employeur met à la disposition des salariés les volumes et les revues nécessaires pour assurer et augmenter la qualité des services.
 - d) Si un salarié suit un tel cours de mise à jour en dehors de ses heures de travail, l'Employeur lui remet, en temps et à taux simple, l'équivalent des heures de cours, dans les six (6) semaines qui suivent la fin du cours à défaut de quoi, les heures de cours sont rémunérées à taux simple.
- 7) Les dépenses de séjour, de déplacement, de scolarité et d'instruments de travail nécessaires pour la mise à jour, sont acquittés par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives.

Perfectionnement professionnel

1) L'Employeur reconnaît l'importance du perfectionnement professionnel continu des salariés et s'engage à encourager et à favoriser les études avancées, à favoriser et accorder les budgets nécessaires pour la tenue de colloques, de séminaires, entre un ou plusieurs centres d'activités, pour le développement et l'avancement des sciences biologiques.

2) Définition du terme "perfectionnement"

Par "perfectionnement professionnel" les parties entendent le processus qui permet aux salariés d'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de leur profession au moyen d'une formation plus approfondie et/ou spécialisée dans l'un ou l'autre domaine de son activité professionnelle y compris l'organisation administrative optimum des centres d'activités.

3) Constitution du Comité

Dans les soixante (60) jours de la signature des présentes, les parties forment un Comité de perfectionnement professionnel, ci-après appelé "Comité".

Ce Comité est composé de quatre (4) membres, en plus du président.

Des quatre (4) premiers membres, deux (2) sont désignés par le Syndicat et représentent les salariés et deux (2) sont désignés par l'Employeur pour le représenter.

Le président est nommé conjointement par les représentants des deux (2) parties.

4) Les membres du Comité demeurent en fonction tant qu'ils ne sont pas remplacés comme représentants par les organismes qui les ont délégués.

27.04
(suite)

- 5) Pour la durée des présentes, les parties conviennent de confier la présidence du Comité à _____.

En cas de démission ou d'incapacité d'agir du président, les parties s'entendent pour lui trouver un remplaçant.

6) Rôle du président

- a) Le président est l'officier exécutif du Comité. Il en préside les assemblées et il voit à l'exécution de ses décisions. Il signe les documents officiels émanant du Comité, remplit les devoirs afférents à sa charge et les mandats qui lui sont confiés.
- b) Subsidiairement à ce qui précède, le président du Comité fixe la date, le temps et le lieu des rencontres, des réunions du Comité et de ses auditions. Il convoque les membres du Comité.
- c) Deux (2) membres du Comité peuvent demander au président de convoquer une réunion. A la suite de cette demande, le président doit immédiatement voir à la convocation de cette réunion.
- d) Si l'une des parties fait défaut de se présenter à une réunion du Comité, le président la convoque de nouveau. Lors de cette nouvelle réunion, le Comité peut siéger même en l'absence d'un représentant d'une partie et ce, nonobstant les dispositions relatives au quorum.
- e) Advenant l'impossibilité pour le président d'assister à une réunion régulière du Comité, les membres du Comité peuvent avec l'assentiment préalable du président, procéder à l'élection d'un membre qui agira à titre de "président d'assemblée" et ce, pour la durée de la réunion.

27.04
(suite)

f) Il est toutefois entendu que ce "président d'assemblée" ne peut, en aucune façon, en cas de non-unanimité d'opinion au sein du Comité, assumer les privilèges du président pour trancher quelque litige que ce soit.

7) Rôle du secrétariat

Le secrétaire du Comité est choisi par les représentants des parties au Comité, et il a, comme fonctions principales, la rédaction des minutes officielles de chacune des réunions du Comité, la correspondance générale relative aux demandes d'information émanant des établissements ou des salariés, ainsi que l'actualisation des décisions prises par le Comité ou, le cas échéant, par son président. De l'assentiment commun, il peut être choisi à l'extérieur du Comité.

8) Deux (2) membres, en plus du président, constituent le quorum des assemblées du Comité pourvu que:

- a) la représentation syndicale compte un (1) membre;
- b) la représentation patronale compte un (1) membre.

9) Processus de décision

Toute décision du Comité doit être prise à l'unanimité.

A défaut d'unanimité ou en cas d'abstention des représentants de l'une des parties, le président décide de la question.

10) Mandat du Comité

Le mandat du Comité est de:

- a) Etudier, évaluer les besoins exprimés en perfectionnement professionnel.

27.04
(suite)

- b) Concevoir et voir à la réalisation des programmes de mise à jour d'information professionnelle et technique et de perfectionnement professionnel.
- c) Etablir et appliquer les règles et procédures d'admissibilité et de sélection des candidats aux programmes définis en b).
- d) Etudier les demandes de participation au programme de mise à jour, d'information professionnelle et technique ou de perfectionnement professionnel et en recommander l'acceptation ou le rejet.
- e) Constituer des comités ad hoc auxquels peut être confié un mandat spécifique.
- f) Exercer les pouvoirs qui lui sont conférés par la convention ou par une entente prise au niveau des comités.

11) Ressources disponibles

Pour la durée des présentes, aux fins de mise à jour, de l'information professionnelle et technique et de perfectionnement professionnel, une somme égale à un et demi (1½) pour cent de la masse salariale annuelle des salariés est versée le 31 mai de chaque année dans la caisse de perfectionnement professionnel A.P.T.M.Q. Cette caisse est cumulative d'année en année.

Les coûts des programmes prévus dans le présent article sont défrayés à même cette caisse.

Ces sommes doivent être prioritairement utilisées aux fins des programmes de perfectionnement pour les salariés visés dans les cas suivants:

Dans l'éventualité où un salarié serait mis à pied, le Comité de perfectionnement doit siéger et a pour mandat:

- a) Evaluer les possibilités de relocalisation du salarié concerné dans des fonctions équivalentes dans un autre secteur d'activités.
- b) D'utiliser les sommes de la caisse de perfectionnement en vue de la relocalisation du salarié dans un domaine convenu entre le Comité et le salarié.

12) Sur demande, l'Employeur fournit au Comité de perfectionnement les relevés budgétaires de la caisse de perfectionnement.

27.05 Le salarié peut participer occasionnellement à des congrès, colloques, sessions d'études reliés à son champ d'activités sans perte de salaire. L'Employeur remboursera sur présentation de pièces justificatives, les frais d'inscription, de séjour, de déplacement.

27.06 Le salarié peut, avec l'autorisation de son supérieur immédiat, s'inscrire à des cours à l'Université, tout en continuant d'assumer ses fonctions. Sur preuve de succès, l'Employeur rembourse les frais de scolarité.

Article 28

Exonération des frais de scolarité

Le privilège d'exonération des frais de scolarité pour des cours dispensés par l'Université Laval pour les enfants et le conjoint s'applique à compter de la signature de la convention collective.

Pour jouir de ce privilège, un salarié doit compter au moins cinq (5) années d'ancienneté dans le cas du conjoint, et une (1) année d'ancienneté dans le cas des enfants qui ne rencontrent aucune des conditions énumérées ci-après:

- être marié ou avoir déjà été marié;
- avoir été sur la marché du travail pendant deux (2) périodes de douze (12) mois consécutifs sans poursuivre d'études à temps complet dans un établissement d'enseignement.
- vivre maritalement et garder avec lui un ou des enfants à charge;
- avoir à sa charge, tout en étant célibataire, un ou plusieurs enfants qu'il garde avec lui.

Article 29

Libération pour vacation devant une cour ou un tribunal

Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas une partie continue de recevoir son salaire moins le montant reçu à titre de juré ou de témoin.

Le salarié qui à la suite d'une nomination est appelé à agir comme témoin expert dans un procès, continue de recevoir son salaire moins le montant reçu à titre de témoin expert.

Article 30 Droits acquis

30.01 Congés et taux du temps supplémentaire

Les salariés qui bénéficient présentement d'avantages ou de privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention en ce qui a trait aux vacances, au nombre ou au système de congés fériés, au taux de temps supplémentaire continuent d'en bénéficier pendant la durée de ladite convention collective.

30.02 Salaire et heures de travail

Les salariés qui bénéficient d'avantages ou de privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait à leur salaire et aux heures de travail continuent d'en bénéficier pendant la durée de ladite convention, à la condition toutefois que le contenu de leur tâche demeure substantiellement le même.

Article 31 Appendice et lettre d'entente

Tout appendice à la convention ainsi que toute lettre d'entente font partie intégrante de la convention.

Article 32 Durée et rétroactivité

32.01 La présente convention, une fois signée par les représentants autorisés des parties et déposée conformément au Code du travail du Québec, prend effet à compter de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986. Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf ce qui est expressément prévu.

32.02 Rétroactivité

Cependant, l'article 23 "Salaires" est rétroactif au 1^{er} janvier 1984.

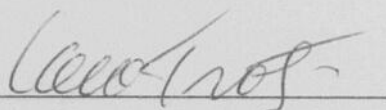
32.03 Liste des salariés ayant quitté

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur fournit au Syndicat la liste de tous les salariés ayant quitté leur emploi depuis le 1^{er} janvier 1984 ainsi que leur dernière adresse connue.

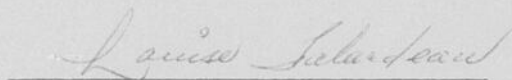
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sainte-Foy, ce
15^e jour du mois de novembre 1984.

UNIVERSITE LAVAL

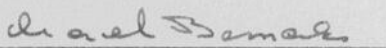
ASSOCIATION PROFESSIONNELLE
DES TECHNOLOGISTES MEDICAUX
DU QUEBEC (A.P.T.M.Q.)



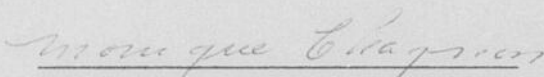
Louis Trotier
Vice-recteur à l'admini-
stration et aux ser-
vices



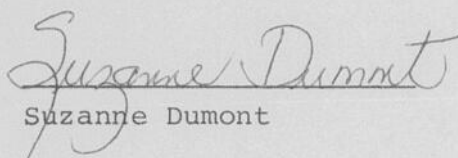
Louise Falardeau



Marcel Bernard



Monique Chagnon



Suzanne Dumont