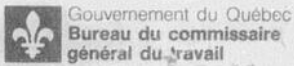


NOM

NO 04875-1



DÉPÔT

48751

Dépôt N°: 8403031

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 1720-46
Date	Signature: 84-02-29	Reception: 84-03-05	Durée: Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association Professionnelle des Technologistes Médicaux du Québec 1595, rue Saint-Hubert, Ste 100 Montréal, Qc H2L 2X 3Z2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Université Laval Cité Universitaire Québec, Qc G1K 7P4 Att: Mad. Suzanne Dumont

Unité de négociation

OBJET: Un technologiste médical surnuméraire sera embauché pour effectuer des tâches de technologiste médical à la Faculté de médecine au département de pathologie dont le supérieur immédiat est le docteur Paul-Emile Roy. La période d'emploi sera de huit mois, soit du 5 mars 1984 au 5 novembre 1984.

Région	03-03	Activité	8063-10	Affiliation	10
--------	-------	----------	---------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Signature: *Christine Demers* Date: 84-03-07

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

003 (011)

RECHERCHE

ENTENTE PARTICULIERE

ENTRE

L'UNIVERSITE LAVAL

ET

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES
TECHNOLOGISTES MEDICAUX DU QUEBEC

'84 MAR -5 11:48

LP

ATTENDU QUE la convention collective ne prévoit pas de notation de technologiste médical surnuméraire pour pallier à un surcroît occasionnel de travail;

ATTENDU QUE suite à l'obtention d'une subvention de recherche du ministère de la Santé et du Bien-Etre, il existe à la Faculté de médecine un besoin temporaire pour l'accomplissement de tâches de technologiste médical et ce, à temps partiel,

Les parties conviennent de l'entente suivante:

Un technologiste médical surnuméraire sera embauché pour effectuer des tâches de technologiste médical à la Faculté de médecine au département de pathologie dont le supérieur immédiat est le docteur Paul-Emile Roy.

Dispositions applicables de la convention collective

Le technologiste médical surnuméraire ne bénéficie pas des dispositions de la convention collective.

Toutefois, à son embauchage, il reçoit le taux de salaire que lui reconnaît l'article 22 de la convention.

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 technologistes médicaux qui travaillent à temps complet.

Après quarante (40) jours effectivement travaillés, il a droit aux avantages prévus aux articles 17 et 18.

Durée de l'emploi

La durée de l'emploi est pour une période de huit (8) mois, soit du 5 mars 1984 au 5 novembre 1984

Toutefois, l'Université se réserve le droit d'y mettre fin en tout temps moyennant un préavis d'une semaine.

Les parties conviennent de se rencontrer pour établir les conditions de travail applicables dans l'éventualité où la durée de l'emploi devrait être prolongée dans le but de poursuivre les tâches effectuées dans le cadre de la recherche.

Lors de la cessation d'emploi, le technologiste médical surnuméraire est inscrit sur la liste des remplaçants et est embauché prioritairement aux personnes de l'extérieur.

Modalités

La semaine de travail s'étendra sur trois (3) jours par semaine à raison de sept (7) heures par jour. La répartition de ces jours sera effectuée par le docteur Paul-Emile Roy.

Expérience requise

La personne devra posséder au moins six (6) mois d'expérience dans un laboratoire d'histopathologie.

La personne devra être en mesure de faire adéquatement les tâches énumérées ci-après dès son embauchage compte tenu de la courte durée du contrat.

Tâches

- préparation des solutions;
- technique d'enrobage, coupe, coloration, montage, classement standard;
- techniques spéciales y compris la surcongélation et la mesure des graisses en morphométrie et en chromatographie;
- techniques d'étude des revêtements cellulaires par colorants;
- microscopie électronique à transmission et à balayage. Ceci requiert le modelage des blocs, le point critique de séchage, les coupes ultrafines. Une attention spéciale devra être apportée à l'utilisation et au soin des couteaux à diamants, coloration et examen préliminaire;

- techniques de photographies: chambre noire, développement, agrandissement, fixation;
- montage de documents pour publication et exhibit.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sainte-Foy, ce 29
jour du mois de février 1984.

Arnaud Bouchard

UNIVERSITE LAVAL

Laurence Trépanier
monique Leclercq

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE
DES TECHNOLOGISTES MEDICAUX
DU QUEBEC

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

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		1720-46
Date	Signature 80-05-27	Réception 80-06-10	Durée	Du 80-05-27	Au 82-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 22

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association Professionnelle des Technologistes Médicaux du Québec 1595, rue Saint-Hubert Suite 100 Montréal, P.Q. H2L 3Z2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Université Laval Cité Universitaire Québec, P.Q. G1K 7P4

Unité de négociation

Tous les technologistes médicaux, salariés au sens du Code.

Région	03-03	Activité	8063-10	Affiliation	APTMQ
--------	--------------	----------	----------------	-------------	--------------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>[Signature]</i>	Date 80/09/29

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

enc. 1720-07

Comme Merci
Sal. 32

04875-1

'80 JUN 10 11 07

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

PAR MESSAGE

entre d'une part:

L'UNIVERSITE LAVAL, Corporation légalement constituée ayant son siège social à Québec, partie de première part, ci-après appelée:

"L' E M P L O Y E U R"

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES TECHNOLOGISTES MEDICAUX DU QUEBEC (A.P.T.M.Q.), ayant son siège social à Montréal ci-après appelée:

"L' A S S O C I A T I O N"

Dossier: 1720-⁻⁴⁶~~759~~

Cas : R-517

R.P. 314-1

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	PAGES
1 But de la convention	4
2 Reconnaissance du Syndicat	5
3 Champ d'application	6
4 Définition des termes	7
5 Régime syndical	11
6 Droits et obligation des parties	14
7 Activités syndicales	16
8 Ancienneté	18
9 Promotion et mutation	20
10 Mise à pied, rappel au travail et avis de départ	24
11 Procédure de règlement de griefs	25
12 Arbitrage	27
13 Mesures disciplinaires	29
14 Maladie et accident	31
15 Durée du travail	34
16 Travail supplémentaire	36
17 Congés fériés	38
18 Vacances payées	40
19 Congés spéciaux	43
20 Congés parentaux	46
21 Programme de sécurité sociale	57
22 Salaires, indexation et rétroactivité	62
23 Classification	80
24 Sécurité d'emploi	88
25 Responsabilité professionnelle	91
26 Formation professionnelle	93
27 Gratuité scolaire	101

ARTICLE		PAGES
28	Libération pour vacation devant une cour ou un tribunal	102
29	Droit acquis	103
30	Appendice et lettre d'entente	104
31	Durée et rétroactivité	105

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 du Travail de l'interpréter et aucun 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 d'accréditation travaillant pour l'Université moyennant rémunération. Ce terme comprend aussi le salarié libéré en vertu de l'article 7 de la convention.

4.02 Salarié à temps complet:

Salarié assumant des fonctions de technologie médicale, qui travaille habituellement le nombre d'heures prévu pour son occupation.

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

4.03 Salarié à temps partiel:

Salarié assumant des fonctions de technologie médicale, qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu pour son occupation. La période de probation d'un tel salarié est de deux cent dix (210) heures.

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

4.04 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.

- 4.05 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.
- 4.06 Salarié régulier:
Un salarié qui a complété sa période de probation et qui assume des fonctions de technologie médicale.
- 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.

- 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'une même autorité immédiate.
- 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.
- 4.20 Mutation:
Le passage d'un salarié, à la demande du salarié, d'un poste à un autre comportant des fonctions et responsabilités comparables et un salaire identique.
- 4.21 Promotion:
Le passage d'un salarié 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 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 Poste:
Ensemble des fonctions exercées par un salarié à l'intérieur d'un centre d'activités (département) et contenues dans l'une ou l'autre des classifications prévues à l'article 23.
- 4.26 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,...

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'entrée 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 diplômés en technologie médicale.

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 à l'exercice de ses fonctions 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 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 du 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 représentant ou assistant-représentant 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 Définition:

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.

8.02 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.

8.03 Un salarié à temps partiel accumule son ancienneté au prorata des heures régulières contenues dans son horaire de travail. Le salarié à temps partiel accumule de l'ancienneté à raison de 1.6 jour par jour de travail.

8.04 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

8.05 Un salarié régulier conserve et accumule l'ancienneté dans les cas suivants:

- a) Mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
- b) Absence par maladie ou accident n'excédant pas dix-huit (18) mois;

8.05
(suite)

- c) Absence autorisée n'excédant pas douze (12) mois;
- d) Congé de maternité ou d'adoption prévu à la présente convention;
- e) Les vacances;
- f) Absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la loi des Accidents du travail.

8.06

Un salarié régulier conserve son ancienneté mais cesse de l'accumuler dans les cas suivants:

- a) Absence de son travail par suite de maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, pour une durée supérieure à dix-huit (18) mois;
- b) Absence autorisée excédant douze (12) mois;

8.07

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 douze (12) mois;
- d) Absence pour maladie ou accident excédant dix-huit (18) mois sauf dans le cas d'absence pour maladie ou accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
- 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.

Article 9 Promotion et mutation:

- 9.01 Le Service du personnel informe les salariés de tout poste vacant et de tout poste nouveau. Dans le cas où le poste vacant n'est pas affiché immédiatement, l'employeur fournit au Syndicat les raisons pour lesquelles il ne l'est pas.
- 9.02 Ne sont pas considérés comme postes affichables au sens du présent article, ceux qui sont dégagés à l'occasion:
- a) De maladie ou d'accident;
 - b) De maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
 - c) Des vacances;
 - d) D'absences autorisées;
 - e) Des congés de maternité ou d'adoption.
- 9.03 L'Université n'est pas tenue d'afficher une deuxième (2ième) 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.
- 9.04 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 (15ème) jour sui-

9.04
(suite)

vant 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 à l'article 10.04 de la présente convention, la période d'affichage pour le poste qu'il a quitté peut n'être que de sept (7) jours.

9.05

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.

9.06

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.

- 9.07 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.
- 9.08 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.
- 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 9.04.
- 9.09 Dans le cas de vacances d'un poste résultant d'une promotion, transfert 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 9.06, au salarié inscrit au registre des postes, lequel registre peut être obtenu selon les clauses qui suivent.
- 9.10 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.

- 9.11 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.
- 9.12 L'existence, l'utilisation et les modalités d'application d'un registre des postes sont décidées entre l'Employeur et le Syndicat par une négociation au niveau local.
- 9.13 Affichage dans les centres hospitaliers:
Le Service du personnel de l'Université fait parvenir au salarié désigné dans chacun des centres hospitaliers une copie additionnelle de l'avis d'affichage de tout poste pour affichage dans le tableau syndical de l'A.P.T.M.Q.
- 9.14 Si aucun membre de l'unité de négociation n'a postulé, l'Université donne préséance aux diplômés en technologie médicale des centres hospitaliers qui désirent obtenir un poste à l'Université.

Article 10 Mise à pied, rappel au travail et avis de départ

- 10.01 Dans les cas de fermeture d'un poste, un préavis de trente (30) jours ouvrables parvient au salarié le moins ancien dans le même titre d'emploi dans un groupe de travail où il y a réduction de personnel. Le salarié mis à pied est automatiquement inscrit sur la liste de rappel au moment de sa mise à pied effective.
- 10.02 Le salarié ne peut être muté ou rétrogradé dans une occupation que s'il satisfait aux exigences normales de cette occupation.
- 10.03 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 l'occupation pour laquelle il a été embauché.
- 10.04 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.
- 10.05 Nonobstant toute autre disposition dans cette convention collective, le salarié régulier sera mis à pied et inscrit sur la liste de rappel, s'il avait été engagé ou affecté temporairement pour remplacer un autre salarié régulier absent à l'occasion:
- a) de maladie ou d'accident;
 - b) de maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
 - c) des vacances;
 - d) d'absences autorisées;
 - e) de congés de maternité ou d'adoption.

Article 11 Procédure de règlement de griefs:

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

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

11.02 Tout grief ou toute mécontentement doit être soumis dans les quinze (15) jours ouvrables à l'occurrence du fait ou de la reconnaissance que le salarié ou le Syndicat en a eu.

11.03 Tout grief ou toute mécontentement soumis à l'Université doit avant de pouvoir être référé à un arbitre, parcourir toutes les étapes de la procédure suivante:

- a) le grief ou la mécontentement doit être soumis verbalement ou par écrit au supérieur immédiat du salarié et ce dernier tente d'y apporter une solution dans les deux (2) jours ouvrables suivant réception du grief ou de la mécontentement;
- b) Si à l'expiration du délai de deux (2) jours ouvrables prévu au paragraphe a) la réponse du supérieur immédiat n'est pas connue ou si elle ne satisfait pas le salarié, le grief ou la mécontentement est présenté par écrit au directeur du personnel ou à son représentant dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.
- c) Si la réponse du directeur du personnel ou de son représentant n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas connue dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la présentation du grief ou de la mécontentement à cette étape, l'une des parties peut soumettre le grief ou la mécontentement à l'arbitrage tel que prévu à l'article 12.

- 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 directement à l'étape prévue au sous-paragraphe b) du paragraphe 11.03 en indiquant le groupe pour lequel le grief ou la mécontente est présenté.
- 11.05 Un grief concernant un congédiement ou une suspension, une promotion ou une mutation ou une rétrogradation doit être présenté directement à l'étape du directeur du personnel.
- 11.06 Les délais prévus au présent article sont de déchéance et ne peuvent être modifiés que par une entente écrite entre les parties.
- 11.07 Toute erreur technique dans la formulation d'un grief ou d'une mécontente 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 mécontente à l'arbitrage en transmettant un avis écrit à l'autre partie dans les quinze (15) jours suivant l'expiration des délais prévus au paragraphe 11.03c).
- 12.02 Tout grief ou mécontente 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 Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre 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 mécontente, 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;

12.05
(suite)

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 régulier injustement traité pourrait avoir droit, en tenant compte du salaire ou de toute compensation que le salarié a pu percevoir entre temps.

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.

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 ses 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 des accidents du travail, pendant une période d'au plus cinquante-deux (52) semaines. Les dispositions du présent paragraphe cessent de s'appliquer lorsque la Commission des accidents 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:



14.04
(suite)

- 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.

14.05
(suite)

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. De lundi précédent la St-Jean-Baptiste au mardi suivant la Fête du Travail, la durée du travail est réduite à trente-deux heures et demie (32½) ou à soixante-cinq (65) heures.

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 paye ou la remise jusqu'à concurrence de deux (2) semaines des jours compensés, aux congés des fêtes, de Pâques ou aux vacances d'été, suivant la période la plus proche ou en tout autre temps sur l'autorisation du chercheur ou du directeur du département.

Par congés des fêtes, il faut entendre la période qui s'étend du vingt-quatre (24) décembre au deux (2) janvier inclusivement.

15.03 Période de repos:

Le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demie (½) journée de travail. Cependant, le moment de la prise effective de ces périodes de repos doit être déterminée en tenant compte des besoins du service et après entente avec la direction locale.

- 15.04 Repos hebdomadaire:
L'Université accorde à tout salarié la fin de semaine, soit samedi et dimanche comme jours de repos hebdomadaire.
- 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:

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 ou remis au même taux en congé et ce, en plus du paiement du congé.
- 2) Au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un jour de congé férié ou un jour de fin de semaine (samedi, dimanche) et ce, en plus du paiement du congé.

Dans ce dernier cas, le taux double pour les samedis et dimanches, s'appliquera lorsque le salarié aura complété trente-cinq (35) heures dans la même semaine.

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
- Le Vendredi Saint
- Le Jour de l'Action de Grâces
- La St-Jean Baptiste
- L'Immaculée Conception (Fête de l'Université)
- La Fête du Canada
- La Fête du Travail
- Le Lundi de Pâques

17.02 Si l'un ou l'autre des jours de la liste de l'article 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 de salaire régulier.

17.03 Congé férié durant une absence:

Si le salarié est en congé 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.

Si, par contre, alors qu'il est en congé 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

17.03 (suite)

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:

En jour de congé férié comme en 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 désignée.

Article 18 Vacances payées:

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

- 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 cinq ans de service à l'Université a droit à une (1) semaine additionnelle à partir du 1^{er} juin 1977.

18.02 Un salarié ayant au moins un (1) an d'ancienneté qui, en raison d'une mise à pied n'a pas reçu de traitement pendant une partie de la période comprise entre le premier (1^{er}) juin d'une année et le trente et un (31) mai de l'année courante conserve son droit aux vacances prévues au paragraphe 18.01 dans la proportion des mois pendant lesquels il a eu droit à son traitement.

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 l'Université, pourvu qu'il en fasse la preuve par un certificat médical attestant la maladie ou l'accident.

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 l'Université.

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.

Article 18 Vacances payées: (suite)

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. 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 deux pour cent (2%) du salaire global gagné entre le 1^{er} juin de l'année antérieure et le 31 mai de l'année en cours pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit. 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 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 moins de onze (11) mois 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.

Article 18 Vacances payées: (suite)

18.09 Congé sans solde

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, d'un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) mois.

18.10 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.

Article 19 Congés spéciaux:

Un salarié a droit à un congé sans perte de salaire dans les cas et pour la durée ci-après mentionnée:

a) Décès:

1. Du père, de la mère, du frère, de la soeur, de l'époux, de l'épouse, de l'enfant d'un salarié: cinq (5) jours ouvrables.
2. Du beau-père, de la belle-mère, de la bru, du gendre d'un salarié: trois (3) jours.
3. De la belle-soeur, du beau-frère, des grands-parents du salarié et de son conjoint: deux (2) jours.
4. Du neveu, de la nièce, du petit-fils, de la petite-fille d'un salarié: la journée des funérailles.

Dans les cas où le salarié a droit à cinq (5) jours, les jours se comptent à partir du jour du décès. Dans les autres cas, les jours se comptent à rebours à partir du jour des funérailles.

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 2, 3 et 4 ci-dessus. Seuls les jours ouvrables durant ces périodes de congé sont rémunérés et ils ne sont pas accordés pendant la période des vacances (sauf s'il s'agit du conjoint auquel 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) Mariage:

1. Du salarié: sept (7) jours consécutifs de calendrier.
2. Du père, de la mère, du fils, de la fille, de la soeur, du frère du sala-

Article 19 Congés spéciaux (suite)

rié: la journée du mariage à condition qu'il s'agisse pour le salarié d'une journée ouvrable et qu'il assiste au mariage.

c) Naissance, adoption, baptême:

Un (1) jour au choix du salarié choisi entre le jour de la naissance, celui de l'adoption ou du baptême de l'enfant.

d) Déménagement:

Le jour du déménagement, une fois (1) l'an.

e) Juré ou témoin:

Le salarié assigné comme juré ou témoin dans une cause dans laquelle il n'est pas partie ne subit pas de perte de salaire régulier pendant le temps où sa présence est requise par le tribunal, pourvu qu'il remette à l'Université une copie de l'ordonnance de la cour ou du subpoena. L'Université maintient le salaire régulier et le salarié remet à l'Université les sommes perçues à titre d'indemnité pour l'accomplissement de ces devoirs.

19.02

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.

Article 19 Congés spéciaux (suite)

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 salaire en débitant son crédit d'un quart de jour (¼) 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
- 20.1 Dispositions générales
- 20 1.01 Le présent régime prend effet au moment où les stipulations de la convention collective sont agréées le 16 janvier 1980.
- 20 1.02 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de complément aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.
- 20 1.03 La salariée dont le congé de maternité s'est poursuivi ou a débuté entre le 21 novembre 1979 et la date de la signature de la présente convention a droit au congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans, le tout aux conditions et avantages prévus pour ce congé.
- 20 1.04 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 salarié du secteur public ou parapublic.
- 20 1.05 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 II Congé de maternité
- 20 11.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 20 11.03 doivent être consécutives.
- 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 et aux indemnités s'y rattachant.
- 20 11.02 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- 20 11.03 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

Article 20 Congés parentaux (suite)

20 11.04 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 la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles à l'assurance-chômage

20 11.05 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 de la clause 20 11.06:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 92% (quatre-vingt-douze)⁽²⁾ de son traitement hebdomadaire de base;⁽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 92% (quatre-vingt-douze) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;

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

(2) 92%: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7%) de son traitement.

(3) On entend par "traitement de base", le salaire de base du salarié auquel s'ajoutent exclusivement les suppléments, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

Article 20 Congés parentaux (suite)

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 92% (quatre-vingt-douze) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois précédant son congé de maternité.

Pour les fins de la présente clause, l'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.

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

20 11.05A 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 mais qui n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour le seul motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement, a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-douze pour cent (92%) de son traitement hebdomadaire de base, et ce durant dix (10) semaines.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit de recevoir durant dix (10) semaines une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un des motifs suivants:

Article 20 Congés parentaux (suite)

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage;
- ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement.

La moyenne hebdomadaire des heures travaillées au cours des cinq (5) derniers mois constitue la base de calcul pour le paiement de l'indemnité.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-douze pour cent (92%).

20 11.05B Dans les cas prévus par les clauses 20 11.05 et 20 11.05A

- 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 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. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des 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 public et parapublic (Fonction publique, Education, Affaires sociales, Commissions de formation professionnelle et Société des traversiers du Québec).

Article 20 Congés parentaux (suite)

- 20 11.06 L'allocation de congé de maternité (1) versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 20 11.05.
- 20 11.07 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 20 11.08, la salariée bénéficiaire, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:
- assurance-vie;
 - 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.
- 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 dudit congé, elle avise par écrit son Employeur de la date du report.
- 20 11.08 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 quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.
- Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.
- 20 11.09 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.

(1) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à \$240.00

Article 20 Congés parentaux (suite)

20 11.10 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 dudit 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 à la clause 20 IV.07.

La salariée qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

20 11.11 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.

20 111 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

Affectation provisoire et congé spécial

20 111.01 Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, la salariée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'un autre titre d'emploi. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

Si l'Employeur n'effectue pas l'affectation provisoire, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, ce congé se termine au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

Article 20 Congés parentaux (suite)

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée a droit à une indemnité équivalant à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., chapitre A-3). 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 paragraphe ne peut excéder 100% (cent) du revenu net de la salariée.

Autres congés spéciaux

20 111.02 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 de ce professionnel.

20 111.03 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 20 11.07, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 20 11.11. La salariée visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b) et c) de la clause 20 111.02 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Article 20 Congés parentaux (suite)

20 IV Autres congés parentaux

Congés sociaux

20 IV.01 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.

Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le conjoint pourra choisir d'utiliser un (1) de ces cinq (5) jours de congé à l'occasion du baptême ou de l'enregistrement de son enfant.

Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

Congés pour adoption

20 IV.02 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 la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

20 IV.03 Pour chaque semaine de ce congé, le salarié ou la salariée reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalles de deux (2) semaines.

Congés sans traitement

20 IV.04 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée pour la prolongation du congé de maternité ou au salarié dont la conjointe n'a pas bénéficié de la prolongation du congé de maternité.

Le ou la salarié(e) peut bénéficier de la partie du congé sans traitement dont son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

Article 20 Congés parentaux (suite)

20 IV.05 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au salarié ou à la salariée, en prolongation du congé pour adoption.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

20 IV.06 Au cours du congé sans traitement, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes.

Les modalités suivantes s'appliquent aux congés sans traitement.

- a) Le salarié(1) accumule son ancienneté.
- b) Le salarié conserve l'expérience qu'il avait au moment de son départ.
- c) Congés-maladie

Les congés-maladie accumulés au moment du congé sans solde sont portés au crédit du salarié et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire.

Cependant, si le salarié met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, il ne revient pas chez l'Employeur, tous les congés de maladie peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde du salarié et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention en vigueur au moment du début du congé sans solde du salarié.

- d) Régime de retraite

Le salarié, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son fonds de pension s'il revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, le salarié reprend son régime de retraite tel qu'il l'avait laissé au début de son congé.

(1) Dans la présente clause 20 IV.06, l'expression "salarié" comprend la salariée.

Article 20 Congés parentaux (suite)

e) Assurance-groupe

Le salarié n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé sans solde. A son retour, il peut être réadmis au plan. Cependant, le salarié peut maintenir sa participation en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

f) Sauf les dispositions de la présente section, le salarié, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, tout comme s'il n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

g) Pour une durée maximum d'un (1) an, le poste du salarié en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, par un salarié tel que défini par les modalités de la clause 10.05.

Pour une durée maximum d'un (1) an additionnel, l'Employeur qui ne pourra conserver le poste du salarié devra en aviser celui-ci avant son départ en congé sans solde d'une durée maximum de deux (2) ans et lui en donner les motifs.

Sous réserve des dispositions des deux (2) paragraphes précédents, le salarié peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'il avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Advenant le cas où le poste initial du salarié en congé sans solde n'existe plus, le salarié peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant le salarié est inscrit sur la liste de rappel.

Dispositions diverses (1)

20 IV.07

Les périodes de congés visées dans les clauses 20 IV.02,

(1) Dans les clauses qui suivent l'expression "salarié" comprend la salariée.

Article 20 Congés parentaux (suite)

20 IV.04 et 20 IV.05 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

20 IV.08 L'Employeur doit faire parvenir au salarié, au cours de la quatrième (4e) 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 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 de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 20 IV.07.

Le salarié qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est réputé avoir abandonné volontairement son emploi.

20 IV.09 Le salarié à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par les clauses 20 IV.04 et 20 IV.05 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi il est réputé avoir abandonné volontairement son emploi.

Le salarié 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 IV.10 Le salarié qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 20 IV.02 bénéficie des avantages prévus par la clause 20 11.07 en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause 20 11.11.

20 IV.11 La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à 20 11.

Article 21 Programme de sécurité sociale

L'Employeur reconnaît la nécessité de protéger adéquatement les salariés en cas de maladie, d'accident ou d'invalidité et à cette fin accorde des régimes collectifs de sécurité sociale:

- d'assurance-vie
- d'assurance-salaire
- d'assurance-invalidité (maladie et/ou accident)
- régime de rentes

21.01 Assurance-vie

Le programme d'assurance-vie est inclus dans le programme du régime de rentes.

21.02 Assurance-salaire

L'Employeur maintient en vigueur, à ses frais, le régime d'assurance-salaire offrant à tout salarié lorsqu'il est incapable de se présenter au travail pour cause de maladie, accident ou invalidité, une protection de son revenu selon les modalités prévues ci-dessous.

A) Indemnités:

Un salarié incapable de travailler par suite d'un accident ou de maladie a droit à une indemnité hebdomadaire égale à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de son traitement à cette date. L'indemnité devient payable à compter du troisième (3ème) jour d'absence au travail, dans le cas de maladie, et est payable durant une période maximum de vingt-six (26) semaines.

Dans le cas d'accident, cette indemnité est payable à compter de la première (1ère) journée d'absence et est payable durant une période maximum de vingt-six (26) semaines.

L'Employeur avance au salarié l'indemnité hebdomadaire jusqu'à ce que l'assureur commence les paiements ou jusqu'à ce que l'assureur commence les paiements ou jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines. Pour bénéficier de cette avance, le salarié doit signer une cession de créance pour le montant au bénéfice de l'Employeur. Si l'assureur refuse de payer, l'Employeur cesse tout paiement.

21.02 (suite) Si, après vingt-six (26) semaines, 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 rente de l'Université, une rente égale à quatre-vingt pour cent (80%) de son traitement au début de son invalidité.

Les invalidités de plus d'un (1) an donnent droit à une indexation de la rente, fondée sur l'indice des prix à la consommation publié par le bureau fédéral de la statistique en vertu de la Loi sur la statistique. Sous réserve d'une limitation de cinq pour cent (5%), les ajustements se calculent pour chacun des mois antérieurs au 30 juin de l'année précédente et les paiements s'y rapportant sont effectués le 1^{er} janvier coïncidant avec ou suivant chaque année d'invalidité.

b) Délai de carence et banque de congés-maladie

- 1) Tel que mentionné au paragraphe 21.02, 1), le délai de carence est de deux (2) jours, suite à une maladie et de un (1) jour dans le cas d'un accident.
- 2) Banque de congés-maladie.
 - a) Accumulation: Tout salarié a droit à six (6) jours ouvrables de congés-maladie par année de service.
 - b) Rythme d'accumulation: Ces jours s'accumulent au rythme de une demi-journée ($\frac{1}{2}$) ouvrable par mois de service complet.
 - c) Utilisation par anticipation: Cependant, si un salarié doit s'absenter au cours d'une (1) année avant d'avoir accumulé un nombre de jours suffisants pour couvrir les deux (2) premiers jours d'absence, il peut utiliser par anticipation les jours qu'il accumulera jusqu'à la fin de cette même année. Toutefois, en cas de départ avant la fin de l'année, il doit rembourser à l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés-maladie pris par anticipation et non encore acquis.

21.02 (suite)

- d) Paiement annuel du solde: La portion ou, le cas échéant, la totalité des six (6) jours ouvrables de congés-maladie non utilisés mais accumulés en vertu de l'article 21.02, paragraphe B, 2), est monnayée le 1^{er} juin de chaque année ou lors du départ ou décès du salarié et ce, au taux du salaire régulier.
- e) Prestations de congés-maladie: Les jours ouvrables de congés-maladie sont utilisables par le salarié incapable de se présenter au travail pour cause de maladie, accident ou invalidité durant le(s) délai(s) de carence jusqu'à épuisement des six (6) jours ouvrables de congés-maladie.
- f) Conservation des congés-maladie accumulés antérieurement: Tous les jours de congés-maladie accumulés par le salarié en vertu des systèmes précédents et non utilisés ne sont pas perdus mais portés au crédit du salarié et monnayés selon les dispositions du paragraphe g) et ce, au taux régulier lors de la cessation d'emploi du salarié.
- g) Paiement au départ des anciennes caisses de jours-maladie: En cas de départ ou de décès du salarié, les jours de congés-maladie accumulés mais non utilisés sont monnayés au taux de salaire régulier et ce, à cent pour cent (100%) de leur valeur pour les premiers soixante (60) jours ouvrables et à cinquante pour cent (50%) de leur valeur pour les soixante (60) jours ouvrables subséquents.

Le maximum de jours payables au départ ne peut excéder, en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

Ces jours de congés-maladie pourraient être utilisés au choix du salarié comme suit:

- Contribution additionnelle au régime de rente de l'Université jusqu'à concurrence de \$2500.00 par année, moins les contributions régulières du salarié à ce régime.
- Avant la mise "à la retraite ou à la mise à la retraite".

- h) Information sur le quantum des jours de congés-maladie: A la fin de chaque année, l'Employeur informe par écrit le Syndicat et chaque salarié de l'état du solde de congés-maladie accumulés à la signature de la convention collective.
- i) Utilisation possible des jours en maladie accumulés antérieurement: Le salarié peut cependant utiliser ses jours de congés-maladie accumulés avant la signature de la convention collective, une fois écoulée la période de vingt-six (26) semaines couverte par l'assurance-salaire.

Lors d'une telle utilisation, lesdits jours de congés-maladie seront payés au taux courant.
- j) Le salarié qui a épuisé, au cours d'une (1) année, ses six (6) jours de congés-maladie prévus à l'article 21.02, B, 2), peut utiliser les jours de congés-maladie accumulés avant la signature de la présente convention collective.
- k) Un salarié doit avertir son supérieur immédiat ou son représentant désigné de son absence par maladie le plus tôt possible.
- l) 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.
- m) Les indemnités et prestations prévues à l'article 21.02 A), comprennent les rentes d'invalidité payables en vertu de la Loi des accidents du travail, du régime de rentes du Québec et du régime de rentes de l'Université.

21.03

Assurance-invalidité (maladie et/ou accident)

- a) Les parties s'engagent à maintenir en vigueur le régime d'assurance-maladie actuel.
- b) La prime d'assurance-maladie est assumée pour moitié par l'Employeur.
- c) 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 (congés de primes).

21.04

Régime de rentes

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

La contribution de l'Employeur doit être au moins égale à celle du salarié.

21.05

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.

21.06

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, le salarié incapable de se présenter au travail pour cause de maladie, accident ou invalidité, continue de bénéficier des régimes d'assurance et est exonéré, le cas échéant, de ses cotisations au régime des rentes.

21.07

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 Salaires, indexation et rétroactivité22.01 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>01/06/77</u>	<u>P-1</u> <u>01/06/78</u>	<u>P-2</u> <u>01/06/79</u>
1er échelon	\$218.40	\$249.20	\$271.95
2e échelon	225.75	257.95	281.40
3e échelon	233.45	267.05	290.85
4e échelon	241.15	275.80	300.30
5e échelon	249.90	285.25	310.45
6e échelon	258.65	295.75	321.65
7e échelon	266.70	304.85	331.10
8e échelon	275.80	315.35	341.95
9e échelon	285.25	326.20	353.15
10e échelon	295.05	337.40	365.05
<u>Classe 11</u>			
Echelon 1	\$305.55	349.65	378.00
Echelon 2	315.70	360.85	389.90
Echelon 3	325.85	372.40	401.80
Echelon 4	337.40	385.71	416.15
Echelon 5	349.65	399.70	430.50
<u>Classe principale (moniteur, spécialiste....)</u>			
Echelon 1	\$361.90	413.70	445.20
Echelon 2	373.80	427.35	459.55

22.01 (suite)

<u>Classe 1</u>	<u>P-3</u> <u>01/06/80</u>	<u>P-4</u> <u>01/06/81</u>	<u>P-5</u> <u>01/06/82</u>
1er échelon	\$294.35	\$323.05	\$351.05
2e échelon	304.15	333.55	362.25
3e échelon	313.95	344.40	373.80
4e échelon	324.10	355.60	396.05
5e échelon	334.60	367.15	398.30
6e échelon	346.15	379.75	411.60
7e échelon	356.30	390.95	423.50
8e échelon	367.50	403.20	436.80
9e échelon	379.05	415.80	450.10
10e échelon	391.65	429.80	465.15
<u>Classe 11</u>			
Echelon 1	404.95	444.15	480.55
Echelon 2	417.20	457.80	494.90
Echelon 3	429.80	471.45	509.60
Echelon 4	444.50	487.55	526.75
Echelon 5	459.55	504.35	544.60
<u>Classe principale (moniteur, spécialiste)</u>			
Echelon 1	474.95	521.15	562.80
Echelon 2	489.65	537.25	579.95

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

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

22.02 Taux de redressementA) Période du 1er juin 1978 au 31 mai 1979 (P-1)

Chaque taux de salaire de base des échelles de salaires en vigueur le 31 mai 1978 est majoré le 1er juin 1978 d'un taux variant de 14,1% à 14,4% selon l'échelon.

B) Période du 1er juin 1979 au 31 mai 1980 (P-2)

Chaque taux de salaire de base en vigueur le 31 mai 1979 est majoré, le 1er juin 1979, après la restauration, de 5,4% de toutes les échelles de salaire de base effectuée le 31 mai 1979, d'un pourcentage variable consenti à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980; la valeur de ce pourcentage varie entre un minimum de 1% et un maximum de 4,53% et est calculé selon la formule de la protection de base en P_2 :

$$Y_1 = 0,0453e - 0,0011 \left\{ (y_1 - 5,44) \times 100 \right\}$$

où les symboles employés ont la signification suivante:

Y_1 : le pourcentage applicable à titre de protection de base en P_2

y_1 : le taux réel de salaire de base d'un salarié au 31 mai 1979 exprimé sur une base horaire.

C) Période du 1er juin 1980 au 31 mai 1981 (P-3)

Chaque taux de salaire de base en vigueur le 31 mai 1980 (en tenant compte le cas échéant des harmonisations d'échelles et des modifications à la structure de certaines échelles) est majoré, le 1er juin 1980, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (IPC) (indice pour le Canada publié par Statistique Canada) au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980. (l'I.P.C. est calculé de la façon décrite à l'article 22.02-G) et 3,5%, avec garantie minimum de 5%, et

d'un pourcentage variable consenti à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981; la valeur de ce dernier pourcentage varie entre un minimum de 0,67% et un maximum de 4,30% et est calculée selon la formule de protection de base en P_3 :

$$Y_2 = 0,0430e^{-0,0013 \left[(y_2 - 5,96) \times 100 \right]}$$

où les symboles employés ont la signification suivante:

Y_2 : le pourcentage applicable à titre de protection de base en P_3

y_2 : chaque taux de salaire de base exprimé sur une base horaire et déterminé de la façon suivante aux fins de calcul du pourcentage de protection de base applicable aux divers taux de salaire de base en P_3 :

Taux de salaire de base en vigueur le 1er juin 1979 exprimé sur une base horaire

x

$$\frac{1 + (\Delta \text{ IPC du 79-07-01 au 80-06-30}^{(1)} - 3,5\% + \text{protection de base déterminée selon } Y_1)}{1 + \text{protection de base déterminée selon } Y_1}$$

Dans l'éventualité où une révision des échelles ou des taux uniques serait nécessaire en P_3 afin de tenir compte de l'accroissement réel de l'IPC³ au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980, dans le calcul de y_2 , on utilise la protection de base en vigueur le 1er juin 1979 exprimée à six (6) chiffres après la virgule suivant l'unité.

(1) la méthode de calcul du pourcentage d'accroissement (Δ) de l'IPC pour une période de 12 mois est décrite à l'article 22-02-G)

22.02 D) Période du 1er juin 1981 au 31 mai 1982 (P-4)

Chaque taux de salaire de base en vigueur le 31 mai 1981 est majoré, le 1er juin 1981, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981. (l'I.P.C. est calculé de la façon décrite à l'article 22.02-G) et 3,5%, avec garantie minimum de 5%, et de 4,72% dont 3,5% à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982.

E) Période du 1er juin 1982 au 30 novembre 1982 (P-5)

Chaque taux de salaire de base en vigueur le 31 mai 1982 est majoré, le 1er juin 1982, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 (l'I.P.C. est calculé de la façon décrite à l'article 22.02-G) et 3,5%, avec garantie minimum de 5%, et de 1,75% consenti à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982.

Chaque taux de salaire de base est également augmenté, le 1er juin 1982, de l'un des montants suivants établi selon l'hypothèse applicable d'accroissement de l'IPC (l'I.P.C. est calculé de la façon décrite à l'article 22.02-H) exprimé en pourcentage, au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1981:

Hypothèses d'accroissement de l'IPC

(n) <u>au cours de la période visée</u>	<u>montants</u> <u>taux horaire</u>
%	¢
si $n. \leq 19,50$ (note	18
si $19,50 < n. \leq 25,88$	19
si $n. > 25,88$	20

Ces montants correspondent à une estimation de la valeur de 1,6% du taux de salaire moyen des employés syndiqués et syndicables dans les secteurs public et parapublic au 30 juin 1982.

Chaque taux de salaire de base qui ne permet pas à un salarié à temps complet d'atteindre pour une semaine régulière de travail à condition qu'elle soit d'au moins 35 heures, un salaire de base hebdomadaire de 265 \$, est en outre majoré du pourcentage nécessaire pour permettre l'atteinte de ce salaire de base hebdomadaire de 265 \$ pour le nombre d'heures que comporte sa semaine régulière de travail.

N.B. Les taux et échelles de salaires figurant à l'article 22.01 ont été établis sur la base de cette hypothèse.

F) Disposition particulière

Les majorations des taux de salaire de base découlant de l'application des articles 22.02-C), D) et E) et le versement des montants de rétroactivité découlant de ces majorations sont effectués dans les trois mois suivant la publication de l'indice des prix à la consommation du mois de juin de la période précédente.

G) Calcul du pourcentage d'accroissement des prix pour une période de 12 mois

Le pourcentage d'accroissement des prix pour une période de 12 mois se terminant le 30 juin est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\left(\frac{\text{IPC juin année en cours} - \text{IPC juin année précédente}}{\text{IPC juin année précédente}} \right) * x 100$$

*Lorsque dans le quotient obtenu la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre 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.

H) Calcul de l'accroissement des prix pour une période de 24 mois

Le pourcentage d'accroissement des prix pour la période de 24 mois se terminant le 30 juin 1981 est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (n) pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$n = \left[\frac{\text{IPC juin 1981} - \text{IPC juin 1979}}{\text{IPC juin 1979}} \right] * x 100$$

*Lorsque dans le quotient obtenu la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre 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.

22.03 Restauration des échelles et taux uniques en fin de convention

A) Pour les salariés à temps complet et à temps partiel

Dans les trois mois suivant la publication de l'indice des prix à la consommation de décembre 1982, chaque taux de salaire de base en vigueur est restauré, avec effet à la fin de la présente convention, de la façon suivante, en fonction du pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982

$$\frac{\text{Taux de salaire de base au 82-11-30}}{1,0175^{(1)}} \times (1 + \text{pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 82-07-01 au 82-12-31})$$

(L'I.P.C. est calculé de la façon décrite à l'article 22.03-C)

B) Pour les salariés hors-échelle ou hors taux:

- 1) A la fin de la convention collective, un salarié dont le taux de salaire de base est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement applicable à son titre d'emploi verra son taux de sa-

laire de base restauré d'un taux égal à la moitié du pourcentage applicable à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire de base correspondant à son titre d'emploi tel qu'établi à l'article 22.03-A).

2) Si cette restauration a pour effet de situer le salarié qui était hors-échelle ou hors-taux au cours de la dernière période de la convention collective à un taux de salaire de base inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire de base correspondant à son titre d'emploi, cette restauration est portée au pourcentage nécessaire pour permettre l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire de base.

3) La différence entre, d'une part, le pourcentage de restauration de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire de base correspondant au titre d'emploi du salarié et d'autre part, le taux de restauration établi pour lui conformément à l'article 22.03-B) 1) ou 2) lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire de base avant restauration et accordé pour la première période de la convention subséquente.

C) Calcul de l'accroissement des prix pour une période de 6 mois

Le pourcentage d'accroissement des prix pour la période de 6 mois se terminant le 31 décembre 1982 est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\left[\frac{\text{IPC décembre 1982} - \text{PIC juin 1982}}{\text{IPC juin 1982}} \right] * x 100$$

* Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième chiffre 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.

(1) Le 1,0175 représente 1* la protection de base au 1er juin 1982.

22.04 Protection du revenu pour les périodes du 1er juin 1979 au 31 mai 1980, 1er juin 1980 au 31 mai 1981, 1er juin 1981 au 31 mai 1982 et 1er juin 1982 au 30 novembre 1982.

A) Pour les salariés à temps complet

Dans les trois mois qui suivent la fin de chaque période de la convention collective, à l'exception de la période du 1er juin 1978 au 31 mai 1979, un montant forfaitaire, destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période, malgré la protection de base intégrée à son taux de salaire de base, est accordé à tout salarié à temps complet qui répond aux conditions suivantes:

- 1) Avoir été rémunéré à taux unique au début de la période de référence ou encore avoir été, au même moment, au maximum de l'échelle de salaire de base applicable à son titre d'emploi, à condition toutefois qu'il n'ait pas atteint ce taux unique ou ce maximum le jour même du début de cette période de référence;
- 2) Etre toujours à l'emploi à la fin de la période de référence;
- 3) Etre toujours, à la fin de la même période de référence, rémunéré au même taux unique qu'au début de la période ou situé au maximum de la même échelle de salaire de base qu'au début de la période.

B) Le montant forfaitaire à verser est égal au résultat de l'opération suivante

- 1) Pour chaque période de la convention, à l'exception de celle du 1er juin 1982 au 30 novembre 1982 (Prévu à l'article 22.04-B) 2), le salaire de base (SB) de chaque salarié au début de la période de référence est divisé par la somme de un (1) et du pourcentage d'augmentation consenti à titre de protection de base (PB) à cette même date additionnée, s'il en est, de tout pourcentage supplémentaire ajouté à la protection de base, puis est ensuite multiplié par

la différence entre la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles (MVM) de l'IPC au cours de la période de référence (calculée de la façon décrite à l'article 22.04-E) et le pourcentage d'augmentation consenti à titre de protection de base (PB) au début de la même période additionnée, s'il en est, de tout pourcentage supplémentaire (PS) ajouté à la protection de base, (PB) et ce selon la formule suivante:

$$\frac{SB}{1 + (PB + \text{tout pourcentage supplémentaire, (PS) s'il en est, consenti en début de période})} \times \left(MVM - (PB + \text{tout pourcentage supplémentaire, (PS) s'il en est, consenti en début de période}) \right)$$

Aux fins d'application de la formule qui précède, le salaire de base (SB) est exprimé sur une base annuelle, s'il ne l'est déjà, et ce, de la manière suivante: le taux horaire du salarié est multiplié par le nombre d'heures de sa semaine régulière de travail et par 52.18 semaines.

- 2) Pour la période du 1er juin 1982 au 30 novembre 1982, on procède à une opération identique à celle décrite à l'article 22.04-B)-1), avec les trois modifications suivantes:
 - a) Aux fins de l'application de la formule de calcul, le pourcentage supplémentaire consenti en début de période est égal à la somme, d'une part, du pourcentage obtenu en divisant le montant additionnel d'augmentation découlant de l'application du deuxième paragraphe de l'article 22.02-E), par le taux de salaire de base applicable le 31 mai 1982, et d'autre part, du pourcentage découlant de l'application, le cas échéant, du dernier paragraphe de l'article 22.02-E)
 - b) La moyenne des variations mensuelles (MVM) de l'IPC est établie sur une base de six mois (calculée de la façon décrite à l'article 22.04-F)

- c) Le produit de l'opération est divisé par deux (2) compte tenu du fait que l'on a utilisé dans l'opération un salaire de base établi sur une base annuelle et que la période couverte est de 6 mois.

C) Pour les salariés à temps partiel

Dans les trois mois qui suivent la fin de chaque période de la convention collective, un montant forfaitaire, destinée à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période, malgré la protection de base intégrée à son taux de salaire de base, est accordé à tout salarié à temps partiel qui répond aux conditions suivantes:

- 1) Avoir été rémunéré à taux unique ou à échelle au début de la période de référence;
- 2) Etre toujours à l'emploi à la fin de la période de référence;
- 3) Etre toujours, à la fin de la même période de référence, rémunéré au même taux unique qu'au début de la période ou situé au même échelon de la même échelle de salaire de base qu'au début de la période.

Le montant forfaitaire à verser est calculé de la même manière que pour le salarié à temps complet mais doit être ajusté en proportion du temps travaillé par rapport à un salarié à temps complet du même titre d'emploi.

D) Pour les salariés hors-échelle et hors taux

Aux fins de la présente section, un salarié dont le taux de salaire de base est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire applicable à son titre d'emploi est considéré comme étant rémunéré sur la base de ce taux unique ou du maximum de cette échelle de salaire et le montant forfaitaire à lui être versé pour compenser l'érosion de son pouvoir d'achat est calculé sur cette base.

E) Calcul de la moyenne des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada pour une période de 12 mois.

Le calcul de la moyenne exprimée en pourcentage, des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, s'effectue comme suit:

- 1) On fait d'abord la somme des douze indices mensuels de l'IPC du mois de juillet au mois de juin de la période en cause.
- 2) La somme obtenue en 1) est ensuite divisée par 12. Lorsque dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de deux chiffres, le deuxième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier chiffre est porté à l'unité supérieure et le deuxième chiffre est retranché.
- 3) On applique ensuite la formule suivante:

$$\frac{\text{Résultat du (2) - IPC du mois de juin de la période précédente}}{\text{IPC du mois de juin de la période précédente}} * x 100$$

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

F) Calcul de la moyenne des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada pour une période de 6 mois

Le calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, s'effectue comme suit:

- 1) On fait d'abord la somme des six indices mensuels de l'IPC, du mois de juillet au mois de décembre de la période en cause.
- 2) La somme obtenue en 1) est ensuite divisée par 6. Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de deux chiffres, le deuxième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier chiffre est porté à l'unité supérieure et le deuxième chiffre est retranché.
- 3) On applique ensuite la formule suivante:

$$\left(\frac{\text{Résultat du (2) - IPC du mois de juin de la période précédente}}{\text{IPC du mois de juin de la période précédente}} \right) * \quad x 100$$

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

22.05 Taux minimum d'augmentation

- A) Le taux minimum d'augmentation est égal, pour chaque salarié à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er juin de la période en cause par rapport au 31 mai précédent, au taux unique de salaire de base ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mai précédent correspondant à son titre d'emploi.

Si la majoration des taux de traitement pour une période de la convention produit, pour un salarié, une augmentation inférieure au taux minimum tel qu'établi au paragraphe précédent, le taux de salaire de base du salarié au 1er juin de la période en cause devient celui qu'il recevait le 31 mai précédent, majoré de ce taux minimum d'augmentation.

- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 22.05-A) a pour effet de situer un salarié qui était hors-échelle ou hors-taux au 31 mai d'une année à un salaire de base inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire de base correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire de base.
- C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire de base correspondant au titre d'emploi du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi pour lui, conformément à l'article 22.05-A) ou B), lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire de base au 31 mai.
- D) Le montant forfaitaire est versé au cours de la période du 1er juin au 31 mai en cause et il est calculé au prorata des heures rémunérées au cours de la période couvrant chaque versement.

22.06 Classe I

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

- 1) Le salarié est intégré dans l'échelle de salaire prévue à l'article 22.01 de la première classe (classe I) selon son expérience antérieure et sa formation postscolaire.
- 2) Une (1) année d'expérience pertinente implique que le salarié a accompli une (1) année de travail 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 22.02, paragraphe 2, donne droit à un (1) échelon dans l'échelle de salaire.

22.06 Classe I (suite)4) Formation postscolaire:

a) Durée inférieure à deux (2) sessions académiques

Tout cours de formation postscolaire 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 perfectionnement du Réseau des Affaires sociales.

b) Durée égale à deux (2) sessions académiques

Tout cours de formation postscolaire 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 perfectionnement du Réseau des Affaires sociales.

c) Conditions d'application

Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus à l'article 22.01, paragraphe 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) |
| 3) microbiologie | (2 sessions académiques) |

22.06 Classe I (suite)

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 à transmission

Le salarié qui a suivi le cours de microscopie électronique à transmission, 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.

22.07 Classe II

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

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

Le salarié de deuxième classe (classe II) a droit à un (1) échelon dans l'échelle de salaire (classe II) pour chaque année d'expérience et de nombre d'échelons prévus à l'article 22.02, paragraphe 4, pour sa formation postscolaire.

22.08 Classe principale (moniteurs, spécialistes, ..)

La classe principale est accessible à un salarié qui a atteint la deuxième classe (classe II) 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 I) ou de deuxième classe (classe II).

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;
- 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 principale.

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

22.10 Expérience du temps partiel

L'expérience des salariés à temps partiel se calcule en fonction des heures travaillées par rapport à leur titre d'emploi. Ainsi pour fins d'expérience, une (1) journée complète de travail équivaut à 1.6 jour de calendrier.

22.11 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.

22.12 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.

22.13 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.

22.14 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.

22.15 Le salarié retire rétroactivement au 1^{er} juin 1978 les avantages de son supérieur.

22.16 Augmentation statutaire

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

Article 23 Classification23.01 Technologie 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, ..

Accomplit un travail impliquant 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 acquise 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 DEC 140 (diplôme d'Etudes Collégiales en Techniques de laboratoire médical, programme 140) du Cegep ou soit un diplôme en technologie médicale soit 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 spécialisée en sciences de la santé (biologie humaine).

23.02 Cyto-technologiste

Personne dont la spécialité consiste à étudier, à identifier, à classier les composantes cellulaires d'un échantillon, en évaluer les caractères physico-chimiques, et/ou à élaborer un cyto-diagnostic suivant les critères qualitatifs généralement reconnus, contribuant ainsi à la prévention de la maladie, au contrôle de la thérapie et à la recherche.

23.02
(suite)

Cette personne a acquise 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 DEC 140 (diplôme d'Etudes Collégiales en Techniques de laboratoire médical, programme 140) du Cegep ou soit un diplôme en technologie médicale soit 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 spécialisée en sciences de la santé (biologie humaine).

23.03

Technologistes en médecine nucléaire

Personne dont la spécialité consiste à utiliser des radio-éléments ou substances radio-actives pour effectuer diverses analyses physico-chimiques ou travaux à caractère technique sur des échantillons organiques biologiques.

Cette personne a acquise 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 DEC 140 (diplôme d'Etudes Collégiales en Techniques de laboratoire médical, programme 140) du Cegep ou soit un diplôme en technologie médicale soit 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 spécialisée en sciences de la santé (biologie humaine).

23.04

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 en vue d'interpréter l'infrastructure biologique.

23.04
(suite)

Accomplit un travail impliquant, entre autres, soit

- la préparation des milieux de fixation (glutaraldehyde, paraformaldehyde, acroleine, acide osmique...) dans divers tampons avec mesure pH et de l'osmolarité et à la préparation d'autres solutions;
- la fixation par immersion;
- la déshydratation;
- l'enrobage (dans Epon, Araldite ou Spurr) avec orientation précise de l'échantillon;
- la coupe épaisse sur les blocs ou coupe ultra-fine ou taille des pyramides à des endroits précis sur le bloc;
- la coloration (des coupes épaisses avec observation à la microscopie optique ou la coloration des coupes ultra-fines à l'acétate d'uranyle et/ou citrate de plomb..;
- la préparation des grilles avec membre support au formvar, collodion, carbone..;
- la localisation d'activité enzymatique spécifique.

Voit à la mise en marche et à l'entretien du microscope électronique et des appareils qui y sont rattachés incluant les changements de filament et le nettoyage des différentes pièces de la colonne; à l'alignement du faisceau lumineux des lentilles et à la correction des astigmatismes.

Peut effectuer certaines réparations mineures.

Effectue la prise et le développement des micrographes électroniques et l'impression des épreuves.

Voit à l'impression, au montage et au lettrage des photos pour publication.

Prépare les échantillons pour autoradiographies, pour répliques au carbone et ombrages.

Est responsable du système de bibliographie concernant les procédés et méthodes d'analyses en microscopie électronique.

- 23.04 (suite) Cette personne a acquis des connaissances théoriques et pratiques en technique de laboratoire de biologie médicale et en microscopie électronique dans un programme ordonné.

Qualifications professionnelles

Possède soit le DEC 140 (diplôme d'étude collégiale en technique de laboratoire médical, programme 140) du CEGEP ou soit, un diplôme en technologie médicale soit 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 spécialisée en sciences de la santé (biologie humaine).

23.05

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 suivant les critères qualitatifs généralement reconnus des anomalies héréditaires, des maladies métaboliques ou stérilité.

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 sanguins, buccaux, de liquides amniotiques, spermatiques,...
- 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.

- 23.05 (suite) - Le découpage, identification, classification et mise en position des chromosomes des mitoses (karyotype).

Cette personne a acquise 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 DEC 140 (diplôme d'études collégiales en techniques de laboratoire médical, programme 140) du Cegep ou soit un diplôme en technologie médicale soit de l'Université Laval ou de l'Université de Montréal, ... y compris le R.T. de l'Association Canadienne des Technologistes de Laboratoire ou soit le baccalauréat spécialisé en sciences de la santé (biologie humaine).

- 23.06

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 voit à la surveillance, à l'entraînement et à la coordination des activités des diplômés en technologie médicale de la classe première (classe I).

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.

Cette personne a acquise 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 DEC 140 (diplôme d'études collégiales en techniques de laboratoire médical, programme 140) du Cegep ou soit un diplôme en technologie médicale soit de l'Université Laval ou de l'Université de Montréal, ... y compris

le R.T. de l'Association Canadienne des Technologistes de Laboratoire ou soit le baccalauréat spécialisé en sciences de la santé (biologie humaine).

23.07

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.

Participe 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 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 DEC 140 (diplôme d'études collégiales en techniques de laboratoire médical, programme 140) du Cegep ou soit un diplôme en technologie médicale soit de l'Université Laval ou de l'Université de Montréal, ... y compris le R.T. de l'Association Canadienne des Technologistes de Laboratoire.

23.08

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 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.

- 23.08 (suite) Participe à tout congrès où les travaux dépendants du (des) laboratoire(s) concerné(s) sont présentés ou discutés.

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 DEC 140 (diplôme d'études collégiales en techniques de laboratoire médical, programme 140) du Cegep ou soit un diplôme en technologie médicale soit de l'Université Laval ou de l'Université de Montréal, ... y compris le R.T. de l'Association Canadienne des Technologistes de Laboratoire 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.

- 23.09 Tâche non prévue

Si une tâche nouvelle ou actuellement existante n'est pas prévue dans les classifications apparaissant de l'article 23.01 à 23.08 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.

- 23.10 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) représentants du Syndicat. Ce Comité se réunit selon la demande ci-dessus décrite. Cette demande de réunion doit être consignée dans un avis écrit qui indique l'heure, la date et l'endroit de la rencontre. Cet avis doit être reçu par le Comité au moins dix (10) jours avant la date prévue pour la rencontre.

23.11

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 24 Sécurité d'emploi

24.01 Fermeture totale d'un centre d'activités

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 classification(s) du (des) salarié(s) affecté(s).

24.02 Procédures

L'Employeur ne pourra embaucher aucune personne pour combler un poste dont les fonctions sont décrites dans l'une ou l'autre des classifications 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 disponible sur la liste de rappel ou de disponibilité, l'Employeur embauche un candidat disponible membre en règle de l'Association Professionnelle des Technologistes Médicaux du Québec (A.P.T.M.Q.) au Service Provincial de Placement au réseau des Affaires sociales qui répond aux critères de l'une ou l'autre classification apparaissant à l'article 23.

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 Provincial 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.

24.02 (suite)

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.

24.03 Le salarié effectivement et temporairement mis à pied doit recevoir un avis écrit de l'Employeur.

Cet avis écrit, à moins de circonstances exceptionnelles, sera de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. Pendant cette période, le salarié peut s'absenter en vue de rechercher un nouvel emploi.

24.04 L'Employeur avertit au moins quatre (4) mois à l'avance le Syndicat de son intention d'effectuer des changements dans les structures administratives d'un centre d'activités lorsque de tels changements 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.

24.05 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.

24.06 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'étude 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 s'il poursuit ses études chez l'Employeur.

24.07

Si des actes posés par un(des) groupe(s) que celui (ceux) visé(s) par le présent protocole 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 leurs fonctions, le(s) salarié(s) a(auront) droit à leur salaire à la condition de n'avoir pas participé à de tel(s) acte(s) ou décisions(s).

Article 25 Responsabilité professionnelle

25.01 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.

25.02 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.

25.03 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.

25.04 Modification d'un document

Nonobstant le paragraphe précédent, aucun salarié ne sera tenu de modifier un document technique qu'il a signé et qu'il croit exact sur le plan professionnel.

25.05

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) sarreaux 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.

Article 26 Formation professionnelle

26.01 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.

26.02 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.

26.02 (suite)

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.

26.03

Mise à jour1) 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.

26.03 (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.

26.04

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.

26.04 (suite)

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

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.

26.04 (suite)

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.
- 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'admissibilités 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 AdHoc 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.

26.04 (suite)

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.

26.05

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.

26.06

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 27 Gratuite scolaire

Le privilège d'exonération des droits de scolarité pour les dépendants s'appliquera aux employés de soutien à compter du 1er juin 1976 sujet aux conditions et modalités déterminées par l'exécutif de l'Université. Ce privilège ne s'applique pas au conjoint du salarié.

Pour jouir de ce privilège, un salarié doit compter au moins trois (3) années d'ancienneté à l'Université.

Cette politique sera en vigueur pour les employés de soutien aussi longtemps qu'elle demeurera en vigueur pour les autres catégories de personnel à l'emploi de l'Université.

Article 28 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 29 Droit acquis

29.01 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.

29.02 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 30 Appendice et lettre d'entente

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

Article 31 Durée et rétroactivité

31.01 La présente convention couvre rétroactivement la période du 1er novembre 1979 au 31 décembre 1982, elle prend effet à compter de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1982.

31.02 Articles rétroactifs

Cependant, les articles suivants sont rétroactifs

1) au 1er novembre 1979 à savoir:

- classifications et salaires: article 22
- articles 5.04, 15, 16, 17, 18, 20 et 21

31.03 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 1er novembre 1979 ainsi que leur dernière adresse connue.

Québec, le 19 mars 1980

Madame Hélène Wavroch
Présidente
Cartel des Organismes professionnels
de la Santé Inc. (COPS)
910, rue Sherbrooke ouest
3e étage
Montréal.
H3A 1G3

Madame,

Suite aux échanges intervenus le 19 mars 1980 avec le Cartel des Organismes professionnels de la Santé Inc. (COPS), sur les congés parentaux, le gouvernement s'engage:

- A) Concernant l'indemnité pour le congé spécial prévu par la clause 20 111.01
 - 1- à étudier la possibilité d'apporter les modifications législatives nécessaires aux fins d'exonérer des cotisations aux régimes de retraite la salariée qui s'est prévalu du congé spécial prévu à la clause 20 111.01.

- B) Concernant des modifications aux critères d'admissibilité au régime d'assurance-chômage
 - 1- à garantir, qu'à compter de la signature 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 25 II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de P.S.C.

C) Concernant le versement de l'indemnité pour congé de maternité

A entreprendre, dans les six (6) mois de la signature des conventions collectives, des discussions avec la partie syndicale au sujet des difficultés découlant des modalités et délais de versement de l'indemnité à la salariée à l'occasion du congé de maternité.

Par ailleurs, les parties conviennent de se rencontrer 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 prestations supplémentaires de chômage;
- 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.

Espérant le tout à votre satisfaction, je demeure,

Votre bien dévoué,

Le Président du Comité patronal
de négociations du secteur des
Affaires sociales (CPNAS)

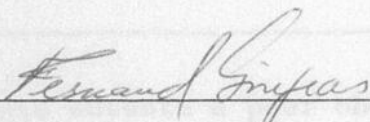
JACQUES A. NADEAU

P.S. Cette lettre annule et remplace celle du 10 janvier 1980
apparaissant au Mémoire d'entente signé le 16 janvier 1980.

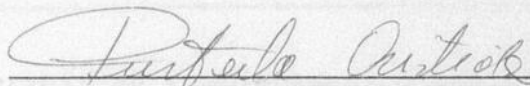
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sainte-Foy, ce vingt-septième (27ème) jour du mois de mai 1980.

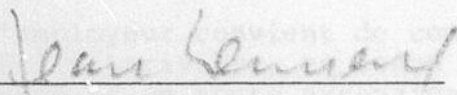
UNIVERSITE LAVAL

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

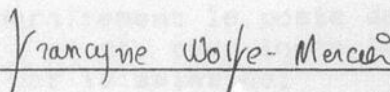


FERNAND GINGRAS
Vice-recteur aux affaires
administratives





JEAN LEMIEUX



intervenue entre

'80 JUN -3 9 31

L'UNIVERSITE LAVAL

et

md
PAR MESSAGEUR

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES
TECHNOLOGISTES MEDICAUX DU QUEBEC
(A.P.T.M.Q.)

La présente entente a pour objet de pourvoir au remplacement d'une salariée en congé maternité.

A cet effet, les parties conviennent de ce qui suit:

- 1- L'employeur convient de combler temporairement le poste de Madame Cécile Larivière, en congé maternité, et ce, pour toute la durée du congé et de toute extension obtenue par la salariée;
- 2- Le(la) salarié(e) embauché(e) jouit de toutes les conditions et avantages prévus à la convention collective et est soumis(e) à la cotisation syndicale;
- 3- A son retour, Madame Larivière retrouve son poste et le(la) salarié(e) embauché(e) pour la remplacer se voit offrir un poste s'il en est un vacant et s'il (si elle) satisfait aux exigences normales de la tâche sinon il (elle) est mis(e) à pied.

EN FOI DE QUOI, les parties ont lu et signé à Québec, ce 22^e ième jour de mai 1980.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES
TECHNOLOGISTES MEDICAUX DU QUEBEC

UNIVERSITE LAVAL

Francine-Wolff-Duclos
Francine-Wolff-Duclos

Jules Champagne

POSTES

SEP -3 11 25

DÉPÔT 4875

Dépôt N°: 8 2 0 3 2 6 6

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 1720-46
Date	Signature: 81-11-04 Réception: 81-11-12	Durée Du: Au:	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant L'Association Professionnelle des Technologistes Médicaux du Québec 1595, rue St-Hubert, Ste 100 Montréal, Qc H2L 3Z2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Université Laval Cité Universitaire Sainte-Foy P. Québec G1K 7P4 Att: Suzanne Dumont

Unité de négociation

Lettre d'entente # LE-1, (modifier les dispositions relatives au remplacement des postes temporairement dépourvus de titulaires)

Le Commissaire Général du Travail

Région	03-03	Activité	8063-10	Affiliation	(10) AUTRE
---------------	-------	-----------------	---------	--------------------	---------------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail Signature: <i>Suzanne Dumont</i>		Date: 82-03-24
--	--	----------------

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

RECHERCHE

NORMES EN RELATIONS DU TRAVAIL

NATURE DU DOCUMENT	NUMERO	DATE
LETTRE D'ENTENTE	LE-1	D'émission: 04-11-81 De mise en vigueur: 04-11-81

Attendu qu'il est dans l'intérêt des parties de modifier les dispositions relatives au remplacement des postes temporairement dépourvus de titulaires, les parties conviennent de ce qui suit:

1- Remplacer le paragraphe 9.02 par le suivant:

"Ne sont pas considérés comme affichables, les postes temporairement dépourvus de leurs titulaires à l'occasion de:

- a) maladie ou accident;
- b) maladie ou accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
- c) congés parentaux;
- d) vacances;
- e) absences autorisées.

2- Les postes temporairement dépourvus de leurs titulaires sont comblés par les employés inscrits sur la liste des employés remplaçants.

3- La liste des employés remplaçants est constituée par:

- a) tout salarié régulier mis à pied et inscrit sur la liste de rappel (l'ancienneté est le facteur déterminant la priorité d'embauchage)
- b) tout employé sur la liste de disponibilité qui désire y être inscrit; (le nombre d'années de service est le facteur déterminant la priorité d'embauchage)
- c) toute personne venant de l'extérieur qui désire y être inscrit et que l'Université accepte d'inscrire à titre d'employé remplaçant;

L'Université convient d'engager les personnes précitées dans l'ordre de leur énumération et selon le facteur déterminant approprié.

21 NOV 2 10 46

NORMES EN RELATIONS DU TRAVAIL

NATURE DU DOCUMENT	NUMERO	DATE
LETTRE D'ENTENTE	LE-1 (suite) /2	D'émission: 04-11-81 De mise en vigueur: 04-11-81

4- L'employé remplaçant bénéficie, durant toute la période pour laquelle il est embauché, des dispositions suivantes:

- a) A son embauchage, il reçoit le moindre de:
- le taux de salaire que lui reconnaît l'article 22 de la convention; ou,
 - le taux de salaire de l'employé qu'il remplace.

Il a également droit aux avantages prévus aux articles 15 et 16 de la convention.

Cependant, il a droit à un avancement d'échelon après une (1) année de service continu.

- b) Après quarante (40) jours effectivement travaillés dans une période de trois (3) mois, il a droit aux avantages prévus aux articles 17, 18 et 19 de la convention.
- c) L'employé remplaçant qui comble un poste temporairement dépourvu de son titulaire est assujéti à la cotisation syndicale.
- d) L'Université peut mettre fin en tout temps à l'emploi de l'employé remplaçant en fonction de ses besoins de remplacement et il est entendu que dans ce cas, l'employé ne peut recourir à la procédure de grief. Sauf dans le cas où la durée du remplacement est prédéterminée de façon précise, un préavis de cessation d'emploi d'une (1) semaine sera donné à l'employé qui justifie de trois (3) mois de service continu à l'Université.

5- Biffer le paragraphe 10.05 de la convention collective.

6- Modifier les deux premiers alinéas du paragraphe 24.02 de la convention collective comme suit:

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

NORMES EN RELATIONS DU TRAVAIL

NATURE DU DOCUMENT	NUMERO	DATE
LETTRE D'ENTENTE	LE-1 (suite) /3	D'émission: 04-11-81 De mise en vigueur: 04-11-81

S'il n'existe pas de salarié disponible sur la liste de rappel ou de disponibilité, l'Université embauche prioritairement un employé remplaçant inscrit sur la liste des employés remplaçants.

L'employé remplaçant qui en vertu de l'alinéa précédent obtient un poste vacant ou un poste nouvellement créé en continuité avec son dernier engagement, en tant qu'employé remplaçant, aura comme point de départ du calcul de son ancienneté le premier jour de cet engagement, s'il est confirmé en emploi après la période de probation. La période de probation est créditée en partie jusqu'à concurrence de la moitié compte tenu des heures qu'il a effectivement travaillées en tant qu'employé remplaçant.

S'il n'existe pas d'employé remplaçant sur la liste des employés remplaçants, l'Université embauche un candidat disponible, membre en règle de l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (APTMO) au Service provincial de placement au réseau des Affaires sociales qui répond aux critères de l'une ou l'autre classification apparaissant à l'article 23".

En foi de quoi, les parties ont signé ce ^{sième} jour de Novembre...
.....19.81.....

Ernest Bernier

UNIVERSITE LAVAL

Louise Lalonde

Monique Gagnon

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE
DES TECHNOLOGISTES MEDICAUX
DU QUEBEC