Convention collective

2015-2018

Du 16 décembre 2015 au 31 décembre 2018

APAPUL

UNIVERSITÉ LAVAL

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE I GENERALITES 12

SECTION 1 - BUT DE LA CONVENTION 13
SECTION 2 - RECONNAISSANCE DES DROITS DES PARTIES 13
SECTION 3 - REGLES D'INTERPRETATION 14
SECTION 4 - DEFINITIONS 15
SECTION 5 - CHAMPS D'APPLICATION 20

CHAPITRE II ASSOCIATION DU PERSONNEL PROFESSIONNEL 24

SECTION 1 - REPRESENTATION 25
SECTION 2 - ADHESION ET COTISATION 27
SECTION 3 - FORMATION DES COMITES 28

CHAPITRE III CARRIERE PROFESSIONNELLE 29

SECTION 1 - DOTATION 30
SECTION 2 - DOSSIER, PERMANENCE ET ANCIENNETE 37
SECTION 3 - MOUVEMENTS DE PERSONNEL 41

CHAPITRE IV CLASSIFICATION DES EMPLOIS 48

SECTION 1 - DESCRIPTION D'UNE FONCTION 49
SECTION 2 - CREATION, MODIFICATION OU ABOLITION D'UNE FONCTION 49
SECTION 3 - CLASSIFICATION D'UNE FONCTION 50
SECTION 4 - COMITE DE CLASSIFICATION 50
SECTION 5 - RECLASSIFICATION 51
SECTION 6 - CHANGEMENT DE SALAIRE A LA SUITE D'UNE RECLASSIFICATION 51

CHAPITRE V CONDITIONS DE TRAVAIL 53

SECTION 1 - MILIEU DE TRAVAIL ET RESPONSABILITE PROFESSIONNELLE 54
SECTION 2 - HORAIRE DE TRAVAIL 55
SECTION 3 - SALAIRE 61
SECTION 4 - FORMATION 67
SECTION 5 - VACANCES ANNUELLES 70
SECTION 6 - CONGES 73
SECTION 7 - ASSURANCES COLLECTIVES 99
SECTION 8 - EXONERATION DES DROITS DE SCOLARITE 101
SECTION 9 - RETRAITE 102
SECTION 10 - DIVERS 103

CHAPITRE VI GRIEFS 105

CHAPITRE VII ADMINISTRATION DE LA CONVENTION 112

SECTION 1 - PARTIES 113
SECTION 2 - CONVENTION 114

CHAPITRE VIII DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES 115

SECTION 1 - ENTREE EN VIGUEUR ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION 116
ANNEXE A - TABLE DE CONVERSION 118
ANNEXE B - TITRES DE FONCTION, POINTAGE HAY ET CLASSES 119
ANNEXE B - TITRES DE FONCTION, POINTAGE HAY ET CLASSES (SUITE) 120
ANNEXE C - TABLEAU DES CLASSES ET DES EXIGENCES NORMALES 121
ANNEXE C - TABLEAU DES CLASSES ET DES EXIGENCES NORMALES (SUITE) 122
ANNEXE D - LISTE DES DESCRIPTIONS DE FONCTION AVEC GESTION DU PERSONNEL INTEGREE 123
ANNEXE E - MODELE DE DESCRIPTION DE FONCTION DU PERSONNEL PROFESSIONNEL 124
ANNEXE F.0 - ÉCHELLE DES SALAIRES DE REFERENCE AU 25 MAI 2014 125
ANNEXE F.1 - ÉCHELLE DES SALAIRES DU 26 MAI 2014 AU 12 AVRIL 2015 126
ANNEXE F.2 - ÉCHELLE DES SALAIRES DU 13 AVRIL 2015 AU 25 MAI 2015 127
ANNEXE G – FORMULAIRE D'ENGAGEMENT 128
ANNEXE H - FORMULAIRE D'ACCEPTATION 129
ANNEXE I - FORMULAIRE D'ADHESION A L'APAPUL 130
ANNEXE J - CONTRAT D'ADHESION AU PROGRAMME DE CONCILIATION TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE 131
ANNEXE K - CONTRAT DE REGIME A TRAITEMENT DIFFERE OU ANTICIPE 132
ANNEXE L - EXONERATION DES DROITS DE SCOLARITE 133
ANNEXE M - LISTE DES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX 135
ANNEXE N - ABROGE 136

CHAPITRE IX LETTRES D'ENTENTE 137

INDEX ALPHABETIQUE **ARTICLES**

- A -

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

- B -

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

- C -

Cadre (affectation du personnel cadre dans une fonction professionnelle) 90.1
Candidature politique ..... 257 à 265
Capacité diminuée 200, 201
Carrière professionnelle ..... Chapitre III
Champ d'application ..... 10 à 12
Changement de salaire à la suite d'une reclassification ..... 119 à 120.1
Classe transitoire (échelle T) 339.6

Classe transitoire (échelle T) 339.6
Classes (pointage Hay et titres de fonction) ..... Annexe B
Classes (spécifications) 136
Classes et exigences normales ..... Annexe C
Classification d'une fonction ..... 108 à 111
Classification des emplois ..... Chapitre IV
Comité de classification ..... 112 à 115
Comité de formation professionnelle ..... 156 à 159
- Budget de formation professionnelle 160
Comité de santé et sécurité du travail 199.1
Comité de sélection 50
Comité des griefs 303
Conciliation travail et vie personnelle ..... 132.1 à 132.7, Annexe J
Conditions de travail ..... Chapitre V
Conditions de travail – personnel temporaire 15.2
Congés
- Accidents du travail et maladies professionnelles ..... 195 à 201
- Additionnels (5, 10 ou 15 jours - Option A) 132.4
  Prise des congés additionnels 132.5
- Adoption ..... 226 à 231.1
- Affaires judiciaires ..... 266 à 268
- Allaitement ..... 206 à 208
- Candidature politique ..... 257 à 265
- Compassion 241.1
- Conciliation travail et vie personnelle ..... 132.1 à 132.7, Annexe J
- Congés spéciaux non rémunérés ..... 270 à 274.1
  Durée d'une année qui peut être reconduit 270
  Durée d'une année après cinq ans d'ancienneté (une fois au cinq ans) 272
  Durée d'un mois après deux ans d'ancienneté 274
- Déménagement 269.3
- Examen médical 186, 187
- Fériés ..... 183 à 185
- Fractionnement du congé de maternité, paternité, adoption ou parental 234.1
- Funérailles 269.1
- Grossesse ou allaitement ..... 206 à 208
- Incapacité permanente (poste vacant) 192
- Invalidité ..... 191 à 193
- Maladie ..... 188 à 190
  Crédit de vacances ..... 173 a)
- Maladie (traitement différé) 250
- Maladie non indemnisable (banque) 194
- Mariage 269.2
- Maternité ..... 209 à 221; 231.1
  Avantages maintenus 219
  Fractionnement du congé 234.1
  Suspension du congé 234.2
- Maternité (cas non admissibles) ..... 215 à 221
- Naissance ..... 225 à 241
- Non rémunérés (congés spéciaux) ..... 270 à 274.1
  Durée d'une année qui peut être reconduit 270
  Durée d'une année après cinq ans d'ancienneté (une fois au cinq ans) 272

- Parental ..... 232 à 234.3
  Avantages maintenus (ancienneté, expérience, régimes de retraite et d'assurances) *233*
  Fractionnement du congé *234.1*
  Suspension du congé *234.2*
- Parental supplémentaire non rémunéré (52 semaines) ..... 235 à 241
  Avantages maintenus (ancienneté, expérience, régimes de retraite et d'assurances) *236*
  Fractionnement du congé *234.1*
  Paternité (cinq semaines sans salaire) *225.1*
  Suspension du congé *234.2*
- Raisons familiales ou parentales ..... 202 à 241
- Rémunération lors de congés fériés 185
- Rémunérés (funérailles, mariage, déménagement, urgence) ..... 269 à 269.4
- Suspension du congé 234.2
- Suspension du congé de maternité, paternité, adoption ou parental 234.2
- Traitement différé ou anticipé ..... 242 à 256
  Membre du personnel professionnel à temps partiel ..... *245 g)*
- Travail à plus de 400 km du domicile (congé compensatoire) 128.1
- Urgence 269.4
- Vacances annuelles ..... 170 à 182
  Accidents du travail ..... *173 b)*
  Congé non rémunéré plus de 20 jours ..... *173 e)*
  Crédit de vacances (en cas d'absence du travail pour congé de maladie) ..... *173 a)*
  Maladie ..... *173 a)*
  Maternité et adoption ..... *173 c)*
  Mise à pied ..... *173 d)*
  Rappel durant les vacances *181*
  Report des vacances (12 journées maximum) ..... *176 a)*

Convention (but de la) 1
Convention (impression et distribution) 337, 339.5
Convention (primauté) 336
Convention (renouvellement) 339
Cotisation (adhésion) ..... 25 à 35
Création, modification ou abolition d'une fonction 106, 107
Critère pour admissibilité (sélection) 44
Cumul temporaire de fonctions professionnelles (traitement) 91

- D -

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

Dossier, permanence et ancienneté ..... Chapitre III, section 2
Dotation ..... 37 à 61
Droits acquis 293, 294
Droits aux services 333
Droits de scolarité (exonération des) ..... 285, Annexe L
Droits des parties (reconnaissance) 1

- E -

Échange de poste (option volontaire) 82
Échelle « T » (classe transitoire) 339.6
Échelle des salaires de référence au 25 mai 2014 ..... 143, Annexe F.0
Échelle des salaires du 26 mai 2014 au 12 avril 2015 ..... 144, Annexe F.1
Échelle des salaires du 13 avril 2015 au 25 mai 2015 ..... 145, Annexe F.2
Échelon (avancement) 139, 139.1
Échelon (positionnement dans l'échelle) 136
Engagement (nouveau membre du personnel professionnel ou déjà à l'emploi de l'Université) ..... 54 à 61
Engagement du personnel de soutien (traitement salarial) 56.1
Entrée en vigueur et renouvellement de la convention ..... Chapitre VIII
Essai (période) 73
Étalement des heures 130
Études pertinentes 39, 56
Étudiante, étudiant (programme études-travail) – salaire 10
Examen médical (congés) 186, 187
Exigences normales (Tableau des classes et des) ..... Annexe C
Exonération des droits de scolarité ..... 285, Annexe L

- F -

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

- G -

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

Grief (dépôt du) 300
Grief (harcèlement psychologique) 300

- H -

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

- I -

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

- J -

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

- L -

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

- M -

Maintien de certaines fonctions (grève ou lock-out) 297.1
Maladie (congés de) ..... 188 à 190
Maladies professionnelles (accidents du travail) ..... 195 à 199
Mémo, avis ou directive du Vice-rectorat aux ressources humaines 24
Mesures administratives (procédure) ..... 329 à 331
Mesures disciplinaires (procédure) ..... 319 à 328
Milieu de travail et responsabilité professionnelle ..... 120.2 à 127
Modalités d'application du congé à traitement différé ou anticipé 247
Modification d'un secteur (ou fermeture) 96
Modification d'une fonction (création ou abolition) 106, 107
Mouvements de personnel ..... 81.1 à 101
Salaire 81.1

- O -

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

- P -

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

- R -

Reclassification ..... 116 à 120.1
Salaire à la suite d'une reclassification ..... 119 à 120.1
Reconnaissance des droits des parties ..... 2 à 6
Recours à l'arbitrage ..... 307 à 314
Recrutement ..... 41 à 48.1
Admissibilité ..... 42.1 à 42.4
Réduction de la semaine de travail 132.4
Régime à traitement différé ou anticipé (congé) ..... 242 à 256, Annexe K
Règlement des griefs (procédure) ..... Chapitre VI
Règles d'interprétation 7, 7.1, 7.2, 8
Relevé des avantages sociaux 295
Relocalisation (définition) 9
Capacité diminuée 200, 201
Rémunération minimale de rappel ..... 130.5 à 130.7
Rémunération pour travail à plus de 400 km du domicile 128.1

Renouvellement de la convention 339
Replacement ..... 92 à 95
Représentation ..... 17 à 23
Responsabilité professionnelle (milieu de travail et) ..... 120.2 à 127
Retraite ..... 286 à 292.1
Rupture de contrat – programme conciliation travail vie personnelle 132.8

- S -

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

- T -

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

U - V

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

CHAPITRE I
GÉNÉRALITÉS

Section 1 - But de la convention

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

Cette convention prévoit des conditions de travail soutenant le développement de carrière notamment en tenant compte des talents et compétences des membres du personnel professionnel, et ce, dans le respect des priorités institutionnelles.

1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2015-2018.

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

À cette fin, les parties créent le comité des relations de travail, constitué de deux (2) représentantes ou représentants mandatés par l'Université, et de deux (2) représentantes ou représentants mandatés par l'APAPUL. Devant siéger à la demande de l'une des parties, le comité se rencontre au moins quatre fois par année à moins d'entente contraire entre les parties. Au cours de ces rencontres, les parties discutent entre autres des griefs afin d'étudier et de résoudre toute question relative à l'interprétation et l'application de la convention collective.

Après chaque réunion, un compte rendu des discussions est rédigé et signé par les membres du comité à la réunion suivante.

C. col. 2007-2010; LE-2013-01, art. 3

Section 2 - Reconnaissance des droits des parties

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

2.01.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 3 - Règles d'interprétation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 4 - Définitions

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

Affectation

Définition abrogée.

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

Affectation temporaire

Définition abrogée.

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

Affichage

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

5.03; C. col. 2007-2010.

Ancienneté

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

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

APAPUL

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

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

Cadre

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

C. col. 2007-2010.

Classe

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

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

Code de poste

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

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

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

5.08; C. col. 2007-2010.

Congé à traitement différé

Définition abrogée.

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

Conjoint ou conjointe

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

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

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

Diplôme universitaire

Correspond à un grade universitaire.

5.12; Lettre d'entente n^{o} 16 du 15 octobre 1987, art. 1.

Échelle des salaires

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

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

Échelon

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

5.14.

Exigences normales

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

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

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

5.35; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010; C. col. 2015-2018.

Fonction

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

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

Fonction nouvelle

Définition abrogée.

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

Formation

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

5.18; C. col. 2007-2010.

Grief

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

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

Harcèlement psychologique

Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du membre du personnel professionnel et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le membre du personnel professionnel.

C. col. 2007-2010.

Lettre d'attente(s)

Toute lettre produite par la ou le supérieur immédiat ou par le Vice-rectorat aux ressources humaines à l'endroit d'un membre du personnel professionnel qui lui indique un ou des objectifs quant à ses fonctions professionnelles et touchant le savoir-faire ou le savoir-être relié à ses fonctions, ou les deux.

Lettre d'entente 2012-1, art. 3

Membre du personnel professionnel

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

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

Mutation

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

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

Nomination

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

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

Perfectionnement

Définition abrogée.

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

Période d'essai

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

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

Période de probation

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

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

Permanence

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

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

Personnel permanent

Définition abrogée.

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

Personnel temporaire

Poste, à temps complet ou à temps partiel, pour une durée déterminée, établi par l'Université.

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

Personnel temporaire fins spécifiques

Personnel embauché pour occuper un poste temporaire pour une durée déterminée ou non.

5.28.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 11; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010; C. col. 2015-2018.

Personnel temporaire remplaçant

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

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

Personnel temporaire surnuméraire

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

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

Plan de carrière

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

5.27; C. col. 2007-2010.

Poste

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

C. col. 2007-2010.

Poste nouveau

Définition abrogée.

5.29; C. col. 2007-2010.

Poste régulier

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

5.30.

Poste temporaire

Poste, à temps complet ou à temps partiel, pour une durée déterminée, établi par l'Université.

C. col. 2007-2010; C. col. 2015-2018.

Poste vacant

Poste régulier dépourvu d'un titulaire.

5.31.

Promotion

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

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

Recyclage

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

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

Relocalisation

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

C. col. 2007-2010.

Rétrogradation

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

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

Salaire

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

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

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

Service continu

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

5.39; C. col. 2007-2010.

Supérieure immédiate, supérieur immédiat

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

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

Tâche

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

5.41.

Université

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

5.43; Lettre d'entente n° 18 du 30 mai 1988, art. 1, par. a).

Section 5 - Champs d'application

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

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

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

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

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

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

6.01; Lettre d'entente 2003/2, art. 3; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013-01, art. 3.

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

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

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

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

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

L'Université reconnaît qu'elle ne peut avoir simultanément à son emploi plus de cent dix (110) temporaires fins spécifiques dont les dépenses d'engagement sont assumées à même le budget de fonctionnement. Ainsi, les personnes dont les dépenses d'engagement sont assumées par le budget d'investissement ou un fonds de recherche ne sont pas prises en compte dans ce calcul.

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

13.1 Lorsqu'un membre du personnel professionnel temporaire fins spécifiques, dont les dépenses d'engagement sont assumées par le budget de fonctionnement, atteint dix (10) années de service à titre de professionnel, l'Employeur justifie le caractère temporaire du poste occupé au moment de cet anniversaire, à défaut de quoi, il crée un nouveau poste régulier. Dans ce cas, le membre devient titulaire de ce poste sans affichage et acquiert la permanence.

Cette justification doit être faite annuellement par la suite, le cas échéant.

C. col. 2015-2018.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.06; 6.07; Lettre d'entente 2003/2, art. 3; Lettre d'entente 2004/1, art. 18; Lettre d'entente 2005/1, art. 2; Lettre d'entente 2006/1, art, 3; C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014; C. col. 2015-2018.

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

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

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

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

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

16. Cadres

Abrogé.

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

CHAPITRE II
ASSOCIATION DU PERSONNEL PROFESSIONNEL

Section 1 - Représentation

17. L'Université reconnaît que tous les représentants et représentantes de l'APAPUL ne pourront, en aucune façon, être pénalisés pour le temps utilisé et les opinions émises ou défendues dans l'exercice de leur mandat au sein des organismes suivants :

a) comités prévus à la convention;

b) comités de l'Université;

c) conseils de l'Université;

d) commissions de l'Université;

e) conseil d'administration de l'APAPUL;

f) comité exécutif de l'APAPUL;

g) organismes de la communauté universitaire qui prévoient une délégation d'un ou plusieurs membres de l'APAPUL.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C. col. 2011-2014.

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

C. col. 2011-2014.

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

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

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

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

22. Abrogé.

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

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

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

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

- trois fois par année et aux dates suivantes : 1er février, 1er juin et 1er octobre, une liste du personnel professionnel définit à l'article 10 en indiquant le nom et le prénom de chaque personne, le sexe et la date de naissance, son statut d'emploi, sa disponibilité, le titre de sa fonction, sa classification et la situation dans son échelle des salaires, son unité de travail, son numéro d'assurance sociale, son adresse domiciliaire, son numéro de téléphone, la date de son premier et de son dernier embauchage à l'Université, la date de la fin de contrat et son ancienneté en jours et années ou de sa durée de service;
- tout règlement, mémo, avis ou directive émis par le Vice-rectorat aux ressources humaines ou le Vice-rectorat aux ressources humaines s'adressant à un groupe ou à l'ensemble du personnel professionnel;

- à la fréquence et suivant des modalités comparables à celles qui sont applicables au Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL), tous les renseignements que l'Université transmet.

12.05; Lettre d'entente n° 16 du 15 octobre 1987, art. 3; Lettre d'entente 2003/2, art. 2, art. 5; Lettre d'entente 2004/1, art. 19; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/2, art. 2.

Section 2 - Adhésion et cotisation

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

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

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

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

27. Abrogé.

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

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

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

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

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

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

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

7.05.

31. Abrogé.

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

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

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

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

7.07.

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

7.08.

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

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

Section 3 - Formation des comités

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

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

CHAPITRE III
CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

36.1 Préambule

L'Université Laval estime que le développement de carrière contribue à recruter et fidéliser son personnel.

De plus, l'Employeur valorise l'expérience de travail acquise par le personnel professionnel à l'Université Laval contribuant au développement de certaines compétences contextuelles au milieu.

L'Université Laval et l'APAPUL s'engagent à veiller à ce que les processus de dotation reflètent des valeurs de respect, d'équité, de transparence et d'objectivité.

C. col. 2015-2018.

Section 1 - Dotation

37. Poste régulier

Le Vice-rectorat aux ressources humaines affiche sur son site Web tout poste régulier vacant que l'Université veut pourvoir ou tout poste régulier nouveau. Les avis d'affichage sont transmis aux unités administratives et à l'APAPUL.

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

17.01; Entente du 8 mai 2000, art. 3.03; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/2, art. 2; C. col. 2015-2018.

37.1 Contrats ou affectations temporaires

Tout contrat ou affectation temporaire dont la durée prévisible ou cumulative est de neuf (9) mois ou plus doit être affiché, conformément à l'article 39, sur le site Web du Vice-rectorat aux ressources humaines ainsi que transmis aux unités administratives et à l'APAPUL.

Malgré ce qui précède, l'Employeur n'est pas tenu d'afficher les remplacements pour absence maladie, les renouvellements ayant déjà fait l'objet d'un affichage ainsi que les renouvellements d'un remplacement d'une durée initiale de moins de neuf (9) mois.

Dans tous les cas, le Vice-rectorat aux ressources humaines procède à la dotation, selon le processus qu'il détermine, et communique à l'APAPUL le nom de la personne candidate qu'elle a nommée et lui transmet son curriculum vitæ ainsi que la lettre de candidature. Le Vice-rectorat aux ressources humaines pourra, à son choix, effectuer un affichage interne, un affichage interne et externe simultané ou encore un affichage interne suivi d'un affichage externe.

C. col. 2015-2018.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17.03; Entente du 8 mai 2000, art. 3.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2, art. 16; C. col. 2007-2010; C. Col. 2011-2014; C. col. 2015-2018.

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

Entente du 8 mai 2000, art. 3.03 (17.04); C. col. 2007-2010; C. col. 2015-2018.

Recrutement

41. L'Université est responsable du recrutement des candidates et des candidats en vue de pourvoir à tout poste régulier nouveau ou vacant, poste temporaire ou affectation temporaire.

L'Université accorde une attention particulière aux candidatures provenant du personnel professionnel de l'Université.

18.01; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010; C. col. 2015-2018.

42. Les personnes intéressées par un poste affiché doivent poser leur candidature par écrit dans les délais fixés sur l'avis d'affichage, en faisant parvenir leur demande et leur curriculum vitæ au Vice-rectorat aux ressources humaines avec copie à l'APAPUL.

18.02; Lettre d'entente n° 16 du 15 octobre 1987, art. 8; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 17; Lettre d'entente 2005/5, art. 1; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2; C. col. 2015-2018.

42.1 Les candidatures suivantes sont considérées recevables lors du recrutement interne :

a) Membre du personnel professionnel permanent;

b) Membre du personnel professionnel en probation qui compte au moins trois (3) ans de service à temps complet à titre de membre du personnel professionnel dans les cinq (5) années précédant la date de clôture de l'avis d'affichage ;

c) Membre du personnel professionnel temporaire, qui compte l'équivalent de trois (3) ans de service à temps complet à titre de membre du personnel professionnel dans les cinq (5) années précédant la date de clôture de l'avis d'affichage ;

d) Cadre de l'Université ayant acquis la sécurité d'emploi en vertu de son contrat de travail ;

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

Si, au cours de ces deux (2) années, il obtient un poste de professionnel, l'article 70 lui est alors applicable.

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

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

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

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

42 (ptie), C. col. 2007-2010; C. col. 2015-2018.

42.2 Abrogé

18.02; Lettre d'entente n° 16 du 15 octobre 1987, art. 8; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 17; Lettre d'entente 2005/5, art. 1; 42 (ptie), C. col. 2007-2010; C. col. 2015-2018.

42.3 Abrogé

18.06; Lettre d'entente n° 2 du 2 juillet 1986, par. 5; Lettre d'entente n° 12 du 2 juillet 1986; Lettre d'entente n° 16 du 15 juillet 1987, art. 8; Lettre d'entente n° 21 du 23 juin 1989; Lettre d'entente 2003/1, art, 1, art. 24, art. 40; Lettre d'entente 2003/2, art. 18; Lettre d'entente 2004/1, art. 14; 49 (ptie), C. col. 2007-2010; C. col. 2015-2018.

42.4 Abrogé

C. col. 2007-2010 ; C. col. 2015-2018.

42.5 Les candidatures externes obtenues lors du recrutement interne ne sont pas considérées et pourront être soumises au comité de sélection seulement si l'étape interne de recrutement demeure infructueuse.

C. col. 2015-2018.

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

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

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

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

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

18.05; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; Lettre d'entente 2003/1, art. 23; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

46. Abrogé

18.06; Lettre d'entente no 2 du 2 juillet 1986, par. 5; Lettre d'entente no 12 du 2 juillet 1986; Lettre d'entente no 16 du 15 juillet 1987, art. 8; Lettre d'entente no 21 du 23 juin 1989; Lettre d'entente 2003/1, art, 1, art. 24, art. 40; Lettre d'entente 2003/2, art. 18; Lettre d'entente 2004/1, art. 14; C. col. 2007-2010.

46.1 Si le Vice-rectorat aux ressources humaines recourt au recrutement externe, il assure l'affichage selon les modalités prévues à l'article 39 en inscrivant sur l'avis d'affichage la mention « Ouvert à tous ».

C. col. 2015-2018.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

49. Sélection

a) Le Vice-rectorat aux ressources humaines expédie un accusé de réception à chaque candidate ou candidat de l'interne.

b) Le Vice-rectorat aux ressources humaines communique à l'APAPUL un dossier comprenant notamment, la liste de tri des candidatures du personnel de l'Université. Dès lors, l'Université et l'APAPUL s'assurent de la concordance des candidatures reçues.

c) Lorsque le concours est ouvert à l'externe, l'Université fournit à l'APAPUL les curriculum vitæ et les lettres de candidatures retenues par l'Université.

19.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 25; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2; C. col. 2015-2018.

Comité de sélection

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

Occasionnellement, l'APAPUL peut désigner un deuxième représentant pour assister à l'étape de présélection.

19.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010; C. col. 2015-2018.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Engagement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C. col. 2007-2010.

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

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

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

20.04.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

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

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

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

20.04.03; C. col. 2007-2010.

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

20.04.04; C. col. 2007-2010.

62. Abrogé.

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

63. Abrogé.

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

Section 2 - Dossier, permanence et ancienneté

Dossier officiel

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

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

65. Le dossier conservé au Vice-rectorat aux ressources humaines est considéré comme étant le seul dossier officiel du membre du personnel professionnel.

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

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

21.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; 62, C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

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

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

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

21.04; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

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

21.05; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

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

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

Permanence

70. La période de probation est de vingt-quatre (24) mois de calendrier lorsque la personne est un nouveau membre du personnel professionnel ou qu'il a occupé des fonctions professionnelles à l'Université Laval pour moins d'un an à temps complet.

Par ailleurs, toute nomination d'un nouveau membre du personnel professionnel à un premier poste régulier, ou lorsque celui-ci a occupé des fonctions professionnelles pour moins d'un an à temps complet, comporte le droit pour l'Université de mettre fin à l'emploi en tout temps au cours des vingt-quatre (24) premiers mois d'emploi de calendrier, après analyse par le Vice-rectorat aux ressources humaines de la recommandation écrite de l'autorité compétente.

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

La période de probation est de neuf (9) mois de calendrier lorsque la personne a occupé des fonctions professionnelles à l'Université Laval pour l'équivalent de deux (2) ans à temps complet au cours des cinq (5) dernières années et qu'elle a effectué, pendant les douze (12) mois

précédant immédiatement l'affichage, les mêmes tâches professionnelles dans la même unité de travail que celles du poste affiché.

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

Dans le cas de non-confirmation, le Vice-rectorat aux ressources humaines fait parvenir au membre du personnel professionnel, un mois avant de mettre fin à son emploi, un avis écrit à cette fin ou lui octroie une indemnité équivalente à un mois de salaire. Une copie de cet avis doit être adressée à l'APAPUL.

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

22.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010 ; Lettre d'entente 2013/1, art. 2 et 3.

71. Lorsqu'un membre du personnel professionnel non permanent en période de probation a occupé un poste régulier pendant six (6) mois de calendrier, l'autorité compétente doit transmettre au Vice-rectorat aux ressources humaines un rapport d'évaluation signé par la personne concernée. Si elle le désire, cette dernière peut commenter ce rapport d'évaluation et, par la suite, une copie lui est remise.

22.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2 et 3.

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

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

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

73. La période d'essai est de six (6) mois de calendrier. Lorsqu'un membre du personnel professionnel permanent en période d'essai a complété trois (3) mois de calendrier, l'autorité compétente doit transmettre au Vice-rectorat aux ressources humaines un rapport d'évaluation signé par la personne concernée. Si elle le désire, cette dernière peut commenter ce rapport d'évaluation et, par la suite, une copie lui est remise.

Toute nomination d'un membre du personnel professionnel permanent dans un autre poste comporte le droit, pour l'Université, de mettre fin à cette nomination dans ce nouveau poste en tout temps au cours de la période d'essai, après analyse par le Vice-rectorat aux ressources humaines de la recommandation écrite de l'autorité compétente.

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

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

22.04; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2015; Lettre d'entente 2013/1, art. 2 et 3.

74. L'Université, sur demande du supérieur immédiat, peut prolonger la période de probation ou d'essai d'un membre du personnel professionnel pour une durée maximale de trois (3) mois, dans la situation où il persiste un doute quant aux capacités reliées au savoir-faire et au savoir-être attendus dans le cadre des fonctions professionnelles exercées.

À cette fin, elle informe par écrit le membre de sa nouvelle date de fin de période de probation ou d'essai et lui mentionne la raison de cette prolongation, et ce, trois (3) semaines avant le début de la prolongation. Une copie de cet avis est adressée à l'APAPUL.

Par ailleurs, la période d'essai ou de probation peut être prolongée, sur demande du supérieur immédiat, de la somme des jours d'absence excédant le délai de carence fixé ci-après :

- Période d'essai de 6 mois : 10 jours d'absence
- Période de probation de 9 mois : 10 jours d'absence
- Période de probation de 12 mois : 15 jours d'absence
- Période de probation de 24 mois : 30 jours d'absence

Cette autre prolongation est faite une seule fois, trois (3) semaines avant la fin de la période de probation ou d'essai. Si la personne s'absente après avoir reçu l'avis de prolongation ou durant la période de prolongation, cette dernière peut être ajustée du nombre de jours d'absence supplémentaire. Aux fins de cet article, les vacances ne sont pas considérées comme étant des jours d'absence.

Le membre est alors informé par écrit de sa nouvelle date de fin de période de probation ou d'essai. Une copie de cet avis est adressée à l'APAPUL.

22.05; Lettre d'entente 2003/1, art. 1 ; Lettre d'entente 2013/1, art. 3

75. Abrogé.

22.06; Lettre d'entente n^{o} 20 du 23 mai 1989; C. col. 2007-2010.

Ancienneté

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

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

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

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

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

a) absence autorisée par écrit n'excédant pas douze (12) mois;

b) absence par maladie ou accident n'excédant pas soixante (60) mois;

c) congé de formation rémunéré;

d) nomination dans un poste de cadre à l'Université.

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

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

a) absence autorisée par écrit excédant douze (12) mois;

b) absence par suite de maladie ou accident excédant soixante (60) mois;

c) en congé de formation non rémunéré;

d) nomination dans un poste autre que cadre à l'Université.

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

80. Un membre du personnel professionnel permanent perd son ancienneté dans les cas suivants :

a) abandon volontaire de son emploi;

b) congédiement.

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

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

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

Section 3 - Mouvements de personnel

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

a) le maximum de la nouvelle échelle de salaire applicable est supérieur au maximum de l'échelle de salaire qui lui était applicable; dans ce cas, le salaire qu'il recevait est augmenté d'un échelon indépendamment de l'avancement d'échelon prévu à l'article 139;

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

c) le maximum de la nouvelle échelle de salaire applicable est inférieur au maximum de l'échelle de salaire qui lui était applicable; dans ce cas, le salaire qu'il recevait est maintenu dans la mesure où l'échelle le permet, sinon il reçoit le maximum de la nouvelle échelle.

C. col. 2007-2010.

Option volontaire

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

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

23.01; C. col. 2007-2010.

83. Abrogé.

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

Affectation temporaire

83.1 L'Université reconnaît que l'affectation temporaire constitue une mesure de mobilité interne susceptible de soutenir le développement de carrière du personnel professionnel.

C. col. 2015-2018.

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

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

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

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

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

a) l'affectation peut se faire sur une fonction de classification inférieure, égale ou supérieure à la classification du poste occupé par le membre du personnel professionnel;

b) le membre du personnel professionnel bénéficie des autres dispositions de la convention.

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

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

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

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

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

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

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

48.04; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 24; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C. col. 2007-2010.

90. Affectation dans un poste cadre

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

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

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

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

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

C. col. 2011-2014.

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

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

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

Abolition d'un poste régulier

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

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

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

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

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

Le replacement temporaire peut se faire :

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

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

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

26.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010; C. col. 2015-2018.

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

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

Le membre du personnel professionnel replacé en vertu du présent article est assujetti à l'article 73.

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

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

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

En tout temps, le membre du personnel professionnel replacé temporairement dans un poste régulier vacant de classement inférieur peut demander d'être replacé définitivement dans ce poste. Il accepte alors de prendre les conditions qui s'y rattachent et il est intégré au même

échelon qu'il occupait ou, à défaut d'échelon correspondant, à l'échelon maximal de la classe à laquelle le nouveau poste appartient.

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

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

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

Lettre d'entente n^{o} 2 du 2 juillet 1986, par. 4; Lettre d'entente 2003/1, art. 37, 39; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

96. Fermeture ou modification d'un secteur

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

27; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

Prêt de services

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

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

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

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

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

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

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

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

101. Fin d'emploi volontaire

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

Le Vice-rectorat aux ressources humaines en avise l'APAPUL.

30; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

CHAPITRE IV
CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Section 1 - Description d'une fonction

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 3 - Classification d'une fonction

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

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

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

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

110. Abrogé

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

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

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

Section 4 - Comité de classification

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

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

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

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

Pouvoirs de l'arbitre

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

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

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

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

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

114. Abrogé.

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

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

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

Section 5 - Reclassification

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

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

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

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

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

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

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

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

a) soit celui correspondant à l'échelon minimum de la nouvelle classe;

b) soit celui correspondant à l'échelon immédiatement supérieur à celui qu'il occupe;

c) soit celui correspondant à l'application des articles 55 et 56.

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

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

C. col. 2007-2010.

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

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

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

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

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

CHAPITRE V
CONDITIONS DE TRAVAIL

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

C. col. 2007-2010.

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

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

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

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

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

11.03; C. col. 2007-2010.

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

11.04.

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

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

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

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

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

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

11.07; C. col. 2007-2010.

Section 2 - Horaire de travail

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

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

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

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

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

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

Lettre d'entente 2009/3

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

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

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

Étalement des heures

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

C. col. 2007-2010.

Heures supplémentaires

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

C. col. 2007-2010.

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

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

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

a) les heures travaillées durant la période d'étalement en sus de 40 multiplié par le nombre de semaines de la période d'étalement sont rémunérées au taux majoré de 50 % du salaire habituel (150 %) ou compensées par un congé payé d'une durée équivalente à 1,5 fois ces heures;

b) les heures travaillées durant la période d'étalement en sus des 35 heures par semaine, ou moins si le membre bénéficie d'une réduction de la semaine de travail, moins les heures établies au paragraphe précédent, sont rémunérées au taux du salaire habituel (100 % ou compensées par un congé payé d'une durée équivalente à ces heures).

c) le temps de déplacement n'est pas comptabilisé en heures supplémentaires. Il est rémunéré ou compensé au taux de salaire habituel jusqu'à un maximum de 7 heures par jour.

C. col. 2007-2010 C. col. 2011-2014; C. col. 2015-2018.

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

C. col. 2007-2010.

Rémunération minimale de rappel

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

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

C. col. 2007-2010.

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

C. col. 2007-2010.

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

C. col. 2007-2010.

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

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

131.1 Prime de disponibilité

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

C. col. 2007-2010.

132. Horaire d'été

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

a) trente (30) minutes de réduction du lundi au jeudi inclusivement; soixante (60) minutes de réduction le vendredi;

b) la réduction hebdomadaire de trois (3) heures s'applique en totalité à l'un ou l'autre des jours de la semaine;

c) dans les cas où les alinéas a) ou b) ne peuvent s'appliquer compte tenu de l'aménagement des horaires, la réduction se fait selon une entente entre la personne salariée et la supérieure ou le supérieur immédiat.

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

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

Programme de conciliation travail et vie personnelle

Objectif et nature du programme

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

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

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

Personnel admissible

132.2 Au moment de faire sa demande, le membre du personnel professionnel doit occuper un poste à temps complet à titre de membre du personnel professionnel.

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

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014; C. col. 2015-2018.

Durée du programme

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

Le membre du personnel professionnel qui participe à l'option B ou C peut changer d'option, une fois par année de participation, sur préavis de 30 jours.

C. col. 2007-2010; C. col. 2015-2018.

Modalités d'application

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

Option A - Congés additionnels

Le membre du personnel professionnel continue de travailler selon son horaire régulier, mais sa rémunération est réduite selon le tableau suivant :

Jours de congé par période de douze (12) mois de cotisation	Réduction salariale annuelle
5	1,92 %
10	3,83 %
15	5,75 %

Option B - Horaire de travail comprimé

Le membre du personnel professionnel comprime son horaire de travail, soit en optant pour un horaire de :

a) 35 heures en quatre (4) jours; ou

b) 35 heures en quatre jours et demi (4,5); ou

c) 70 heures en neuf (9) jours.

L'adhésion à cette option est soumise à l'approbation de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat qui ne peut la refuser que si les besoins de l'unité le justifient.

Option C - Réduction de la semaine de travail

Le membre du personnel professionnel réduit sa semaine de travail à 32 heures qu'il exécute en :

a) quatre (4) jours; ou

b) quatre jours et demi (4,5); ou

c) cinq (5) jours.

Sa rémunération est alors réduite de 8,57 %. L'adhésion à cette option est soumise à l'approbation de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat qui ne peut la refuser que si les besoins de l'unité le justifient.

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014; C. col. 2015-2018.

132.5 Prise des congés additionnels

Les congés doivent être pris au cours des douze (12) mois du programme. Le choix des congés se fait après entente avec la supérieure ou le supérieur immédiat. Ils peuvent être pris de façon continue ou non et peuvent être fractionnés en demi-journées. Ils ne peuvent être reportés au-delà des douze (12) mois, sauf dans les cas prévus à l'article 132.7 e).

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

132.6 Avis et délais administratifs

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

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

C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2007/4, art. 3; C. col. 2011-2014; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

132.7 Conditions de travail

a) Années de service et ancienneté

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

b) Réduction des heures de travail durant l'été

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

c) Crédit de vacances

Le cumul de crédit de vacances demeure inchangé.

d) Durée de travail et travail supplémentaire

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

e) Suspension du programme

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

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

f) Régimes de retraite et d'assurances collectives

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

g) Abrogé.

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

132.8 Rupture de contrat

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

a) Si le membre du personnel professionnel a déjà bénéficié de tous ses congés, il doit rembourser le montant qu'il a reçu durant ces congés moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de cotisation en application de l'article 132.4. Cependant, dans le cas de décès, le salaire versé en trop ne devient pas exigible.

b) Si le membre du personnel professionnel n'a pas encore bénéficié d'aucun congé, l'Université lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au programme et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du programme.

c) Si les jours de congé n'ont pas tous été pris, le calcul du montant dû pour le membre du personnel professionnel ou l'Université s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le membre durant les jours de congé moins les montants déjà déduits du traitement pendant la période de cotisation en application de l'article 132.4. Si le solde est négatif, l'Université rembourse ce solde au membre. S'il est positif, le membre rembourse le solde à l'Université.

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

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

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

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

Section 3 - Salaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Avancement d'échelon

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

140. Avancement accéléré

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

a) lorsqu'il a réussi des études d'une durée équivalente à une année de scolarité pertinente à sa fonction;

b) lorsque la supérieure ou le supérieur immédiat a jugé exceptionnel le travail du membre du personnel professionnel et que ce dernier a occupé son poste pendant au moins deux (2) ans à la date d'avancement accéléré.

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

Délais pour effectuer une demande d'avancement accéléré

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

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

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

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

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

142. Prime de gestion de personnel

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

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

Au 26 mai 2014, la prime est établie selon le barème suivant :

Quantité de personnel dirigé en équivalent temps complet	**Montant de la prime**
3 à moins de 17	2 344 $
17 et plus	4 100 $

Par ailleurs, le membre du personnel professionnel occupant une fonction dont le titre apparaît à la liste en annexe D reçoit une prime de 1 760 $ seulement lorsqu'il dirige une équipe de dix-sept (17) personnes et plus en équivalent temps complet.

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

Au 1er janvier 2018, la prime est établie selon le barème suivant :

Nombre de personnes supervisées en équivalent temps complet	Toutes fonctions, sauf celles de l'Annexe D	Fonctions apparaissant à l'Annexe D
	Prime en % du salaire à l'échelle	
3 à 6 personnes	4,70 %	1,50 %
7 à 11 personnes	5,95 %	2,75 %
12 à 16 personnes	7,20 %	4,00 %
17 personnes et plus	8,45 %	5,25 %

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.10); Entente Responsable de secteur du Service des immeubles et contremaître du 8 mai 2000; C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014; C. col. 2015-2018.

142.1 La prime de gestion de personnel est indexée du même pourcentage que celui consenti aux échelles salariales, et ce, aux mêmes dates, jusqu'au 31 décembre 2017

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014; C. col. 2015-2018.

142.2 Prime de reconnaissance

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

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

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

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

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

Échelles des salaires

143. Les échelles des salaires paraissent aux annexes F.0 à F.2. L'échelle F.0 correspond à l'échelle des salaires de référence en vigueur à la date d'échéance de la convention collective 2011-2014.

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014; C. col. 2015-2018.

144. L'échelle des salaires en vigueur du 26 mai 2014 au 12 avril 2015 est obtenue en indexant l'échelle des salaires prévue à l'article 143 d'un pourcentage égal à celui prévu à la Politique salariale gouvernementale du gouvernement du Québec (PSG) 2010-2015 pour l'année 2014, soit 2 % (voir annexe F.1).

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.11); C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014; C. col. 2015-2018.

145. L'échelle des salaires en vigueur du 13 avril 2015 au 24 mai 2015 est obtenue en indexant l'échelle prévue à l'article 144 du pourcentage correspondant à la bonification liée à l'inflation prévue à la PSG 2010-2015, soit 1% (voir annexe F.2).

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.12); C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014; C. col. 2015-2018.

146. L'échelle des salaires en vigueur du 25 mai 2015 au 5 juin 2016 est obtenue en indexant l'échelle prévue à l'article 145 d'un pourcentage égal à celui prévu à la PSG pour 2015.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.13); C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014; C. col. 2015-2018.

147. L'échelle des salaires en vigueur du 6 juin 2016 au 4 juin 2017 est obtenue en indexant l'échelle prévue à l'article 146 d'un pourcentage égal à celui prévu à la PSG pour 2016.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.14); C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014; C. col. 2015-2018.

148. L'échelle des salaires en vigueur du 5 juin 2017 au 3 juin 2018 est obtenue en indexant l'échelle prévue à l'article 147 d'un pourcentage égal à celui prévu à la PSG pour 2017.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.15); C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014; C. col. 2015-2018.

149. L'échelle des salaires en vigueur du 4 juin 2018 au 31 décembre 2018 est obtenue en indexant l'échelle prévue à l'article 148 d'un pourcentage égal à celui prévu à la PSG pour2018.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.02 (15.16); C. col. 2007-2010.; C. col. 2015-2018.

150. Abrogé.

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

151. Abrogé.

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

152. Abrogé.

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

153. Prime de marché

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

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

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

Section 4 - Formation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Elle comprend :

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

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

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

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

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

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

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

d) la formation initiale reçue lors de l'arrivée en poste;

e) le recyclage;

f) la formation requise à l'intérieur d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

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

Comité de formation professionnelle

156. Composition

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

24.03.01.

157. Mandat

Le comité de formation a pour mandat :

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

24.03.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1, art. 29; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

Portée des décisions

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

24.03.03.01.

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

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

Budget

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

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

24.03.04.01; Entente du 8 mai 2000, art. 3.04; Lettre d'entente 2003/3, art. 5; C. col. 2007-2010; C. col. 2015-2018.

161. Le budget de formation peut couvrir, selon les règles particulières à chacune des catégories de formation, le type de dépenses suivantes :

a) frais de remplacement du personnel professionnel libéré jusqu'à concurrence de 25 % du budget global mis à la disposition du comité;

b) droits de scolarité ou d'inscription;

c) autres frais afférents admissibles;

d) frais de séjour dans le cas des cours, congrès, séminaires, sessions de formation et colloques qui l'exigent.

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

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

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

163. Les sommes non dépensées au cours d'une année ou le déficit découlant d'une situation imprévisible sont reportés au budget de l'année suivante. Toutefois, les sommes non dépensées au cours d'une année qui proviennent du budget alloué pour les projets à caractère institutionnel prévu à l'article 160 sont retournées au budget de fonctionnement de l'Université.

24.03.04.04; C. col. 2015-2018.

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

24.03.04.05; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

Dispositions particulières

165. Les règles particulières à chacun des types de formation professionnelle couverts sont consignées dans un document préparé et mis à jour annuellement par le comité. Ces règles particulières prévoient, entre autres, les dates de soumission des demandes, le type de libération accordée, le traitement versé au membre du personnel professionnel en formation, les possibilités de remplacement et le type de frais remboursables.

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

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

24.04.02; Entente du 8 mai 2000, art. 3.04; C. col. 2015-2018.

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

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

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

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

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

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

Section 5 - Vacances annuelles

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

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

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

171. S'il a moins d'un (1) an de service, un membre du personnel professionnel a droit à la proportion acquise de ses vacances selon les articles 170 et 173. Les vacances s'établissent alors au prorata du temps effectivement travaillé depuis l'arrivée en poste.

31.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

172. Abrogé

31.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

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

a) Maladie

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

b) Accidents du travail

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

c) Maternité et adoption

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

d) Mise à pied

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

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

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

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

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

31.05; C. col. 2007-2010.

175. Les vacances sont contrôlées par l'autorité compétente et rapportées au Vice-rectorat aux ressources humaines.

31.06; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

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

a) un membre du personnel professionnel peut reporter à l'année suivante jusqu'à concurrence de douze (12) journées additionnelles de congé et de vacances, s'il obtient par écrit l'accord de la supérieure ou du supérieur immédiat avant le 1er juin d'une année;

b) la date de prise de vacances doit être déterminée avec la supérieure ou le supérieur immédiat au moins un (1) mois à l'avance.

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

177. Lorsqu'un membre du personnel professionnel quitte définitivement l'Université, il a droit à la proportion acquise de ses vacances selon les articles 170, 171 et 173.

31.08; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente de septembre 2002, art. 1; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

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

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

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

31.10; C. col. 2007-2010.

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

31.11.

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

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

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

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

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

Section 6 - Congés

Fériés

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

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

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

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

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

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

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

C. col. 2007-2010.

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

32.02; C. col. 2007-2010.

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

a) son salaire régulier majoré de 100 %; ou

b) une remise du congé en double; ou

c) son salaire régulier et une remise du congé.

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

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

Examen médical

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

36.01.

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

36.02.

Congés de maladie

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

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

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

a) le membre du personnel professionnel avertit son supérieur immédiat de son absence le plus tôt possible;

b) le membre du personnel professionnel fait parvenir au Secteur santé et sécurité du travail du Vice-rectorat aux ressources humaines un certificat médical complet dès la troisième (3^{e}) journée d'absence. Toutefois, en cas de force majeure, le certificat médical doit être envoyé le plus rapidement possible. Un certificat médical complet doit indiquer au minimum le diagnostic posé par le médecin et la durée probable de l'absence du travail;

c) l'Université reconnaît qu'elle ne peut exiger de façon systématique de certificat médical de son personnel professionnel pour des absences de moins de trois (3) jours. Toutefois, exceptionnellement, lorsque des circonstances particulières lui laissent croire qu'il pourrait y avoir abus, l'Université peut exiger un certificat médical attestant de la maladie ou de l'accident. L'Université peut également exiger que le membre du personnel professionnel subisse un examen médical aux frais de l'Université et devant un médecin choisi par elle;

d) le Vice-rectorat aux ressources humaines peut exiger du membre du personnel professionnel, lorsqu'il revient au travail, un certificat médical attestant son aptitude à le reprendre. Le cas échéant, le Vice-rectorat aux ressources humaines peut exiger que le membre du personnel professionnel subisse un examen médical aux frais de l'Université et devant un médecin choisi par elle.

33.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

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

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

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

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

Période d'invalidité

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

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

33.04.

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

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

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

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

194. Banque de congés de maladie non indemnisables

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

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

195. Accidents du travail et maladies professionnelles

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

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

196. Abrogé.

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

197. Abrogé.

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

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

34.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

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

34.03; C. col. 2007-2010.

199.1 Comité

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

34.03; C. col. 2007-2010.

200. Capacité diminuée

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

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

201. Dans le cas où la capacité diminuée entraînerait un changement de poste, l'Université procédera à la relocalisation du membre du personnel professionnel prioritairement et sans affichage. De plus, dans la façon d'établir le salaire, elle ne tiendra pas compte uniquement de

l'échelle des salaires rattachée à la nouvelle fonction s'il y a lieu, mais des années de service du membre dans la fonction antérieure et de la capacité diminuée.

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

Congés pour raisons familiales ou parentales

Dispositions générales

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

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

203. Abrogé.

35.02; C. col. 2007-2010.

204. Abrogé.

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

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

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

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

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

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

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

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

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

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

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

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

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

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

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Université; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

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

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

35.19; C. col. 2007-2010.

Congés de maternité

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

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

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

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

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

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

35.06.

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

35.07; C. col. 2007-2010.

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

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

35.08; C. col. 2007-2010.

213. La professionnelle, qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] avant le début de son congé de maternité et qui est admissible au RQAP, a droit de recevoir durant son congé de maternité une indemnité complémentaire égale à la différence entre son salaire hebdomadaire régulier diminué du taux en vigueur de cotisation de l'employé au RRPePUL et les prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande au RQAP.

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

214. Lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire[2] est égale à la différence entre son salaire hebdomadaire régulier payé par l'Université, diminué du taux en vigueur de la cotisation de l'employée au RRPePUL et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande au RQAP correspondant à la portion du salaire hebdomadaire régulier payé par l'Université par rapport à la somme des salaires hebdomadaires réguliers versée par l'ensemble des employeurs.

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

---

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

[2] Indemnité Université Laval = (Sul - % cotisation RRPePUL $\left(\frac{\text{Sul}}{\text{Stotal}} \text{ X Prqap}\right)$

Stotal : Sul + Sautres employeurs ***S*** : Salaire

Prqap : Prestations du Régime québécois d'assurance parentale

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

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

Cas non admissibles

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

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

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

216. Abrogé.

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

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

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée.

b) Dans les meilleurs délais, la professionnelle doit faire parvenir à l'Université une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu du RQAP au moyen d'un état ou relevé de prestations, d'un talon de mandat ainsi que des renseignements fournis par le RQAP.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), ainsi que des organismes dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q.c.R-8.2) dont la liste apparaît en annexe M de la présente convention.

d) Le salaire hebdomadaire régulier de la professionnelle à temps partiel est le salaire hebdomadaire régulier moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la professionnelle a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire régulier, durant son congé de maternité, on réfère au salaire régulier à partir duquel ces prestations ont été établies. Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la professionnelle à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles des salaires, le calcul du salaire hebdomadaire régulier est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date.

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

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

218. Abrogé.

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

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

- assurance salaire, assurance santé et assurance vie, à la condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances, de l'ancienneté ou du service, de l'expérience et du temps travaillé aux fins de la permanence.
- accumulation de service crédité aux fins du régime de retraite. Les cotisations salariale et patronale sont assumées par le RRPePUL.

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

35.13; C. col. 2007-2010.

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

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

35.14; C. col. 2007-2010.

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

35.15; C. col. 2007-2010.

222. Abrogé.

35.16; C. col. 2007-2010.

223. Abrogé.

35.17; C. col. 2007-2010.

224. Abrogé.

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

Congés pour naissance, paternité ou adoption

225. Naissance

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

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

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

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

225.1 Paternité

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

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

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

C. col. 2007-2010.

226. Adoption

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

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

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

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

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

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

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

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

C. col. 2007-2010.

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

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

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

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

229. Abrogé.

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

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

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

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

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

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

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

C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

232. Congés parentaux

Sauf dans le cas d'un congé de maternité prévu au troisième paragraphe de l'article 209, un congé parental non rémunéré d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines conti-

nues est accordé à la professionnelle en prolongation de son congé de maternité, au membre du personnel professionnel en prolongation de son congé de paternité, et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption prévu aux articles 226 et 228.

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

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

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

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

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

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

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

C. col. 2007-2010.

234. Abrogé.

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

234.1 Fractionnement

Sur demande du membre du personnel professionnel, le congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental peut être fractionné en semaines si l'enfant est hospitalisé ou si le membre du personnel professionnel doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie sans lien avec la grossesse ou pour une situation énoncée à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail.*

Le membre du personnel professionnel doit en aviser l'Université le plus tôt possible et fournir un document justifiant la demande.

Le membre du personnel professionnel est alors considéré en congé non rémunéré et ne reçoit aucune indemnité ou prestation de l'Université, à moins d'être couvert par les articles 188 à 193.

C. col. 2007-2010.

234.2 Suspension de congé

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Université, pour permettre le retour au travail du membre du personnel professionnel pendant la durée de cette hospitalisation. Toutefois, la professionnelle qui a accouché ne peut suspendre son congé de maternité que si elle est suffisamment rétablie pour retourner au travail.

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

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de l'article 211 ou de la reprise du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental prévu au présent article, l'Université verse au membre du personnel professionnel l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension.

C. col. 2007-2010.

234.3 Le membre du personnel professionnel qui fait parvenir, avant l'expiration du congé, un avis et un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité, de paternité d'adoption ou parental de la durée indiquée au certificat médical.

Le membre du personnel professionnel est alors considéré en congé non rémunéré et ne reçoit aucune indemnité ou prestation de l'Université**.**

C. col. 2007-2010.

235. Congés parentaux supplémentaires

Un congé parental supplémentaire non rémunéré d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines continues est accordé en prolongation du congé parental du membre du personnel professionnel ayant cumulé vingt (20) semaines de service à l'Université Laval avant le début de congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Le membre du personnel professionnel à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé parental supplémentaire a droit à un congé partiel non rémunéré établi sur une période maximale de cinquante-deux (52) semaines continues**.**

L'Université et le membre du personnel professionnel conviennent de l'aménagement de ce congé partiel non rémunéré.

À défaut d'entente sur le nombre de jours de congé par semaine, il a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, durant une période n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines continues.

À défaut d'entente sur la répartition de ces jours, l'Université effectue cette répartition.

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

236. Au cours du congé parental supplémentaire, le membre du personnel professionnel accumule son ancienneté et son service, conserve son expérience et peut continuer à participer aux ré-

gimes de retraite et d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé. Pour maintenir sa participation, le membre du personnel professionnel doit assumer la totalité des cotisations et primes, tant celles de l'Université que celles de l'employé.

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

35.27 (ptie); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/1, art. 8; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; Lettre d'entente 2005/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

237. Le membre du personnel professionnel peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé parental supplémentaire à temps plein ou à temps partiel, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé parental.

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

238. Avis et délais administratifs

Les périodes de congés visés aux articles 225, 225.1 et 226, au premier paragraphe de l'article 230 et au premier paragraphe de chacun des articles 232 et 235, sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance. Cette demande doit préciser la date prévue du début du congé et celle prévue du retour au travail.

Le congé parental supplémentaire à temps partiel est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

35.29; Lettre d'entente 2004/1, art. 10; C. col. 2007-2010.

239. L'Université fait parvenir au membre du personnel professionnel, au cours de la quatrième (4^{e}) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, d'adoption, parental ou parental supplémentaire, un avis indiquant la date d'expiration du congé.

Le membre du personnel professionnel doit se présenter au travail à l'expiration de son congé, incluant la fin du congé de paternité.

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

240. Le membre du personnel professionnel qui ne se conforme pas à l'article précédent est réputé en congé non rémunéré pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le membre du personnel professionnel qui ne se présente pas au travail est présumé avoir démissionné.

Le membre qui veut mettre fin à son congé d'adoption, parental ou parental supplémentaire avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

35.31 (ptie); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/1, art. 11; C. col. 2007-2010.

241. Au retour du congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental ou parental supplémentaire, le membre du personnel professionnel est réintégré dans son poste.

Si le poste du membre du personnel professionnel a été aboli, celui-ci a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

35.31 (ptie); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/1, art. 11; C. col. 2007-2010.

Congé de compassion

241.1 Le membre du personnel professionnel obtient à sa demande un congé de compassion non rémunéré, total ou partiel, si la santé physique ou mentale de son conjoint, de sa conjointe, de son enfant, de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe ou d'un proche parent le justifie. Ce congé est de 12 mois consécutifs au maximum. La demande est adressée à sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat et doit préciser les dates de début et de fin du congé.

Toutefois, si son conjoint, sa conjointe, son enfant, ou l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le membre du personnel professionnel a droit à une indemnité égale à la différence entre son plein traitement et la prestation d'assurance emploi, qu'elle ou qu'il reçoit ou pourrait recevoir pour une période de six semaines, y compris les deux semaines de carence. De plus, si cette personne est un enfant mineur du membre du personnel professionnel, ce congé de compassion non rémunéré peut être prolongé pour se terminer au plus tard 104 semaines après son début.

Les modalités prévues à l'article 273 s'appliquent pendant le congé.

C. col. 2015-2018.

Traitement différé ou anticipé

Définition

242. Le régime de congé à traitement différé ou anticipé vise à permettre à un membre du personnel professionnel de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé.

Ce régime comprend, d'une part, une période de cotisation du membre du personnel professionnel et, d'autre part, une période de congé.

Le congé à traitement différé coïncide avec la fin de la période de cotisation alors que le congé à traitement anticipé peut être pris à tout autre moment au cours du régime.

52.01; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

243. Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé peut être de vingt-quatre (24) mois à soixante (60) mois.

Sous réserve de ce qui suit, la durée prévue du régime ne peut excéder trente-six (36) mois pour une période de congé de trois (3) mois et quarante-huit (48) mois pour une période de congé de quatre (4) mois. Dans les autres cas, la durée maximale est de soixante (60) mois.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux articles 249 à 252. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder un maximum de sept (7) ans.

52.02; Lettre d'entente du 31 août 1993; C. col. 2007-2010.

244. Durée et prise du congé

La durée du congé peut être de trois (3) mois à douze (12) mois comme prévu à l'article 247.

Le congé peut être pris à tout moment pendant la durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé.

52.03; Lettre d'entente du 31 août 1993; Entente du 8 mai 2000, art. 3.08; C. col. 2007-2010.

245. Conditions d'obtention

Pour être admissible à un régime de congé à traitement différé ou anticipé, le membre du personnel professionnel doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) avoir complété la période de probation prévue à la convention*;*

b) ne pas être en période d'invalidité ou en congé non rémunéré lors de l'entrée en vigueur du contrat;

c) devoir en faire la demande écrite à l'Université au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du début du régime. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime et du congé, ainsi que les dates de début et de fin de la période de congé et du régime.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'Université sous forme d'un contrat présenté à l'annexe K.

d) l'Université ne peut refuser sans motif valable, sauf dans le cas d'un congé à traitement anticipé. Cependant, l'Université ne peut refuser lorsque la période du congé coïncide avec une période où le membre du personnel professionnel a droit à un congé sans traitement en vertu des articles 232 et 235 ou à un congé sans traitement en vertu de l'article 272;

e) lorsque l'Université a un motif valable de refuser le congé à traitement différé ou anticipé et qu'en vertu de l'alinéa d) le membre bénéficie de ce congé, celui-ci est réputé avoir pris l'absence sans traitement à laquelle il pourrait être admissible en vertu de l'article 272;

f) en aucun temps, le membre ne peut modifier la durée de la période de cotisation et la durée du congé en cours d'application du régime.

Toutefois, à la demande du membre, les parties peuvent convenir de modifier le moment de la prise du congé. L'Université n'est pas tenue d'accepter une telle demande, sauf lorsque la période de congé coïncide avec une période où le membre a droit à un congé sans traitement en vertu des articles 232 et 235 ou 272.

Le membre peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées à l'article 256.

g) Membre du personnel professionnel à temps partiel

Le membre du personnel professionnel à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Le salaire qu'il reçoit durant le congé est établi selon la part versée pendant sa période de cotisation.

52.04; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

246. Retour

À l'expiration de son congé, le membre du personnel professionnel reprend son poste à l'Université. Toutefois, si le poste qu'il détenait au moment de son départ n'est plus disponible, il est alors replacé selon les articles 92 à 94.

Sous réserve du droit de l'Université de mettre un terme à l'emploi du membre du personnel professionnel, conformément à la convention, celui-ci doit demeurer à l'emploi de l'Université pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

52.05; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

Modalités d'application

247. Salaire

Le membre du personnel professionnel reçoit un pourcentage du salaire de base qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime. À titre indicatif, le pourcentage applicable est présenté au tableau suivant :

Durée régime	**24 mois**	**30 mois**	**36 mois**	**42 mois**	**48 mois**	**54 mois**	**60 mois**
Durée congé	**Pourcentage du salaire de base (%)**						
3 mois	87,50	90,00	91,67				
4 mois	83,33	86,67	88,89	90,48	91,67	-	-
5 mois	79,17	83,33	86,11	88,10	89,58	90,74	91,67
6 mois	75,00	80,00	83,33	85,71	87,50	88,89	90,00
7 mois	70,83	76,67	80,56	83,33	85,42	87,04	88,33
8 mois	66,67	73,33	77,78	80,95	83,33	85,19	86,67
9 mois	62,50	70,00	75,00	78,57	81,25	83,33	85,00
10 mois	58,33	66,67	72,22	76,19	79,17	81,48	83,33
11 mois	54,17	63,33	69,44	73,81	77,08	79,63	81,67
12 mois	50,00	60,00	66,67	71,43	75,00	77,78	80,00

Le membre du personnel professionnel peut, s'il le désire, rembourser avant le terme convenu son congé à traitement anticipé.

Les prélèvements des cotisations au régime ne pourront être effectués que sur les paies correspondant à 100 % du salaire de base.

Les situations non prévues à l'article 253, qui auraient pour effet de réduire le salaire de base, seront étudiées par les parties afin qu'elles s'entendent quant au maintien ou non des cotisations correspondant à 100 % du salaire de base.

52.06; Lettre d'entente du 31 août 1993; Entente du 8 mai 2000, art. 3.08; C. col. 2007-2010.

248. Conditions de travail

Pendant la période de cotisation, la prestation de travail du membre du personnel professionnel est la même que celle qu'il fournirait s'il ne participait pas au régime. Le membre bénéficie, pendant cette période, des avantages de la convention pourvu qu'il y ait normalement droit.

Sauf ce qui est prévu au présent article, pendant la période de congé, le membre du personnel professionnel ne bénéficie pas des avantages prévus à la convention, à moins d'entente contraire.

a) **Régimes d'assurances collectives et Régime de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval (RRPePUL)**

Pendant la durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé, les cotisations du membre du personnel professionnel et de l'Université aux régimes d'assurances collectives et de retraite du personnel professionnel sont celles qui auraient eu cours si le membre ne participait pas au régime.

b) **Ancienneté et service continu**

Le membre du personnel professionnel conserve et accumule son ancienneté et son service selon le cas pendant toute la durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé.

c) **Vacances annuelles**

Pendant la période de cotisation, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'article 247.

Le membre du personnel professionnel peut reporter les vacances qui, à cause de la période de congé, ne pourraient être prises avant la fin de l'année durant laquelle elles sont dues.

d) **Avantages prévus par la loi**

Pendant la durée du régime du congé à traitement différé ou anticipé, les cotisations du membre du personnel professionnel et de l'Université aux divers avantages prévus par la loi (RRQ, FSS, CSST) sont effectuées sur la base du salaire effectivement versé.

Toutefois, pendant la période de cotisation, les contributions à l'assurance-emploi et au RQAP sont effectuées sur la base du salaire que le membre recevrait s'il ne participait pas au régime.

52.07; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; Lettre d'entente 2006/3, art. 1; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2007/4, art. 6; Lettre d'entente 2010/1.

249. Absence non rémunérée

Pendant la durée du régime, le total des absences non rémunérées du membre du personnel professionnel pour quelque motif que ce soit ne peut excéder deux (2) ans. Si ce total excède deux (2) ans, le régime prend fin à la date où une telle durée est atteinte et l'article 256 s'applique.

Dans le cas où le total des absences non rémunérées d'un membre du personnel professionnel pour quelque motif que ce soit est inférieur ou égal à deux (2) ans, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à l'article 243.

Cependant, dans le cas d'un congé partiel non rémunéré, le membre du personnel professionnel reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé s'il ne participait pas au régime, à moins d'entente contraire.

Aux fins du régime, le congé partiel non rémunéré est assimilable à un congé sans traitement à temps complet et les dispositions prévues à l'article 249 s'appliquent.

Cependant, dans le cas d'un membre du personnel professionnel occupant un poste à caractère saisonnier ou cyclique, la période normale de mise à pied n'est pas considérée comme une absence sans traitement aux fins de l'application du présent article.

52.08; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

250. Congés de maladie

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé, les dispositions des articles 188 à 193 s'appliquent, sous réserve des dispositions suivantes :

a) si l'invalidité survient au cours du congé et se termine avant la fin du congé, elle est présumée ne pas avoir eu cours;

b) si l'invalidité survient pendant la période de cotisation ou si le membre du personnel professionnel ne peut reprendre le travail à la fin de son congé par suite d'invalidité, celui-ci maintient sa participation au régime et reçoit une indemnité basée sur le pourcentage de son salaire prévu au contrat jusqu'à la fin de son invalidité ou jusqu'à la fin du contrat, selon la première des éventualités.

Cependant, si l'invalidité excède quatorze (14) jours, le membre peut se prévaloir des choix énumérés à l'article 253.

Si le membre du personnel professionnel choisit de suspendre sa participation au régime, la durée du régime est prolongée d'autant, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à l'article 243 et tout solde de la période de congé, s'il y a lieu, est reporté jusqu'au retour au travail. Une telle suspension ne peut toutefois durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin et l'article 256 s'applique.

Si la suspension perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée, celle-ci est reportée jusqu'au retour au travail.

52.09; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

251. Accident de travail

Dans le cas où une incapacité couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé, les articles 195 à 199 s'appliquent, sous réserve des dispositions suivantes :

a) si l'invalidité survient au cours du congé et se termine avant la fin du congé, elle est présumée ne pas avoir eu cours;

b) si l'invalidité survient pendant la période de cotisation ou si le membre du personnel professionnel ne peut reprendre le travail à la fin de son congé par suite d'invalidité, il maintient sa participation au régime et est rémunéré au pourcentage prévu au contrat pendant la durée de l'invalidité sans toutefois excéder les quatorze (14) premiers jours. Au-delà de cette période, ou si l'invalidité perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée, le membre du personnel professionnel peut se prévaloir des choix énumérés à l'article 253. S'il choisit de suspendre son régime, la période de congé est reportée, s'il y a lieu, jusqu'au retour au travail et la durée du régime est prolongée d'autant, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à l'article 243.

52.10; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

252. Autres congés

a) Congé de maternité ou d'adoption

Advenant un congé de maternité ou d'adoption qui intervient pendant la période de cotisation, le membre du personnel professionnel peut se prévaloir des choix énumérés à l'article 253.

S'il choisit de suspendre son régime, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de quatorze (14) semaines pour un congé d'adoption ou vingt et une (21) semaines pour un congé de maternité conformément aux articles 202 à 241**,** et la durée du régime est alors prolongée d'autant.

b) Retrait préventif de la professionnelle enceinte

Pendant la période de cotisation, la professionnelle enceinte qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu des articles 202 à 241 peut se prévaloir des choix énumérés à l'article 253. Si la professionnelle choisit de suspendre son régime, celui-ci est prolongé d'autant, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à l'article 243.

c) Congé de perfectionnement

Le membre du personnel professionnel qui bénéficie d'un congé de perfectionnement sans traitement est assujetti à l'article 249.

Le membre du personnel professionnel qui bénéficie d'un congé de perfectionnement avec traitement partiel peut se prévaloir des choix énumérés à l'article 254. S'il choisit de suspendre son régime, celui-ci est prolongé d'une durée équivalente à celle de ce congé de perfectionnement, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à l'article 243.

Le membre du personnel professionnel qui bénéficie d'un congé de perfectionnement avec plein traitement pendant la période de cotisation maintient sa participation au régime et, aux fins de la cotisation au régime, il est considéré comme s'il ne bénéficiait pas d'un tel congé de perfectionnement.

d) Autres congés avec traitement

Pendant les autres congés avec traitement non prévus au présent article, le membre du personnel professionnel maintient sa participation et est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au contrat.

52.11; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

253. Interruption momentanée ou définitive des cotisations

Le membre du personnel professionnel qui participe à un régime de congé à traitement différé ou anticipé et qui quitte son poste pour les raisons suivantes :

- congé de maladie;
- accident de travail;
- maternité et adoption;
- perfectionnement;
- congé non rémunéré;

a quatre (4) choix :

1. Partir à la date prévue pour la même durée. À ce moment, seules lui seront remboursées les sommes préalablement perçues par l'Université.
2. Partir à la date prévue pour une durée moindre. Son taux de remboursement sera établi selon ses cotisations versées à la date de la fin de ses cotisations;
3. Suspendre la participation aux cotisations et prolonger d'autant le régime jusqu'à un maximum de sept (7) ans.
4. Mettre fin au régime, conformément à l'article 254, et se faire rembourser les sommes perçues par l'Université.

52.12; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

254. Changement de statut

Le membre du personnel professionnel, dont le statut change durant sa participation au régime à traitement différé ou anticipé (soit par le passage d'un poste régulier à temps complet à un poste régulier à temps partiel ou l'inverse), peut se prévaloir du choix suivant :

a) il peut mettre un terme à son contrat, aux conditions prévues à l'article 256;

b) il peut continuer sa participation au régime; les parties conviennent alors des modalités pour assurer la transition pour ce qui est de sa participation au régime.

Cependant, le membre du personnel professionnel à temps complet, qui devient un membre à temps partiel après avoir pris son congé, est réputé demeurer salarié à temps complet aux fins de la détermination de sa cotisation au régime de congé à traitement différé ou anticipé et aux fins du financement des régimes d'assurances collectives et de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval.

52.13; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

255. Rupture de contrat

Advenant le décès, le départ pour retraite, le congédiement ou la démission du membre du personnel professionnel avant le terme du régime ou, en cas de rupture de contrat, le régime prend fin immédiatement et l'article 256 s'applique.

52.14; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

256. Fin du régime

Lorsque le régime prend fin pour l'une des raisons mentionnées aux articles 242 à 255, les modalités suivantes s'appliquent :

a) si le membre du personnel professionnel a déjà bénéficié de la période de congé, il doit rembourser le montant qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de cotisation en application de l'article 247. Cependant, dans le cas de décès, le salaire versé en trop ne devient pas exigible;

b) si le membre du personnel professionnel n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'Université lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime;

c) si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû pour le membre du personnel professionnel ou l'Université s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le membre durant la période de congé, moins les montants déjà déduits du traitement pendant la période de cotisation en application de l'article 247. Si le solde est négatif, l'Université rembourse ce solde au membre. S'il est positif, le membre rembourse le solde à l'Université.

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

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

Aucun intérêt n'est exigible lorsque le remboursement total s'effectue dans les douze (12) mois qui suivent la fin du régime.

À compter du treizième (13^{e}) mois, tout solde impayé porte intérêt au taux annuel déterminé trimestriellement par le ministre du Revenu.

Lors d'une cessation définitive de l'emploi, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

52.15; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

Candidature politique

257. Le membre du personnel professionnel régulier candidat à une élection provinciale ou fédérale obtient de l'Université, sur demande, un congé non rémunéré pour la période prévue par la loi électorale provinciale ou fédérale. Les dispositions prévues à l'article 273 s'appliquent au membre qui se prévaut d'un tel congé.

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

258. Ce privilège s'applique aussi au membre du personnel professionnel qui pose officiellement sa candidature lors d'une élection municipale ou scolaire à un poste à plein temps.

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

259. Si durant cette période le membre du personnel professionnel retire sa candidature ou si son nom n'apparaît pas sur la liste certifiée des candidatures, il doit réintégrer son poste, sinon l'Université considère qu'il a démissionné.

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

260. Si le membre du personnel professionnel est élu à une fonction à plein temps, il bénéficie d'un congé non rémunéré pour la durée du mandat résultant de cette élection.

Il est loisible à l'Université d'afficher le poste rendu disponible.

Au terme de son mandat, le membre du personnel professionnel est réintégré à l'Université dans son poste s'il est disponible, sinon il est replacé selon les articles 92 et 94, à la condition d'en faire la demande par écrit au Vice-rectorat aux ressources humaines dans les soixante (60) jours qui précèdent l'expiration de son mandat.

38.04; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

261. Abrogé.

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

262. Si le membre du personnel professionnel est élu pour un deuxième mandat consécutif, l'Université considère qu'il a remis sa démission, sauf pour un membre du personnel professionnel réélu comme membre d'un conseil municipal.

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

263. Si le membre du personnel professionnel n'est pas réélu, il est réintégré à l'Université dans son poste s'il est disponible ou, sinon, selon les articles 92 et 94, à la condition qu'il en fasse la demande par écrit au Vice-rectorat aux ressources humaines dans les dix (10) jours suivant la date du résultat officiel du scrutin.

38.07; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

264. Les conditions énumérées n'excluent pas la possibilité d'ententes particulières entre le membre du personnel professionnel, l'APAPUL et le Vice-rectorat aux ressources humaines.

38.08; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

265. Le membre du personnel professionnel en congé pour candidature politique n'accumule pas les bénéfices prévus à la convention, sauf le privilège de participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives, lequel peut faire l'objet, s'il y a lieu, d'une entente particulière dans chaque cas. Si ce privilège est accordé, le membre du personnel professionnel doit alors s'adresser au responsable des régimes de retraite et d'assurances pour maintenir sa participation à ces régimes, conformément aux règlements prévus, et il doit payer la totalité des primes ou des cotisations.

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

Affaires judiciaires

266. Dans le cas où un membre du personnel professionnel est appelé comme juré, témoin ou témoin expert dans une affaire où il n'est pas parti, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire pendant le temps qu'il doit agir à ce titre. Cependant, le membre du personnel professionnel doit remettre à l'Université pour chaque jour ouvrable, l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions jusqu'à concurrence de son traitement.

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

266.1 Dans le cas où la présence d'un membre du personnel professionnel est nécessaire devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible soit à un congé non rémunéré, soit à des jours de vacances, au choix du membre du personnel professionnel.

C. col. 2007-2010.

267. Abrogé.

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

268. L'article 266 s'applique également lorsque le membre du personnel professionnel est l'une des parties intéressées en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions.

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

269. Congés spéciaux rémunérés

L'Université accorde des congés spéciaux rémunérés à l'occasion de décès et de mariages dans la famille immédiate et à des fins personnelles en cas d'urgence de la façon décrite aux articles 269.1 à 269.4.

41.01, 41.02; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010.

269.1 Funérailles

Le membre du personnel professionnel bénéficie de jours de congé sans perte de salaire à l'occasion des funérailles d'un proche parent selon le tableau ci-après :

Distance à parcourir du lieu de résidence du membre		
Degré de parenté	**Jusqu'à 160 km**	**Au-delà de 160 km**
A. Conjoint, conjointe, enfant du membre du personnel professionnel, enfant du conjoint ou de la conjointe	7 jours	8 jours
B. Père, mère, frère, sœur, demi-frère, demi-sœur du membre du personnel professionnel	5 jours	5 jours
C. Père, mère du conjoint ou de la conjointe, belle-sœur, beau-frère, beau-père, belle-mère, petit-fils, petite-fille, bru, gendre	3 jours	4 jours
D. Grand-père, grand-mère du membre du personnel professionnel	2 jours	3 jours
E. Neveu, nièce du membre du personnel professionnel	1 jour	2 jours

Les jours alloués doivent être consécutifs et comprennent le jour des funérailles. Par ailleurs, une de ces journées peut être utilisée ultérieurement lors de l'inhumation s'il y a lieu. Seuls les jours ouvrables de cette période sont rémunérés et ils ne sont pas accordés pendant les absences du membre du personnel professionnel ou pendant la période de vacances.

Par contre, si le décès du conjoint ou de la conjointe ou d'un enfant survient pendant la période de vacances, les jours de congé se rajoutent à la fin des vacances.

Dans tous les cas, il est également loisible au membre du personnel professionnel d'ajouter à cette période un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, des jours de vacances ou des heures supplémentaires accumulées en vertu des articles 130.1 à 130.3.

S'il s'agit d'un parent vivant sous le même toit que le membre du personnel professionnel, ce dernier a alors droit à quatre (4) jours dans les cas prévus aux sous-paragraphes C, D et E.

C. col. 2007-2010; 339.1

269.2 Mariage

a) Lorsque le membre du personnel professionnel se marie, il a droit à cinq (5) jours ouvrables de congé sans perte de salaire. Il lui est loisible d'ajouter à cette période soit un congé non rémunéré d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, soit des jours de vacances ou des heures supplémentaires accumulées en vertu des articles 130.1 à 130.3.

b) Lors du mariage de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de sa sœur, de son frère, il a droit à la journée du mariage.

C. col. 2007-2010.

269.3 Déménagement

Lorsque le membre du personnel professionnel change d'adresse domiciliaire permanente, il a droit à une (1) journée de congé sans perte de salaire à l'occasion du déménagement. Cependant, il a droit à ce titre à une (1) seule journée par année financière.

C. col. 2007-2010.

269.4 Urgence

Le membre du personnel professionnel peut s'absenter lorsqu'une situation d'urgence à laquelle il doit faire face l'empêche d'entrer au travail ou l'oblige à quitter son travail.

Le membre du personnel professionnel doit, le plus tôt possible, préciser à sa supérieure ou son supérieur immédiat les motifs justifiant ce congé spécial ainsi que la durée de son absence. La reprise du temps se fait après entente avec la supérieure ou le supérieur immédiat ou ce temps est déduit de la banque de vacances d'un minimum d'une heure à la fois.

C. col. 2007-2010.

Congés spéciaux non rémunérés

270. Le membre du personnel professionnel peut, pour un motif valable et sur recommandation de l'autorité compétente, obtenir un congé spécial non rémunéré pour une période pouvant atteindre une année, à la condition que les besoins du service n'en souffrent pas.

Sous réserve de l'article 274, un congé spécial non rémunéré requiert l'autorisation du Vice-rectorat aux ressources humaines. Cette période peut être reconduite avec l'autorisation du Vice-rectorat aux ressources humaines ou écourtée à la demande du membre du personnel professionnel après acceptation du Vice-rectorat aux ressources humaines.

40.01; Lettre d'entente n° 18 du 30 mai 1988, art. 1c); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2, art. 23; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

271. Ce congé doit être utilisé aux fins pour lesquelles il a été demandé et autorisé, sinon l'Université considère que le membre du personnel professionnel a remis sa démission.

Le membre du personnel professionnel qui bénéficie d'un tel congé peut occuper un autre emploi s'il obtient l'autorisation écrite de l'Université.

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

272. Après cinq (5) ans d'ancienneté dans un poste régi par la convention, le membre du personnel professionnel permanent a droit, après entente avec l'Université sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à un congé non rémunéré dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

40.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/3, art. 8; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

273. Le membre du personnel professionnel en congé non rémunéré n'accumule pas les bénéfices prévus à la convention, sauf le cumul de l'ancienneté pour une durée maximale d'une (1) année et le privilège de participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives, lequel peut faire l'objet, s'il y a lieu, d'une entente particulière dans chaque cas. Si ce privilège est accordé, le membre du personnel professionnel doit alors s'adresser au responsable des régimes de retraite et d'assurances pour maintenir sa participation à ces régimes, conformément aux règlements prévus.

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

274. Après entente avec le Vice-rectorat aux ressources humaines, le membre du personnel professionnel permanent qui a plus de deux (2) ans de service peut obtenir un congé spécial non rémunéré pour raisons personnelles d'une durée maximale d'un (1) mois.

40.05; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

274.1 Dans tous les cas de congés spéciaux rémunérés et non rémunérés, le membre du personnel professionnel qui refuse ou néglige de revenir au travail lors de l'échéance de son congé est réputé en congé spécial non rémunéré pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le membre du personnel professionnel qui ne se présente pas au travail est présumé avoir démissionné.

C. col. 2007-2010.

Section 7 - Assurances collectives

275. Le personnel professionnel est couvert par des régimes d'assurances collectives offrant des prestations en cas de décès ou de mutilation accidentelle, la protection du revenu en cas d'invalidité de longue durée et l'indemnisation des frais hospitaliers, médicaux, paramédicaux et dentaires.

47.01.01; Entente du 8 mai 2000, art. 3.07; C. col. 2007-2010.

275.1 Le personnel professionnel temporaire remplaçant et surnuméraire a droit à l'assurance vie obligatoire.

C. col. 2007-2010.

276. Les protections, prestations et indemnisations garanties par les contrats d'assurance collective en vigueur à la signature de la convention ne peuvent être modifiées sans l'accord de l'Université et de l'APAPUL.

47.01.02; Entente du 8 mai 2000, art. 3.07; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

277. Le personnel professionnel participe obligatoirement au régime d'assurance invalidité de longue durée, au régime d'assurance vie obligatoire et, dans la mesure requise par la loi, à l'assurance médicaments.

47.01.03; Entente du 8 mai 2000, art. 3.07.

278. L'Université assume 50 % du coût global net de ces régimes jusqu'à concurrence de 2 % de la masse salariale du personnel professionnel couvert, à l'exclusion du financement de l'assurance vie supplémentaire 1 et 2.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.07 (47.01.04).

279. Les ristournes existantes et futures provenant de l'ensemble des polices d'assurance collective prévues à l'article 275 sont remises à l'Université, d'une part, et aux membres cotisants, d'autre part, et ce, au prorata de leur participation respective au financement global de ces polices.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.07 (47.01.05) ; C. col. 2007-2010.

Administration des régimes

280. L'Université continue à assumer l'administration et la gestion technique des régimes. Les parties forment un comité composé de deux (2) représentantes ou représentants de l'Université et de deux (2) représentantes ou représentants de l'APAPUL. Le comité a accès aux données et aux services de l'Université nécessaires à l'accomplissement de son mandat.

47.02.01; Entente du 8 mai 2000, art. 3.07.

281. Le comité a pour mandat :

a) de recommander aux parties toute modification qu'il juge nécessaire afin d'optimiser les bénéfices des régimes d'assurances collectives en vigueur à la date de signature de la convention;

b) d'évaluer les propositions de renouvellement des compagnies d'assurances et de faire les recommandations appropriées aux parties;

c) d'autoriser toute sortie de fonds provenant des surplus des régimes;

d) de recommander aux parties des mesures pour contrôler les coûts des régimes;

e) d'effectuer toute étude dans le domaine des avantages sociaux que les parties, d'un commun accord, lui confient.

47.02.02; Entente du 8 mai 2000, art. 3.07; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

282. Abrogé.

47.02.03; 47.02.04; Entente du 8 mai 2000, art. 3.07; C. col. 2007-2010.

283. Tout rabais de cotisation consenti au titre de l'assurance-emploi du fait de l'enregistrement du régime de protection du revenu en cas d'invalidité, est versé entièrement à l'employeur, à son seul bénéfice.

47.03; Entente du 8 mai 2000, art. 3.07.

284. Les parties confient au comité des assurances collectives du personnel professionnel de l'Université Laval le mandat :

a) de convenir avec la compagnie d'assurances d'un avenant à la police d'assurance santé en y introduisant une clause d'« arrêt de perte » pour éviter que les coûts extraordinaires soient imputés à l'expérience du groupe;

b) d'examiner le niveau existant de protection en assurance vie et en assurance décès accidentel; d'évaluer les besoins des participantes et participants; de proposer le niveau de protection qui serait universelle et le niveau de protection supplémentaire pour le membre du personnel professionnel ou pour sa famille qui serait entièrement à la charge du membre du personnel professionnel;

c) d'étudier la possibilité qu'une partie de la prestation d'assurance vie puisse être versée du vivant du membre du personnel professionnel en cas de maladie terminale spécifique;

d) de déterminer le solde des fonds sous gestion au Service des finances de l'Université, des fonds en dépôt chez les compagnies d'assurances, des fonds ou actions découlant de la transformation du mode de propriété des compagnies d'assurances, des ristournes, intérêts ou autres sommes découlant des polices d'assurances collectives, à l'exception des prestations;

e) d'établir la part attribuable à l'Université et celle attribuable au personnel professionnel et cadre, et de définir les modalités de remboursement en tenant compte de la fiscalité.

Lettre d'entente du 12 octobre 2000; C. col. 2007-2010.

Section 8 - Exonération des droits de scolarité

285. L'Université maintient un programme d'exonération des droits de scolarité à l'intention des enfants du personnel professionnel à l'emploi de l'Université et des enfants de leur conjoint ou conjointe.

Admissibilité

Le programme d'exonération s'adresse uniquement à l'enfant qui est inscrit à l'Université Laval comme étudiante ou étudiant régulier au sens de l'article 15 des *Statuts* de l'Université. Ce programme est limité à la scolarité à l'Université Laval et pour des cours donnés par elle.

Modalité de la demande

L'étudiante ou l'étudiant admissible doit en faire la demande en remplissant le formulaire prévu à cette fin, et ce, à chaque année scolaire.

Montant de l'exonération

L'exonération est égale aux montants des droits de scolarité et aux frais afférents aux études en vigueur pour l'année 1989-1990 (excluant les frais de matériel pédagogique et les cotisa-

tions aux associations étudiantes) tels qu'ils ont été révisés en date du 14 avril 2009 (CE-2009-139). Ces montants révisés sont consignés à l'annexe L.

43; Lettre d'entente du 19 mars 1993, art. 9; Lettre d'entente 2003/1, art. 35; Lettre d'entente 2010/1.

Section 9 - Retraite

286. Le personnel professionnel est couvert par le RRPePUL.

29.01; Entente du 8 mai 2000, art. 3.05.

287. L'Université et l'APAPUL s'engagent à maintenir le RRPePUL et à assurer sa conformité à la législation applicable.

29.02; Entente du 8 mai 2000, art. 3.05.

288. Le membre du personnel professionnel peut obtenir une retraite régulière ou anticipée sur préavis d'au moins trente (30) jours. Pendant ces trente (30) jours, la prise de vacances ou la reprise d'heures supplémentaires ne peut se faire que s'il y a entente entre le membre et sa supérieure ou son supérieur immédiat.

C. col. 2007-2010.

289. Abrogé.

29.03, 29.04; Entente du 8 mai 2000, art. 3.05; Lettre d'entente 2003/3, art. 7; 288; 289, C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

290. Abrogé.

29.05; Entente du 8 mai 2000, art. 3.05; C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

291. Abrogé.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.05 (29.06); C. col. 2011-2014.

292. Un membre du personnel professionnel âgé d'au moins 55 ans et qui a au moins quinze (15) années de service dans un poste obtient, à sa demande, un congé non rémunéré de 20 %, 30 %, 40 % ou 50 % de son régime d'emploi, s'il joint à cette demande une renonciation définitive de son emploi prenant effet au plus tard cinq (5) ans après le début du congé non rémunéré ou à 65 ans, selon la première éventualité. Dans ce cas, les cotisations salariale et patronale au RRPePUL sont versées entièrement par l'Université pour la partie correspondant au congé, et le membre du personnel professionnel et l'Université continuent de verser la cotisation au Régime de rentes du Québec, comme si le traitement n'avait pas été réduit.

Entente du 8 mai 2000, art. 3.05 (29.07); Lettre d'entente 2003/3, art. 6; Lettre d'entente 2004/1, art. 1; 292 (ptie), C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014; C. col. 2015-2018.

292.1 À la demande de sa supérieure ou de son supérieur immédiat, le membre du personnel professionnel peut obtenir une retraite graduelle dont la rémunération peut varier entre 75 % et 100 % de son salaire régulier pour une prestation de travail variant entre 50 % et 75 % de sa tâche normale. L'écart entre la prestation de travail et la rémunération est au minimum de 25 %.

Cette période de retraite graduelle ne peut s'étaler sur plus de deux (2) ans et est conditionnelle à une renonciation définitive de son emploi prenant effet au plus tard deux ans (2) après le début de la période de retraite graduelle. Pendant cette période, les cotisations salariales et patronales au RRPePUL relatives à l'écart entre la prestation de travail et la rémunération sont versées entièrement par l'Université et le membre du personnel professionnel et l'Université continuent de verser la cotisation au *Régime de rentes du Québec,* comme si le traitement n'avait pas été réduit.

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

Section 10 - Divers

293. Droits acquis

Le membre du personnel professionnel, qui jouit d'avantages ou de privilèges supérieurs à ceux prévus à la convention, continue à en bénéficier, sauf si les circonstances qui ont permis l'établissement de tels bénéfices ou avantages ont changé.

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

294. En cas de mésentente entre l'Université et le membre du personnel professionnel concernant le bien-fondé de tels droits, celle-ci devra être réglée suivant les articles 298 à 331.

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

295. Relevé des avantages sociaux

L'Université s'engage à remettre à chaque membre du personnel professionnel, une fois l'an, un relevé personnel de sa participation et celle de l'Université aux différents régimes d'assurances collectives le concernant.

28; Lettre d'entente 2003/1, art. 32.

296. Automobile (dépenses)

Lorsqu'un travail autorisé par l'Université donne lieu à des dépenses d'automobile d'un membre du personnel professionnel au-delà de la règlementation en vigueur, l'Université accepte de considérer la demande justifiée du membre d'un remboursement supérieur à la règlementation en vigueur.

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

297. Arrêt de travail involontaire

Si des actes posés par un ou des groupes autres que celui régi par la convention ou si des décisions prises à la suite de tels actes empêchent les membres du personnel professionnel d'assumer leurs fonctions, ces derniers ont droit à leur salaire à la condition de n'avoir pas participé de quelque façon que ce soit à de tels actes ou décisions.

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

297.1 Conformément à l'article 109.1, paragraphe c), du Code du travail, les parties conviennent que l'Université peut utiliser, en situation de grève ou de lock-out, les services des personnes occupant les postes suivants :

Titre de fonction	**Responsabilités**	**Code de poste**
Conseiller/ère en sécurité de l'information	Officier/e de sécurité informatique	64102
Contremaître superviseur	Sécurité	67002 ou 67003
Coordonnateur/trice en technique du bâtiment	Mécanicien/ne de machines fixes, classe 1 - chauffage	59328
Coordonnateur/trice en technique du bâtiment	Mécanicien/ne de machines fixes, classe 1 - réfrigération	57142
Coordonnateur/trice en technique du bâtiment	Électricien/ne, licence A-2	57194
Coordonnateur/trice en technique du bâtiment	Régulation et automatisme	59231
Enquêteur	Enquêteur	64203 ou 65799
Spécialiste des risques spécifiques	Risques biologiques	59302
Spécialiste des risques spécifiques	Risques chimiques	59298
Spécialiste des risques spécifiques	Risques radioactifs	59740

344; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.10; C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014; C. col. 2015-2018.

CHAPITRE VI
GRIEFS

Procédure – Règlement des griefs

298. Les parties conviennent de privilégier les démarches préventives et l'échange ouvert d'informations, de développer les moyens et les lieux de communication et de rechercher de bonne foi des solutions aux conflits, entre autres par le biais du comité des relations de travail.

13.01.01; Lettre d'entente 2003/2, art. 6; 298 (ptie), C. col. 2007-2010.

298.1 Le membre du personnel temporaire surnuméraire et le membre du personnel temporaire remplaçant ne peut avoir recours à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage que pour les cas suivants :

- pour réclamer un avantage auquel il a droit en vertu de la convention collective;
- pour contester un congédiement imposé par l'Université, s'il compte au moins deux (2) ans de service continu à l'Université.

C. col. 2007-2010.

298.2 Un membre du personnel professionnel peut, s'il le désire, rencontrer en tout temps sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une représentante ou représentant de l'Université pour régler tout litige susceptible d'entraîner un grief, sans préjudice à la procédure de règlement des griefs. Il peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant de l'APAPUL lors de cette rencontre.

Le cas échéant, la supérieure ou le supérieur immédiat sera averti à l'avance.

13.01.01; Lettre d'entente 2003/2, art. 6; 298 (ptie), C. col. 2007-2010.

299. Les parties conviennent de se conformer à la procédure suivante pour tenter de régler les griefs.

13.01.02; Lettre d'entente 2003/2, art. 6.

Première étape : Dépôt du grief auprès du Vice-rectorat aux ressources humaines

300. Si un membre du personnel professionnel, un groupe de membres ou l'APAPUL désire déposer un grief, il doit le formuler par écrit au Vice-rectorat aux ressources humaines dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle et dont la preuve lui incombe, mais n'excédant pas un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

En matière de harcèlement psychologique, le délai pour déposer un grief est de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la dernière manifestation de cette conduite.

Aucune entente concernant le règlement d'un grief déposé ne peut se faire sans l'accord de l'APAPUL.

13.01.03; Lettre d'entente 2003/2, art. 6; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

301. Le grief doit contenir un exposé des faits à l'origine du grief ainsi que le correctif demandé; il mentionne également, à titre indicatif, les articles de la convention s'y rapportant. Ce grief est accompagné d'un avis désignant l'arbitre, conformément à la procédure établie à l'article 308.

Une erreur technique ou d'écriture dans la formulation d'un grief qui n'en modifie pas la nature ne l'invalide pas. Cependant, une telle erreur peut faire l'objet d'un amendement à la formulation du grief au moyen d'un avis écrit avant l'audition.

13.01.04; Lettre d'entente 2003/2, art. 6; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; Lettre d'entente 2013/1, art. 3.

302. Dans un délai de trente (30) jours, le Vice-rectorat aux ressources humaines répond à l'APAPUL. Si la réponse n'est pas satisfaisante ou si le Vice-rectorat ne répond pas, le grief doit alors être traité en comité des griefs préalablement à son audition. Les parties doivent faire diligence afin de se rencontrer.

13.01.05; Lettre d'entente 2003/2, art. 6; Lettre d'entente 2013/1, art. 2 et 3.

Deuxième étape : délibération au comité des griefs

303. Le comité des griefs est composé de deux représentantes ou représentants de chacune des parties. Le comité se réunit à huis clos et établit lui-même ses règles de fonctionnement interne. Le comité a le devoir de faire diligence afin de régler le dossier. À chaque réunion du comité, un compte rendu des discussions et, s'il y a lieu, du règlement d'un grief est produit. Afin de favoriser la libre discussion et la recherche d'une solution équitable, les parties conviennent que les délibérations et le compte rendu du comité des griefs ne peuvent être mis en preuve à l'occasion d'un arbitrage, sauf pour établir qu'un règlement est intervenu.

Ce compte rendu doit être rédigé selon les modalités prévues à l'article 1.1.

13.01.06; Lettre d'entente 2003/2, art. 6; Lettre d'entente 2013/1, art. 3.

304. Chaque partie délègue ou nomme ses représentantes ou ses représentants au comité des griefs. Le comité des relations de travail peut se constituer en comité des griefs.

13.01.07; Lettre d'entente 2003/2, art. 6; C. col. 2007-2010.

305. Il peut y avoir, avec le consentement des parties, plus d'une réunion du comité des griefs concernant un grief.

13.01.08; Lettre d'entente 2003/2, art. 6.

306. Tout règlement proposé par le comité des griefs doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'APAPUL et l'Université.

13.01.09; Lettre d'entente 2003/2, art. 6.

Troisième étape : Recours à l'arbitrage

307. Dans les cent vingt (120) jours qui suivent le dépôt d'un grief, l'APAPUL peut soumettre le grief à l'arbitrage au moyen d'un avis écrit au Vice-rectorat aux ressources humaines.

13.02.01; Lettre d'entente 2003/2, art. 7; Lettre d'entente 2013/1, art. 2 et 3.

308. Les arbitres sont choisis à tour de rôle à partir d'une liste d'au moins une dizaine de noms établie par les parties. Toutefois, avec l'accord des parties, des griefs de même nature peuvent être soumis à un même arbitre. L'arbitre convoque normalement les parties dans les soixante (60) jours de sa désignation.

13.02.02; Lettre d'entente 2003/2, art. 7.

309. Si l'arbitre prévu à l'article 308 ne peut agir, le grief est soumis à la personne suivante sur la liste. Si aucun des arbitres identifiés ne peut agir, les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre dans un délai de vingt (20) jours. À défaut d'un accord dans ce délai, les parties demandent au ministre du Travail de nommer un arbitre conformément au *Code du travail*.

13.02.03; Lettre d'entente 2003/2, art. 7; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.5.

310. L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le *Code du travail* aux arbitres de griefs. L'arbitre ne peut, en aucun cas, modifier, ajouter ou soustraire quoi que ce soit à la convention.

13.02.04; Lettre d'entente 2003/2, art. 7; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

311. En matière disciplinaire, l'arbitre peut :

a) rétablir le membre du personnel professionnel concerné avec pleine compensation en tenant compte des autres sources de compensation reçues entretemps;

b) maintenir la mesure disciplinaire;

c) réduire la mesure disciplinaire en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation due suivant la convention, en tenant compte du salaire ou de toute autre compensation reçue entre temps.

13.02.05; Lettre d'entente 2003/2, art. 7; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1.

312. Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt à compter du dépôt du grief au taux d'intérêt prévu au *Code du travail*.

13.02.06; Lettre d'entente 2003/2, art. 7.

313. L'arbitre doit normalement rendre une décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties.

13.02.07; Lettre d'entente 2003/2, art. 7.

314. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés en parts égales par l'APAPUL et l'Université. Toutefois, ni l'une ou l'autre des parties n'est tenue de payer des frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.

13.02.08; Lettre d'entente 2003/2, art. 7.

Divers

315. Lorsque l'avis de grief comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent, l'APAPUL peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief du droit à cette somme d'argent sans être tenue d'en établir le montant. Si l'arbitre décide que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, cette question est soumise, par un avis écrit, au même arbitre pour décision.

13.02.09; Lettre d'entente 2003/2, art. 7.

316. Les parties peuvent, par consentement, déroger à la procédure des griefs; elles peuvent aussi, par consentement, nommer, s'il y a lieu, des assesseures ou assesseurs à l'arbitre. Les frais et honoraires de ces personnes sont payés en parts égales par l'APAPUL et l'Université.

13.02.10; Lettre d'entente 2003/2, art. 7.

317. Les délais mentionnés aux articles 298 à 331 sont de rigueur; cependant, ils peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.

Par ailleurs, il est entendu que ces délais sont reportés au premier (1er) jour ouvrable du calendrier universitaire qui suit leur expiration lorsque celui-ci coïncide avec un jour de fermeture de l'Université. La période débutant le quatrième (4e) lundi du mois de juin et se terminant le troisième (3e) vendredi du mois d'août n'est pas comptabilisée aux fins du calcul de délais pour les griefs.

13.02.11; Lettre d'entente 2003/2, art. 7; C. col. 2007-2010.

318. Les séances d'arbitrage sont publiques à moins que l'arbitre en décide autrement.

Lettre d'entente 2003/2, art. 7 (13.02.12).

Procédure – Mesures disciplinaires

319. Lorsque l'Université a décidé d'imposer une sanction sous la forme d'un avertissement écrit, elle doit informer le membre du personnel professionnel des motifs de cette sanction dans les trente (30) jours de l'infraction ou dans les trente (30) jours du moment où les faits sont connus de l'Université. Une copie de cet avertissement écrit est transmise à l'APAPUL.

13.03.01.

320. Lorsque l'Université a décidé d'imposer une suspension ou un congédiement à un membre du personnel professionnel, elle doit, avant d'appliquer la sanction, lui indiquer les faits reprochés dans les trente (30) jours de l'infraction ou dans les trente (30) jours du moment où ces faits sont connus de l'Université dans le cas de fraude, de vol ou de fausses représentations. Elle doit, de plus, lui fournir l'occasion de se faire entendre en le convoquant à cette fin dans un délai maximal de quinze (15) jours. Une copie de cet avis est transmise à l'APAPUL. Il doit s'écouler au moins vingt-quatre (24) heures entre le moment de la convocation et celui du rendez-vous. Le membre du personnel professionnel doit être accompagné d'une représentante ou d'un représentant de l'APAPUL lors du rendez-vous.

Dans un délai maximum de dix (10) jours suivant la réunion prévue au paragraphe précédent, l'Université doit faire connaître au membre du personnel professionnel la sanction qu'elle a arrêtée dans son cas.

Dans les cas graves nécessitant le congédiement immédiat ou la suspension immédiate d'un membre du personnel professionnel, la sanction peut être appliquée en même temps que l'envoi de l'avis.

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

321. Un avis ou un rapport disciplinaire ne peut être mis en preuve au cours d'un arbitrage que si le membre du personnel professionnel en a été informé par écrit.

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

322. Tout avis ou rapport disciplinaire versé au dossier d'un membre du personnel professionnel ne peut être invoqué contre lui et est retiré de son dossier si, au cours des douze (12) mois suivants, il n'y a eu aucune inscription disciplinaire de même nature enregistrée à son dossier.

De plus, tout avis ou rapport disciplinaire, que l'Université accepte d'annuler ou est tenue d'annuler par voie de négociation, d'arbitrage ou autrement, est considéré rayé de son dossier.

Toutefois, si le membre du personnel professionnel est absent au cours de ces douze (12) mois et que la somme de ces absences excède trente (30) jours ouvrables, la période de douze (12) mois précitée est prolongée de l'équivalent de l'excédent.

Cependant, les jours fériés et les vacances ne sont pas considérés comme des périodes d'absence.

13.03.04; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 8.

323. Si un membre du personnel professionnel a été congédié ou a fait l'objet d'une suspension disciplinaire et qu'il estime avoir été traité injustement, il peut intenter un grief selon la procédure des griefs dans les quinze (15) jours.

13.03.05; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 9; C. col. 2007-2010.

324. Tout membre du personnel professionnel qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage, et le fardeau de la preuve incombe à l'Université.

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

325. Les mesures disciplinaires dont le membre du personnel professionnel et l'APAPUL n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage.

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

326. Aucune pression ou menace ne sera exercée dans le but d'amener le membre du personnel professionnel à signer un document pouvant l'incriminer ou servir de preuve au cours du processus de règlement de grief.

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

327. Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté du membre.

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

328. Dans tous les cas de congédiement ou de suspension, l'Université assure, à ses frais, le maintien des avantages sociaux dont le membre du personnel professionnel bénéficiait au moment de l'application d'une telle mesure, et ce, jusqu'à ce qu'une décision sans appel et exécutoire soit prise. Si la décision de congédiement ou de suspension est maintenue, le membre du personnel professionnel rembourse le coût des assurances collectives.

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

Procédure - Mesures administratives

328.1 Lorsque l'Employeur désire formaliser, par écrit, une ou des attentes envers un membre du personnel professionnel, autrement que par une évaluation, il peut recourir à la lettre d'attente.

Une lettre d'attente est précédée d'une rencontre entre le membre du personnel professionnel et son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate.

328.2 Une lettre d'attente ne doit contenir aucun reproche pouvant être sanctionné au moyen d'une mesure disciplinaire prévue à la convention collective.

328.3 Toute lettre d'attente que l'Employeur accepte d'annuler ou est tenu d'annuler par voie de négociation, d'arbitrage ou autrement, est considérée rayée du dossier du membre du personnel professionnel.

Lettre d'entente 2012/1, art. 2.

329. Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement un membre du personnel professionnel de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, le Vice-rectorat aux ressources humaines peut relever provisoirement un membre du personnel professionnel de ses fonctions.

Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

13.04.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

330. Un écrit constatant cette décision doit être transmis au membre du personnel professionnel dans un délai de deux (2) jours ouvrables. Le membre continue de recevoir son plein salaire pendant la durée de son relevé provisoire.

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

331. Sauf dans le cas faisant l'objet d'une poursuite judiciaire, un membre du personnel professionnel ne peut être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé provisoire excédant trente (30) jours peut être contestée par grief.

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

CHAPITRE VII
ADMINISTRATION DE LA CONVENTION

Section 1 - Parties

332. Domicile des parties

Aux fins de communication entre les parties, l'Université élit domicile comme suit :

Vice-rectorat aux ressources humaines
Pavillon Jean-Charles-Bonenfant, Local 5600
Université Laval, Québec

et l'APAPUL :

Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL)
Pavillon Alphonse-Desjardins, Local 3330
Université Laval, Québec

Les parties peuvent avoir recours, aux fins de datation d'avis, au courrier interne de l'Université pour valoir comme si les avis en question avaient été confiés aux Postes.

44; Lettre d'entente 2003/2, art. 2; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

333. Droit aux services

Le personnel professionnel, à titre de membre à part entière de la communauté universitaire, bénéficie de tous les services communautaires disponibles à l'Université, dans la mesure où il se conforme aux règlements propres à chaque service.

45.

334. Utilisation des services

Un membre du personnel professionnel ne peut utiliser à des fins personnelles les services, le personnel, l'équipement ou les bureaux de l'Université.

Dans le respect des politiques et des règlements en vigueur à l'Université Laval, les membres du personnel professionnel peuvent occasionnellement faire usage de certains actifs informationnels de l'Université Laval aux fins de leur vie privée. Dans ce cadre, l'information qui y est relative leur est propre et a un caractère confidentiel.

Par ailleurs, au sens de ces politiques et règlements, à titre de partenaire, l'APAPUL est reconnue comme un « utilisateur ».

46; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2011-2014.

335. Local

L'Université met à la disposition de l'APAPUL un local en vertu d'une entente intervenue entre les parties.

9.

Section 2 - Convention

336. Primauté de la convention

Les obligations contractées par l'Université dans la convention ne seront pas modifiées ou annulées par une décision unilatérale de celle-ci pendant la durée de la convention.

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

337. Impression et distribution de la convention

La convention collective ainsi que les lettres d'entente sont accessibles par le biais du site Web des ressources humaines.

Les parties s'entendent sur les modalités d'impression et de distribution.

Lettre d'entente n° 6 du 2 juillet 1986; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

338. Annexes et lettres d'entente

Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

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

CHAPITRE VIII
DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Section 1 - Entrée en vigueur et renouvellement de la convention

339. La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature, soit le 16 décembre 2015, et se termine le 31 décembre 2018.

10.01; Lettre d'entente 2003/3, art. 1; Entente du 8 mai 2000, art. 1; Lettre d'entente 2003/1, art. 41; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.6; C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014; C. col. 2015-2018

339.1 Abrogé.

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

339.2 Abrogé.

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

339.3 Abrogé.

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

339.4 Abrogé.

C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2007/4, art. 7; C. col. 2011-2014

339.5 Nonobstant l'article 337, l'Université assume à ses frais l'impression de la convention collective 2011-2014.

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

339.6 Le membre du personnel professionnel en classe transitoire (échelle T) voit son salaire au 31 mai 2006 maintenu et indexé selon les dispositions des articles 143 et suivants sauf si son salaire rejoint celui de sa nouvelle classe.

C. col. 2007-2010.

340. La convention et les annexes qui en font partie intégrante peuvent être modifiées en tout temps par le consentement des deux parties au moyen de lettres signées par les deux parties.

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

341. Abrogé

10.03; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.7.

342. Après l'expiration de la convention, les conditions de travail contenues dans celle-ci continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

10.04; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.8.

343. Abrogé.

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

Signature de la convention collective 2015 -2018

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec ce 16e jour de décembre 2015

Université Laval

Michel Beauchamp
Vice-recteur aux ressources humaines

Marie-Pierre Beaumont
Négociatrice et responsable des dossiers de la planification stratégique et institutionnels

Nancy Chamberland
Membre de l'équipe de négociation

Véronique Drouin
Membre de l'équipe de négociation

Jean-François Forgues
Membre de l'équipe de négociation

Catherine Picard
Membre de l'équipe de négociation

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

Charles Simard CRIA
Président et porte-parole

Claire Trudel
Secrétaire de l'APAPUL et
membre du comité de négociation

Martine Coulombe
Membre du comité de négociation

Raynald Harton
Membre du comité de négociation

Me Frédéric Lavigne
Membre du comité de négociation

Annexe A - Table de conversion

Classe	Minimum	Maximum
1	194	223
2	224	257
3	258	295
4	296	339
5	340	391
6	392	448
7	449	515

C. col. 2007-2010.

Annexe B - Titres de fonction, pointage Hay et classes

Titres	Points Hay	Classes
Agent, agente de recherche et de planification	405	6
Agent, agente de support et d'exploitation informatique	240	2
Analyste d'affaire	477	7
Analyste de l'informatique	430	6
Chargé, chargée de communication	335	4
Chargé, chargée de conservation et de restauration	341	5
Chargé, chargée de formation	294	3
Chargé, chargée de programmation et d'analyse	366	5
Conseiller, conseillère à la gestion des études	388	5
Conseiller, conseillère en approvisionnement	344	5
Conseiller, conseillère en architecture de systèmes	486	7
Conseiller, conseillère en communication	418	6
Conseiller, conseillère en développement de la recherche	405	6
Conseiller, conseillère en développement organisationnel	444	6
Conseiller, conseillère en emploi	388	5
Conseiller, conseillère en formation	429	6
Conseiller, conseillère en prévention	356	5
Conseiller, conseillère en recrutement et en formation	388	5
Conseiller, conseillère en sécurité de l'information	476	7
Conseiller, conseillère en système d'information	444	6
Conseiller, conseillère en valorisation de la recherche et transfert technologique	445	6
Consultant spécialisé, consultante spécialisée en évaluation ou en statistique	394	6
Consultant, consultante en counseling	492	7
Contremaître superviseur, contremaîtresse superviseure	328	4
Coordonnateur, coordonnatrice à l'administration	417	6
Coordonnateur, coordonnatrice aux infrastructures	396	6
Coordonnateur, coordonnatrice de la sollicitation	366	5
Coordonnateur, coordonnatrice d'opérations	356	5
Coordonnateur, coordonnatrice d'opérations financières	354	5
Coordonnateur, coordonnatrice en technique du bâtiment	373	5
Enquêteur, enquêteuse	388	5
Instructeur, instructrice en salle d'entrainement générale	286	3
Programmeur-analyste, programmeure-analyste	245	2
Responsable de projets	421	6
Responsable de promotion et d'information sur les études	390	5
Responsable de travaux pratiques et de recherche	400	6

Annexe B - Titres de fonction, pointage Hay et classes (suite)

Titres	Points Hay	Classes
Responsable des relations avec le milieu	366	5
Responsable sectoriel de l'informatique	430	6
Spécialiste des risques spécifiques	465	7
Spécialiste en archivistique	354	5
Spécialiste en ressources documentaires	394	6
Spécialiste en audit interne	475	7
Spécialiste responsable	463	7
Technicien spécialisé, technicienne spécialisée en gestion	245	2
Technicien spécialisé, technicienne spécialisée en travaux d'enseignement et de recherche	254	2
Vétérinaire clinicien/clinicienne	498	7

C. col. 2007-2010; Classification 22/11/2007; C. col. 2010-2014; C. col. 2015-2018

Annexe C - Tableau des classes et des exigences normales

Classes	Titres	Exigences normales
2	Agent, agente de support et d'exploitation informatique	D + 2
2	Programmeur-analyste, programmeure-analyste	D + 2
2	Technicien spécialisé, technicienne spécialisée en gestion	D + 2
2	Technicien spécialisé, technicienne spécialisée en travaux d'enseignement et de recherche	D + 2
3	Chargé, chargée de formation	B + 0
3	Instructeur, instructrice en salle d'entrainement générale	B + 1
3	Superviseur, superviseure de sécurité	D + 3
4	Chargé, chargée de communication	B + 2
4	Contremaître superviseur, contremaîtresse superviseure	D + 4
5	Conseiller, conseillère en approvisionnement	B+ 2
5	Chargé, chargée de conservation et de restauration	B + 2
5	Chargé, chargée de programmation et d'analyse	B + 0
5	Conseiller, conseillère à la gestion des études	B + 2
5	Conseiller, conseillère en emploi	B + 4
5	Conseiller, conseillère en prévention	B + 3
5	Conseiller, conseillère en recrutement et en formation	B + 4
5	Coordonnateur, coordonnatrice d'opérations	B + 3
5	Coordonnateur, coordonnatrice d'opérations financières	B + 3
5	Coordonnateur, coordonnatrice de la sollicitation	B + 3
5	Coordonnateur, coordonnatrice en technique du bâtiment	D + 4
5	Enquêteur, enquêteuse	B + 3
5	Responsable de promotion et d'information sur les études	B + 3
5	Responsable des relations avec le milieu	B + 3
5	Spécialiste en archivistique	B + C + 2
6	Agent, agente de recherche et de planification	B + 4 ou M + 2
6	Analyste de l'informatique	B + 2
6	Conseiller, conseillère en communication	B + 4
6	Conseiller, conseillère en développement de la recherche	B + 4 ou M + 2
6	Conseiller, conseillère en développement organisationnel	B + 4
6	Conseiller, conseillère en formation	B + 4 ou M + 2
6	Conseiller, conseillère en système d'information	B + 4
6	Conseiller, conseillère en valorisation de la recherche et transfert technologique	B + 4 ou M + 2
6	Consultant spécialisé, consultante spécialisée en évaluation ou en statistique	M + 2
6	Coordonnateur, coordonnatrice à l'administration	B + 3
6	Coordonnateur, coordonnatrice aux infrastructures	B + 3

Annexe C - Tableau des classes et des exigences normales (suite)

Classes	Titres	Exigences normales
6	Responsable de projets	B + 4
6	Responsable de travaux pratiques et de recherche	B + 4 ou M + 2
6	Responsable sectoriel de l'informatique	B + 4
6	Spécialiste en ressources documentaires	M + 2
7	Analyste d'affaire	B + 4
7	Conseiller, conseillère en architecture de systèmes	B + 5
7	Conseiller, conseillère en sécurité de l'information	B + 5
7	Consultant, consultante en counseling	M +2 ou DPSY + 0
7	Spécialiste des risques spécifiques	M + 2
7	Spécialiste en audit interne	B + 4
7	Spécialiste responsable	B + 4 ou M + 2
7	Vétérinaire clinicien/clinicienne	DMV + 2

B : Baccalauréat

C : Certificat

D : Diplôme d'études collégiales

DMV : Doctorat en médecine vétérinaire

DPSY : Doctorat en psychologie clinique

M : Maîtrise

Chiffres : Années d'expérience

C. col. 2007-2010; Classification 22/11/2007; C. col. 2010-2014; C. col. 2015-2018.

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

Consultant, consultante en counseling

Contremaître superviseur, contremaîtresse superviseure

Coordonnateur, coordonnatrice à l'administration

Coordonnateur, coordonnatrice aux infrastructures

Coordonnateur, coordonnatrice en technique du bâtiment

Responsable sectoriel de l'informatique

Spécialiste des risques spécifiques

Spécialiste responsable

Vétérinaire clinicien, vétérinaire clinicienne

C. col. 2007-2010.

Annexe E - Modèle de description de fonction du personnel professionnel

Université Laval

Description de fonction

Personnel professionnel

1. TITRE :

CLASSE :

2. SOMMAIRE DE LA FONCTION :

3. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES :

1.
2.
3.
4.
5. Accomplit temporairement des tâches d'un poste connexe ou inférieur, lorsque requis.

NOTE : La liste des tâches et responsabilités principales ci-dessus énumérées est sommaire et indicative. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par un membre du personnel professionnel. Cependant, les tâches et responsabilités non énumérées ne doivent pas avoir d'effet sur la classification de la présente fonction.

4. EXIGENCES NORMALES :

1. Scolarité :
2. Expérience :
3. Autres :

Annexe F.0 - Échelle des salaires de référence au 25 mai 2014

Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D				44 373	46 821	48 775	50 732	
C				45 795	48 322	50 337	52 356	
B		41 772		47 261	49 867	51 946	54 030	
A		43 107		48 773	51 462	53 610	55 760	
1	41 424	44 487	47 558	50 335	53 110	55 326	57 546	
2	42 749	45 913	49 079	51 943	54 807	57 095	59 385	
3	44 118	47 383	50 650	53 606	56 562	58 924	61 284	
4	45 529	48 898	52 270	55 321	58 373	60 810	63 248	
5	46 984	50 461	53 945	57 091	60 242	62 754	65 272	
6	48 490	52 080	55 668	58 920	62 168	64 763	67 361	
7	50 040	53 744	57 450	60 806	64 158	66 838	69 515	
8	51 641	55 466	59 291	62 749	66 213	68 975	71 739	
9	53 295	57 238	61 185	64 758	68 330	71 182	74 035	
10	54 998	59 072	63 144	66 830	70 519	73 460	76 405	75 690
11	56 758	60 960	65 164	68 970	72 774	75 812	78 849	77 807
12	58 576	62 913	67 250	71 176	75 102	78 236	81 373	79 984
13	60 449	64 927	69 401	73 454	77 506	80 742	83 975	84 527
14	62 385	67 003	71 621	75 805	79 984	83 325	86 663	89 328

Prime de gestion de personnel	
Quantité de personnel dirigé en équivalent temps complet	**Montant de la prime**
3 à 16	2 298
17 et +	4 020
Annexe D (17 +)	1 725

* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (article 339.6).

C. col. 2015-2018

Annexe F.1 - Échelle des salaires du 26 mai 2014 au 12 avril 2015

(Redressement de l'échelle des salaires de l'annexe F.0 de 2 %)

Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D				45 260	47 757	49 751	51 747	
C				46 711	49 288	51 344	53 403	
B		42 607		48 206	50 864	52 985	55 111	
A		43 969		49 748	52 491	54 682	56 875	
1	42 252	45 377	48 509	51 342	54 172	56 433	58 697	
2	43 604	46 831	50 061	52 982	55 903	58 237	60 573	
3	45 000	48 331	51 663	54 678	57 693	60 102	62 510	
4	46 440	49 876	53 315	56 427	59 540	62 026	64 513	
5	47 924	51 470	55 024	58 233	61 447	64 009	66 577	
6	49 460	53 122	56 781	60 098	63 411	66 058	68 708	
7	51 041	54 819	58 599	62 022	65 441	68 175	70 905	
8	52 674	56 575	60 477	64 004	67 537	70 355	73 174	
9	54 361	58 383	62 409	66 053	69 697	72 606	75 516	
10	56 098	60 253	64 407	68 167	71 929	74 929	77 933	77 204
11	57 893	62 179	66 467	70 349	74 229	77 328	80 426	79 363
12	59 748	64 171	68 595	72 600	76 604	79 801	83 000	81 584
13	61 658	66 226	70 789	74 923	79 056	82 357	85 655	86 218
14	63 633	68 343	73 053	77 321	81 584	84 992	88 396	91 115

Prime de gestion de personnel	
Quantité de personnel dirigé en équivalent temps complet	**Montant de la prime**
3 à 16	2 344
17 et +	4 100
Annexe D (17 +)	1 760

* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (article 339.6).

C. col. 2015-2018

Annexe F.2 - Échelle des salaires du 13 avril 2015 au 25 mai 2015

(Redressement de l'échelle des salaires de l'annexe F.1 de 1 %)

Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D				45 713	48 235	50 249	52 264	
C				47 178	49 781	51 857	53 937	
B		43 033		48 688	51 373	53 515	55 662	
A		44 409		50 245	53 016	55 229	57 444	
1	42 675	45 831	48 994	51 855	54 714	56 997	59 284	
2	44 040	47 299	50 562	53 512	56 462	58 819	61 179	
3	45 450	48 814	52 180	55 225	58 270	60 703	63 135	
4	46 904	50 375	53 848	56 991	60 135	62 646	65 158	
5	48 403	51 985	55 574	58 815	62 061	64 649	67 243	
6	49 955	53 653	57 349	60 699	64 045	66 719	69 395	
7	51 551	55 367	59 185	62 642	66 095	68 857	71 614	
8	53 201	57 141	61 082	64 644	68 212	71 059	73 906	
9	54 905	58 967	63 033	66 714	70 394	73 332	76 271	
10	56 659	60 856	65 051	68 849	72 648	75 678	78 712	77 976
11	58 472	62 801	67 132	71 052	74 971	78 101	81 230	80 157
12	60 345	64 813	69 281	73 326	77 370	80 599	83 830	82 400
13	62 275	66 888	71 497	75 672	79 847	83 181	86 512	87 080
14	64 269	69 026	73 784	78 094	82 400	85 842	89 280	92 026

Prime de gestion de personnel	
Quantité de personnel dirigé en équivalent temps complet	**Montant de la prime**
3 à 16	2 367
17 et +	4 141
Annexe D (17 +)	1 778

* La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (article 339.6).

C. col. 2015-2018

Annexe G – Formulaire d'engagement

Objet : **Numéro d'affichage**

Titre de la fonction

Faculté, Direction, Service

[Appel],

Sur recommandation du Comité de sélection, il me fait plaisir de vous confirmer que vous avez été choisi(e) pour le poste de *[titre de la fonction et Faculté, Direction ou Service].* Votre salaire a été établi à l'échelon *[échelon]* de la classe *[numéro de la classe],* soit de *[montant du salaire].* Votre période de probation ou d'essai sera de *[période]* mois au terme de laquelle vous serez titulaire de ce poste si votre rendement est satisfaisant.

Si vous acceptez notre offre, nous vous saurions gré de bien vouloir signer les trois formulaires ci-joints et de nous les retourner.

Je tiens à vous féliciter et vous prie de recevoir, *[Appel]*, l'expression de mes salutations les plus distinguées.

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

Vice-rectorat aux ressources humaines.

C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

Annexe H - Formulaire d'acceptation

J'accepte l'offre d'emploi proposée et je serai disponible à compter du *[date]*,

Signature : _____

Date : _____

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

Vice-rectorat aux ressources humaines
Bureau 5600
Pavillon Jean-Charles-Bonenfant
Université Laval

C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

Annexe I - Formulaire d'adhésion à l'APAPUL

RENSEIGNEMENTS *(veuillez écrire lisiblement)*

Nom | Prénom

Numéro d'employé | Date d'embauche par l'Université

ADRESSE POSTALE

Numéro et rue | N° d'appartement, suite ou pièce

Ville

Code postal | Téléphone

ADRESSE À L'UNIVERSITÉ

Faculté, école, service

Département | Pavillon

Adresse électronique | Poste téléphonique

1. Par la présente, j'adhère à l'APAPUL.
2. Je déclare avoir été renseigné des principales dispositions de la convention collective intervenue entre l'APAPUL et l'Université Laval et d'avoir été informé que cette dernière est disponible sur les sites Web du Vice-rectorat aux ressources humaines et de l'APAPUL.
3. J'accepte de payer les droits d'entrée à l'APAPUL de 2 $ (*joindre le paiement, à l'ordre de «APAPUL», avec ce formulaire*).
4. Conformément au *Code du travail*, je comprends que je dois payer la cotisation établie par l'Assemblée générale des membres et que cette cotisation sera prélevée à même mon salaire, et ce, à compter de la date de mon embauche à titre de membre du personnel administratif professionnel.

En foi de quoi, j'ai signé à Québec, le _____

Signature

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014; Lettre d'entente 2013/1, art. 3; Lettre d'entente 2015/01.

Annexe J - Contrat d'adhésion au programme de conciliation travail et vie personnelle

Contrat intervenu entre

Université Laval, d'une part

et

Nom du membre
Adresse de domicile
Numéro d'employé, Unité administrative, d'autre part

1. Durée du programme

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

2. Options (faire un choix entre ces options) :

Option A : Congés additionnels

a) Rémunération réduite de 1,92 % pour cinq (5) jours de congé pendant la période de douze mois de cotisation.
b) Rémunération réduite de 3,83 % pour dix (10) jours de congé pendant la période de douze mois de cotisation.
c) Rémunération réduite de 5,75 % pour quinze (15) jours de congé pendant la période de douze mois de cotisation.

Option B : Horaire de travail comprimé

a) Horaire de 35 heures en quatre jours;
b) Horaire de 35 heures en quatre jours et demi (4,5);
c) Horaire de 70 heures en neuf jours.

Option C : Réduction de la semaine de travail

Rémunération réduite de 8,57 % pour une semaine de travail de 32 heures en :

a) quatre (4) jours
b) quatre jours et demi (4,5)
c) cinq (5) jours.

Sous réserve des dispositions qui précèdent, le présent contrat est assujetti aux articles 132.1 à 132.8 de la convention collective entre l'Université Laval et l'Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL).

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce _____ jour du mois de _____

Signature du membre _____

Signature pour l'Université _____

Signature du témoin _____

C. c. Supérieure, supérieur immédiat
APAPUL

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014; C. col. 2015-2018

Annexe K - Contrat de régime à traitement différé ou anticipé

Contrat intervenu entre

Université Laval, d'une part

et

Nom du membre
Adresse de domicile
Numéro d'employé, Unité administrative, d'autre part

1. Durée du régime et de la période d'étalement

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé entre en vigueur le *[date du début de la période d'étalement*], et se termine le [*date de fin de la période d'étalement*].

2. Durée du congé

Le congé à traitement différé ou anticipé est d'une durée de [*mois*], soit du [*date début*] au [*date fin*] inclusivement.

3. Salaire pendant la période d'étalement

Pendant la période d'étalement, la personne salariée reçoit [*%*] de son salaire habituel.

Sous réserve des dispositions qui précèdent, le présent contrat est assujetti aux articles 242 à 256 de la convention entre l'Université Laval et l'Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce [*jour*] du [*mois*] [*année*].

Signature du membre _____

Signature pour l'Université _____

Signature du témoin _____

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

Annexe L - Exonération des droits de scolarité

A. Études de premier cycle (étudiante ou étudiant canadien)

Sessions d'automne et d'hiver :

Médecine dentaire : 348 $ maximum (droits de scolarité et frais afférents inclus);

Tous les autres secteurs : 21 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 252 $, pour les droits de scolarité, plus 4 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 48$, pour les frais afférents;

Programme spécial de français aux non francophones : règlementation particulière.

Session d'été :

Tous les secteurs : 21 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 252 $, pour les droits de scolarité, plus 2 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 24 $, pour frais les afférents;

Programme spécial de français aux non francophones : règlementation particulière.

B. Études de deuxième et troisième cycles (étudiante ou étudiant canadien)

Sessions d'automne et d'hiver :

Tous les secteurs : 10 $ le crédit, sans maximum, pour les droits de scolarité, plus 4 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 48 $, pour les frais afférents.

Session d'été :

Tous les secteurs : 10 $ le crédit, sans maximum, pour les droits de scolarité, plus 2 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 24 $, pour les frais afférents.

Poursuite de la recherche : 20 $ par session

C. Étudiante ou étudiant en scolarité préparatoire, étudiante ou étudiant libre et auditeur

Sessions d'automne et d'hiver

21 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 252 $, pour les droits de scolarité, plus 4 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 48$, pour les frais afférents.

Session d'été

21 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 252$, pour les droits de scolarité, plus 2 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 24 $, pour les frais afférents.

Texte officiel de référence

En cas de litige au sujet des montants couverts par l'exonération, les parties conviennent que le texte officiel de référence est le document *Renseignements généraux 1989-1990*, révisé le 14 avril 2009 (CE-2009-139), Université Laval, publié par le Bureau du secrétaire général.

Enfant d'un membre du personnel professionnel décédé, retraité ou ayant cessé son lien d'emploi

L'enfant d'un membre du personnel professionnel décédé ou retraité conserve le droit à l'exonération pour la durée de ses études à l'Université Laval, à condition d'être déjà inscrit à l'Université au moment du décès ou du départ à la retraite, et à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre la fin d'un cycle et l'inscription au suivant.

De même, l'enfant n'a plus droit à l'exonération si, après avoir interrompu ses études, il désire s'inscrire à nouveau pour les poursuivre.

Dans tous les autres cas où le membre du personnel professionnel cesse son lien d'emploi avec l'Université Laval, quelle qu'en soit la raison, l'enfant continue de bénéficier de l'exonération jusqu'à la fin de la session au cours de laquelle a lieu la cessation du lien d'emploi.

C. col. 2007-2010, Lettre d'entente 2010/1; C. coll. 2011-2014

Annexe M - Liste des organismes gouvernementaux

- L'Agence de l'efficacité énergétique
- L'Agence des partenariats public-privé du Québec
- L'Autorité des marchés financiers
- Bibliothèque et Archives nationales du Québec
- Les centres régionaux d'aide juridique
- La Commission de la construction du Québec
- La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- La Commission des services juridiques
- Le Conseil des arts et des lettres du Québec
- Le Conseil des services essentiels
- Le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec
- La Corporation d'hébergement du Québec
- La Corporation d'urgences-santé de la région de Montréal Métropolitain
- L'École nationale de police du Québec
- Le Fonds de la recherche en santé du Québec
- Le Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies
- Le Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture
- Héma-Québec
- Hydro-Québec
- L'Institut national de santé publique du Québec
- Investissement Québec
- Le Musée d'art contemporain de Montréal
- Le Musée de la civilisation
- Le Musée national des beaux-arts du Québec
- La Régie de l'énergie
- La Régie des installations olympiques
- La Société de développement des entreprises culturelles
- La Société de la Place des Arts de Montréal
- La Société de télédiffusion du Québec
- La Société des alcools du Québec
- La Société des établissements de plein air du Québec
- La Société des loteries du Québec
- La Société des traversiers du Québec
- La Société du Centre des congrès de Québec
- La Société du Grand théâtre de Québec
- La Société du Palais des congrès de Montréal
- La Société du parc industriel et portuaire de Bécancour
- La Société immobilière du Québec
- La Société québécoise d'information juridique
- La Société québécoise de récupération et de recyclage
- La Sûreté du Québec

C. col. 2007-2010

Annexe N - Abrogé

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

CHAPITRE IX
LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE (LE-2015-02)

ENTRE : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**

ci-après « EMPLOYEUR »

ET : **L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.**

ci-après « APAPUL »

Objet : **Régime de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval (RRPePUL) Mise à jour de la lettre d'entente 2011/3**

CONSIDÉRANT la signature de la convention collective 2015-2018;

CONSIDÉRANT que l'article 12 de la lettre d'entente 2011/3 signée le 24 novembre 2011 prévoit que celle-ci prend fin au renouvellement de la convention collective 2011-2014 et qu'il y a lieu de la reconduire étant donnée la situation financière du RRPePUL au 31 décembre 2014;

CONSIDÉRANT la lettre d'entente ayant comme objet l'*amendement numéro 18- Modalités d'application* datée du 11 janvier 2002, du *Rapport du Groupe de travail technique* datée du 15 octobre 2003 ainsi que de la lettre d'entente datée du 21 avril 2005 (ci-après appelée l'Entente du 21 avril 2005) qui accepte les conclusions du rapport du Groupe de travail technique »;

CONSIDÉRANT que l'Entente du 21 avril 2005 trouve toujours application;

CONSIDÉRANT que les parties se sont entendues sur le principe du remboursement du déficit de capitalisation de 37,2 M$ attesté en date du 31 décembre 2010;

CONSIDÉRANT que les sommes avancées aux participants actifs prévues à l'article 4.07 du Règlement du RRPePUL, lesquelles s'élevaient à plus de 5 M$ en date du 31 décembre 2010, ont été remboursées;

CONSIDÉRANT le déficit de capitalisation de 67 M$ attesté en date du 31 décembre 2014 ;

CONSIDÉRANT que l'article 4.01 du Règlement du RRPePUL fait en sorte que la cotisation d'exercice et les montants d'amortissement de tout déficit actuariel sont payés à parts égales par l'ensemble des participants actifs et par l'Employeur;

CONSIDÉRANT les articles 4.03, 4.07 et 19.04 du Règlement du RRPePUL;

CONSIDÉRANT la volonté de l'APAPUL et de l'Employeur de maintenir la pérennité du RRPePUL à prestations déterminées et d'en assurer la santé financière;

CONSIDÉRANT que la présente lettre d'entente ne peut être interprétée comme une renonciation de l'Entente du 21 avril 2005 pour le futur;

CONSIDÉRANT que la présente lettre d'entente ne peut être invoquée comme précédent dans les discussions futures avec l'Employeur;

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et permet de l'interpréter.

2. Malgré le texte de l'article 4.07 du Règlement du RRPePUL, le remboursement de la part des participants du déficit de capitalisation, attesté en date du 31 décembre 2014, et des reliquats de solvabilité est remboursé à même les sommes suivantes :

   2.1. Suspension de l'indexation salariale du 1er juin 2010[1] pour rendre les échelles salariales au 1er juin 2010 équivalentes à celles en vigueur au 1er juin 2009 (Annexe F.6 de la convention collective 2007-2010) jusqu'au remboursement de la part du déficit de capitalisation, dont la responsabilité échoit aux participants actifs et, des reliquats de solvabilité.

   2.2. Bonification des sommes non versées par l'Employeur en vertu du paragraphe 2.1 de la présente entente par un facteur de 19,85 % représentant le taux des avantages sociaux évalué par le Service des finances. Ce facteur sera majoré à 21,08 % de façon prospective, à compter de la signature de la présente puis ajusté chaque année par la suite, pour équivaloir au taux utilisé par le Service des finances.

   2.3. Au 1er janvier 2011, maintien de la cotisation salariale au RRPePUL à 9 %.

3. Les sommes cumulées en vertu des paragraphes 2.1, 2.2 et 2.3 de la présente entente sont versées, selon les modalités de versement des salaires, dans un compte spécifique dédié au paiement du déficit de capitalisation constaté au 31 décembre 2014 et des reliquats de solvabilité. Ces sommes portent intérêt et sont utilisées, à chaque période de paie, pour le paiement de la part du déficit de capitalisation constaté au 31 décembre 2014 et des reliquats de solvabilité. Le taux d'intérêt utilisé pour les sommes avancées tant par les participants que par l'Employeur est le taux réel d'emprunt de l'Université Laval.

[1] Voir les tableaux des échelles salariales et de la prime de gestion de personnel tenant compte de cette suspension en annexe A.

4. Dans l'éventualité où ces sommes s'avéraient insuffisantes, les parties reprendront les discussions pour combler le manque à gagner.

5. Lors d'une évaluation actuarielle au cours de la durée de la présente entente, la totalité présente entente pour les participants actifs qui prendront leur retraite, cesseront leur emploi ou décèderont avant la retraite durant toute la période où les salaires finaux seront inférieurs à ceux dont ils auraient bénéficié, n'eût été de l'application de ce paragraphe, servira à réduire la part du déficit de capitalisation à la charge des participants actifs.

6. À la suite d'une évaluation actuarielle au cours de la durée de la présente entente, si la cotisation d'exercice au RRPePUL est supérieure à 18 % de la masse salariale, les parties devront amender le Règlement du RRPePUL afin de limiter la cotisation d'exercice à 18 %. Les parties pourront alors ajuster le niveau de bénéfices du régime afin que la cotisation d'exercice du RRPePUL soit égale à la somme des cotisations salariale et patronale, en tenant compte de l'écart de 0,4 % payé par l'Employeur pour l'administration du régime.

7. Si, à la suite d'une évaluation actuarielle au cours de la durée de la présente entente, les sommes cumulées dans le compte décrit au paragraphe 3 ci-dessus sont supérieures au montant nécessaire au paiement du déficit de capitalisation et des reliquats de solvabilité, les parties reprendront les discussions et conviennent que leur priorité sera de réinstaurer les échelles de salaires en tout ou en partie, en fonction du montant disponible.

8. L'Employeur fournit semestriellement à l'APAPUL l'état des montants, en date du 30 avril et du 31 octobre de chaque année, cumulés et appliqués au paiement du déficit de capitalisation, des sommes avancées aux participants actifs prévues à l'article 4.07 du Règlement du RRPePUL ainsi que des reliquats de solvabilité.

9. L'Employeur verra à ce que les parties du déficit de capitalisation attesté en date du 31 décembre 2014, et des reliquats de solvabilité qui incombent au personnel cadre et aux directeurs de service soient remboursées au RRPePUL.

10. Si une évaluation actuarielle au cours de la durée de la présente entente démontre l'absence de déficit de capitalisation, les échelles salariales prévues à la convention collective en vigueur sont définitivement rétablies de même que les taux des primes, avec effet rétroactif à la date où le déficit aura été résorbé. Toutes les sommes accumulées dans le compte décrit au paragraphe 3 sont retournées aux membres de l'APAPUL selon leur contribution au trop-perçu, majorées des intérêts prévus au paragraphe 3, et ce, même si ces personnes ont quitté l'Université. Enfin, la présente entente se termine.

11. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature et reste en vigueur, sous réserve des paragraphes 4 et 10, jusqu'au renouvellement de la convention collective 2015-2018 à intervenir entre l'Employeur et l'APAPUL.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 16e jour de décembre 2015.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

Michel Beauchamp
Vice-recteur aux ressources humaines

Marie-Pierre Beaumont
Négociatrice et responsable des dossiers de la planification stratégique et institutionnels

POUR L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.

Charles Simard CRIA
Président

Me Frédéric Lavigne
Conseiller juridique

ANNEXE A

Échelle salariale du 26 mai 2014 au 12 avril 2015 – Salaire défalqué Indexation (PSG) : 2,00 %

Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D				44 329	46 774	48 727	50 682	
C				45 750	48 274	50 287	52 304	
B		41 730		47 214	49 817	51 895	53 977	
A		43 064		48 724	51 411	53 557	55 705	
1	41 382	44 443	47 511	50 285	53 057	55 272	57 489	
2	42 707	45 867	49 031	51 892	54 753	57 039	59 326	
3	44 074	47 336	50 600	53 553	56 506	58 865	61 224	
4	45 484	48 850	52 218	55 266	58 315	60 750	63 185	
5	46 938	50 411	53 892	57 035	60 182	62 692	65 207	
6	48 442	52 029	55 612	58 861	62 106	64 699	67 294	
7	49 991	53 691	57 393	60 746	64 094	66 772	69 446	
8	51 590	55 411	59 232	62 687	66 147	68 907	71 668	
9	53 242	57 182	61 125	64 694	68 263	71 112	73 962	
10	54 944	59 013	63 082	66 764	70 449	73 387	76 329	75 615
11	56 702	60 899	65 099	68 901	72 701	75 737	78 771	77 730
12	58 518	62 850	67 183	71 106	75 028	78 159	81 292	79 905
13	60 389	64 863	69 332	73 381	77 429	80 662	83 892	84 444
14	62 323	66 937	71 550	75 730	79 905	83 243	86 577	89 240

Prime de gestion de personnel	
Quantité de personnel dirigé en équivalent temps complet	**Montant de la prime**
3 à 16	2 296
17 et +	4 016
Annexe D (17 +)	1 724

*La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (article 339.6).

Échelle salariale du 13 avril 2015 au 24 mai 2015 – Salaire défalqué Indexation (PSG :Bonification) : 1,00 %

Échelon/Classe	1	2	3	4	5	6	7	T*
D				44 782	47 252	49 225	51 199	
C				46 217	48 767	50 800	52 838	
B		42 156		47 696	50 326	52 425	54 528	
A		43 504		49 221	51 936	54 104	56 274	
1	41 805	44 897	47 996	50 798	53 599	55 836	58 076	
2	43 143	46 335	49 532	52 422	55 312	57 621	59 932	
3	44 524	47 819	51 117	54 100	57 083	59 466	61 849	
4	45 948	49 349	52 751	55 830	58 910	61 370	63 830	
5	47 417	50 926	54 442	57 617	60 796	63 332	65 873	
6	48 937	52 560	56 180	59 462	62 740	65 360	67 981	
7	50 501	54 239	57 979	61 366	64 748	67 454	70 155	
8	52 117	55 977	59 837	63 327	66 822	69 611	72 400	
9	53 786	57 766	61 749	65 355	68 960	71 838	74 717	
10	55 505	59 616	63 726	67 446	71 168	74 136	77 108	76 387
11	57 281	61 521	65 764	69 604	73 443	76 510	79 575	78 524
12	59 115	63 492	67 869	71 832	75 794	78 957	82 122	80 721
13	61 006	65 525	70 040	74 130	78 220	81 486	84 749	85 306
14	62 959	67 620	72 281	76 503	80 721	84 093	87 461	90 151

Prime de gestion de personnel	
Quantité de personnel dirigé en équivalent temps complet	**Montant de la prime**
3 à 16	2 319
17 et +	4 057
Annexe D (17 +)	1 742

*La classe T est pour le membre du personnel professionnel en classe transitoire (article 339.6).

LETTRE D'ENTENTE (LE-2015-04)

ENTRE : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**

ci-après « EMPLOYEUR »

ET : **L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.**

ci-après « APAPUL »

Objet : Partage de ressources professionnelles entre unités

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur de favoriser le partage de ressources professionnelles entre unités;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Association de permettre le partage de ressources professionnelles entre unités afin de soutenir l'Université dans ses efforts de rationalisation des ressources;

CONSIDÉRANT les discussions tenues entre les parties au cours de la négociation visant le renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT la signature de la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et sert à en interpréter le sens et la portée;

2. Les parties s'engagent à favoriser le partage de ressources professionnelles entre les unités lorsque l'employeur le juge nécessaire;

3. Le partage d'une ressource professionnelle n'est possible que si le membre visé y consent;

4. Chaque partage d'une ressource professionnelle entre unités fait l'objet d'une entente particulière;

5. Le partage d'une ressource professionnelle entre unités ne constitue pas une affectation temporaire et, conséquemment, les articles 84 à 89 de la convention collective ne s'appliquent pas;

6. Le partage d'une ressource professionnelle entre unités n'est pas soumis à l'affichage prévu à l'article 37 de la convention collective;

7. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 16 décembre 2015

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

Michel Beauchamp
Vice-recteur aux ressources humaines

Marie-Pierre Beaumont
Négociatrice et responsable des dossiers de la planification stratégique et institutionnels

POUR L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.

Charles Simard CRIA
Président

M[e] Frédéric Lavigne
Conseiller juridique

LETTRE D'ENTENTE (LE-2015-05)

ENTRE : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**

ci-après « EMPLOYEUR »

ET : **L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.**

ci-après « APAPUL »

Objet : **Consultation de l'APAPUL dans l'établissement des profils de compétence liés aux fonctions visées par la convention collective intervenue entre les parties**

CONSIDÉRANT l'intention de l'Employeur de développer des profils de compétence, notamment pour les fonctions visées par la convention collective;

CONSIDÉRANT les demandes de l'APAPUL en lien avec la gestion de la carrière;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur de consulter l'APAPUL dans le cadre du développement des profils de compétences pour les fonctions visées par la convention collective;

CONSIDÉRANT l'état d'avancement du projet de l'Employeur concernant le développement des profils de compétences;

CONSIDÉRANT les discussions tenues entre les parties au cours de la négociation visant le renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT la signature de la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et sert à en interpréter le sens et la portée;

2. L'Employeur soumettra à une ou un représentant de l'APAPUL les projets de profils de compétences pour avis et commentaires à titre consultatif;

3. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 16 décembre 2015

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

Michel Beauchamp
Vice-recteur aux ressources humaines

Marie-Pierre Beaumont
Négociatrice et responsable des dossiers de la planification stratégique et institutionnels

POUR L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.

Charles Simard CRIA
Président

M^e^ Frédéric Lavigne
Conseiller juridique

LETTRE D'ENTENTE (LE-2015-06)

ENTRE : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**

ci-après « EMPLOYEUR »

ET : **L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.**

ci-après « APAPUL »

Objet : **Utilisation partielle du solde reporté du budget du comité de formation professionnelle.**

CONSIDÉRANT que le budget du comité de formation professionnelle dispose d'un solde reporté, au 30 avril 2015, de plus de trois cent soixante mille dollars (360 000 $) ;

CONSIDÉRANT que l'utilisation d'une partie de ce solde ne met pas en péril le financement du comité ;

CONSIDÉRANT les discussions tenues entre les parties au cours de la négociation visant le renouvellement de la convention collective ;

CONSIDÉRANT la signature de la convention collective 2015-2018 ;

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et sert à en interpréter le sens et la portée ;

2. L'APAPUL permet à l'Employeur, de façon exceptionnelle et sans effet de précédent, de soustraire pour son bénéfice la somme de cent vingt cinq mille dollars (125 000 $) du solde reporté du budget du comité de formation professionnelle ;

3. L'Employeur pourra prélever cette somme dès le lendemain de la signature de la présente lettre d'entente ;

4. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec le 16 décembre 2015

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

Michel Beauchamp
Vice-recteur aux ressources humaines

Marie-Pierre Beaumont
Négociatrice et responsable des dossiers de la planification stratégique et institutionnels

POUR L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.

Charles Simard CRIA
Président

M[e] Frédéric Lavigne
Conseiller juridique

LETTRE D'ENTENTE (LE-2015-07)

ENTRE : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**

ci-après « EMPLOYEUR »

ET : **L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.**

ci-après « APAPUL »

Objet : **Versement rétroactif des sommes découlant des indexations salariales du 26 mai 2014, 13 avril 2015 et 25 mai 2015.**

CONSIDÉRANT les discussions tenues entre les parties au cours de la négociation visant le renouvellement de la convention collective ;

CONSIDÉRANT la signature de la convention collective 2015-2018 ;

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et sert à en interpréter le sens et la portée ;

2. À l'exception des membres du personnel professionnel ayant pris leur retraite, seuls les membres du personnel professionnel à l'emploi de l'Université Laval à la date de la signature de la convention collective reçoivent les montants rétroactifs associés aux augmentations salariales consenties au 26 mai 2014, 13 avril 2015 et 25 mai 2015.

3. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec le 16 décembre 2015

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

Michel Beauchamp
Vice-recteur aux ressources humaines

Marie-Pierre Beaumont
Négociatrice et responsable des dossiers de la planification stratégique et institutionnels

POUR L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.

Charles Simard CRIA
Président

M[e] Frédéric Lavigne
Conseiller juridique