

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

ET

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS
DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI**

2014 - 2019

TABLES DES MATIÈRES

1-0.00	DÉFINITION	2
2-0.00	JURIDICTION	9
2-1.00	Champ d'application	9
2-2.00	Reconnaissance	14
3-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES	16
3-1.00	Régime syndical	16
3-2.00	Cotisation syndicale	16
3-3.00	Congé pour activités syndicales	17
4-0.00	PARTICIPATION	22
4-1.00	Échange d'information	22
4-2.00	Comité des relations de travail (CRT)	23
5-0.00	SÉCURITÉ D'EMPLOI	24
5-1.00	Engagement, probation, démission	24
5-2.00	Ancienneté	25
5-3.00	Sécurité d'emploi	27
5-4.00	Discrimination	32
5-5.00	Mesures disciplinaires	33
5-6.00	Accès à l'égalité	34
6-0.00	TÂCHE	35
6-1.00	Affectation	35
6-2.00	Affectation temporaire	35
6-3.00	Poste de professionnel à combler	37
6-4.00	Responsabilité professionnelle	43
7-0.00	CONDITIONS DE TRAVAIL	45
7-1.00	Horaire de travail	45
7-2.00	Horaire de quatre (4) jours	46
7-3.00	Travail supplémentaire	47
7-4.00	Jours fériés	48

7-5.00	Vacances annuelles	50
7-6.00	Frais de déplacement	53
7-7.00	Vêtements	54
7-8.00	Sécurité.....	54
7-9.00	Locaux	55
7-10.00	Service à la communauté	55
8-0.00	CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION	56
8-1.00	Système de classification	56
8-2.00	Classification.....	58
8-3.00	Classement.....	59
8-4.00	Avancement d'échelon	60
8-5.00	Corps d'emploi non prévus	61
8-6.00	Échelles de traitement et mécanismes d'augmentation	62
8-7.00	Versement du traitement.....	62
8-8.00	Primes.....	63
9-0.00	AVANTAGES SOCIAUX	66
9-1.00	Assurances collectives	66
9-2.00	Régime de retraite	70
9-3.00	Congés sociaux.....	73
9-4.00	Droits parentaux	75
9-5.00	Congé sans traitement et réduction volontaire du temps de travail.....	101
9-6.00	Congé à traitement différé ou anticipé.....	107
9-7.00	Charge publique.....	116
9-8.00	Congés pour activités professionnelles	117
9-9.00	Responsabilité civile	117
9-10.00	Examen médical.....	117
9-11.00	Traitement en maladie pour le professionnel régulier et en probation.....	121
9-12.00	Programme de retraite anticipée et de retraite graduelle	125
10-0.00	PERFECTIONNEMENT	128
10-1.00	Dispositions générales.....	128
11-0.00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE.....	131
11-1.00	Procédure de règlement des griefs et mécontentes	131
11-2.00	Procédure d'arbitrage.....	133

12-0.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	135
----------------	------------------------------------	------------

12-1.00	La convention collective.....	135
12-2.00	Droits acquis.....	136

ANNEXES

A	Certificat d'accréditation	137
B	Classification et description des corps d'emploi	142
C	Échelles de traitement et mécanismes d'augmentation	204

LETTRES D'ENTENTE

1	Projets du Comité de liaison institutionnel (CLI)	209
2	Clause 9-12.04 portant sur la retraite anticipée.....	211
3	Modalités d'ajustement salarial à la recherche	212
4	Retour au travail suite à une absence de longue durée.....	214

SIGNATURES	216
-------------------	-------	------------

PRÉAMBULE

Les parties conviennent que les titres de personne, de statut et de fonction utilisés dans la présente convention collective sont du genre neutre et s'adressent tant à leur titulaire masculin que féminin à moins que le contexte ne s'y oppose.

CHAPITRE 1-0.00

DÉFINITIONS

Aux fins de la présente convention, les termes suivants signifient :

1-1.00 DÉFINITIONS

1-1.01 À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention, les mots, termes et expressions dont la signification est déterminée dans le présent article ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

1-1.02 CERTIFICAT D'ACCREDITATION

Le certificat d'accréditation apparaît à l'Annexe A et tout amendement apporté à celui-ci.

1-1.03 CONJOINT

Désigne les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes non mariées résidant ensemble.

Cette définition ne s'applique pas pour les régimes d'assurances et de retraite.

1-1.04 CORPS D'EMPLOI

Unité de rangement du système de classification des fonctions dans laquelle peut être placé un ensemble de fonctions possédant des caractéristiques communes quant à la nature du travail et quant aux qualifications et aux habiletés requises.

1-1.05 ÉCHELON

Subdivision de l'échelle de traitement où est placé le professionnel en vertu des dispositions du chapitre 8-0.00 de la présente convention collective.

1-1.06 Emploi

Statut commun à tous les professionnels en tant qu'employés de l'Université.

1-1.07 FONCTION

Une fonction est l'ensemble des tâches qui sont confiées à un professionnel et qui se situent à l'intérieur du cadre général défini pour un corps d'emploi; exceptionnellement, une fonction peut grouper des tâches qui se situent dans le cadre général de deux corps d'emploi différents.

1-1.08 GRIEF

Désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

1-1.09 JOURS OUVRABLES

Du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés chômés proclamés par l'Autorité civile ou fixés selon les modalités de la présente convention collective.

1-1.10 MÉSENTENTE

Désaccord relatif aux conditions de travail d'un professionnel non prévues à la présente convention collective, suite à un traitement injuste allégué par le Syndicat ou le professionnel.

1-1.11 MUTATION

Passage d'un professionnel d'un poste à un autre.

1-1.12 PARTIES

Désignent l'Université et le Syndicat.

1-1.13 POSTE

Ensemble des tâches attribuées à un professionnel qui, compte tenu de la description de son corps d'emploi, le situe dans la structure administrative, scientifique ou pédagogique. Un poste comporte notamment les trois (3) éléments suivants : la fonction du professionnel, son lieu de travail (localité) et le service auquel il est rattaché.

1-1.14 POSTE VACANT

Poste non comblé et que l'Université n'a pas aboli.

1-1.15 PROFESSIONNEL

Désigne tout salarié couvert par les certificats d'accréditation paraissant à l'Annexe A.

1-1.16 PROFESSIONNEL À TEMPS COMPLET

Professionnel qui travaille le nombre d'heures prévu dans une semaine régulière de travail selon la présente convention collective.

1-1.17 PROFESSIONNEL À TEMPS PARTIEL

Professionnel qui travaille un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu pour le professionnel à temps complet.

1-1.18 PROFESSIONNEL EN PÉRIODE DE PROBATION

Désigne un professionnel qui n'a pas achevé sa période de probation, suivant les dispositions prévues à l'alinéa 5-1.03 a).

1-1.19 PROFESSIONNEL HORS ÉCHELLE

Professionnel dont le taux de rémunération est supérieur au taux maximum de l'échelle de traitement où il est placé en vertu des dispositions du chapitre 8-0.00.

1-1.20 PROFESSIONNEL RÉGULIER

Professionnel embauché par l'Université d'une façon autre que provisoire et qui a achevé sa période de probation. Il est embauché comme tel et occupe un poste.

1.-1.21 PROFESSIONNEL À STATUT PARTICULIER

Regroupe le professionnel remplaçant, le professionnel sous octroi, le professionnel sous-octroi de longue durée, le professionnel surnuméraire et le professionnel temporaire.

1-1.22 PROFESSIONNEL REMPLAÇANT

Professionnel embauché comme tel par l'Université pour remplacer un professionnel en congé autorisé selon les dispositions de la présente convention collective.

1-1.23 PROFESSIONNEL SOUS OCTROI

Professionnel embauché comme tel par l'Université, sous contrat individuel à durée limitée, pour travailler à un projet spécifique pour lequel une subvention, un subside ou un don a été versé. Cette appellation comprend les professionnels rémunérés à partir des fonds de recherche, aussi appelé « professionnels de la recherche ».

Les professionnels titulaires des trois (3) emplois suivants sont également considérés comme des professionnels sous octroi de subvention :

- deux (2) agents de liaison à CESAM
- un (1) kinésologue au SAAS

1-1.24 PROFESSIONNEL SURNUMÉRAIRE

Professionnel embauché comme tel par l'Université à l'occasion d'un surcroît de travail par un contrat à durée limitée, mais n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

La durée d'embauche d'un tel professionnel ne peut être prolongée à moins d'une entente à cet effet entre l'Université et le Syndicat.

1-1.25 PROFESSIONNEL TEMPORAIRE

Professionnel embauché comme tel par l'Université dans le cadre d'un projet spécifique en vertu d'un contrat à durée limitée ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois.

La durée d'embauche d'un tel professionnel ne peut être prolongée à moins d'une entente à cet effet entre l'Université et le Syndicat.

1-1.26 PROFESSIONNEL INTERMITTENT

Professionnel embauché sur un poste par l'Université pour une période de trente-deux (32) à trente-six (36) semaines consécutives par année, normalement située entre le 15 août et le 15 mai. À moins d'entente contraire entre les parties, l'Université ne peut réduire ou augmenter le nombre de semaines de travail annuel requis d'un professionnel lors de son embauche.

1-1.27 SYNDICAT

Désigne le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'Université du Québec à Chicoutimi.

1-1.28 TAUX HORAIRE

Traitement annuel brut divisé par 1 820 heures (52 semaines X 35 heures)

1-1.29 TRAITEMENT

Rémunération annuelle à laquelle un professionnel a droit en vertu de son échelle de traitement prévue au chapitre 8-0.00 de la convention collective et selon ses modalités d'application.

1-1.30 TRAITEMENT BRUT D'UN JOUR OUVRABLE

Traitement annuel brut divisé par 260 jours.

1-1.31 UNIVERSITÉ

Désigne l'Université du Québec à Chicoutimi.

1-1.32 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Désigne 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 professionnel et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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

1-1.33 HARCÈLEMENT SEXUEL

Désigne une pression indue exercée soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser les caractéristiques sexuelles d'un professionnel et ayant pour effet de compromettre son droit à l'égalité dans l'emploi, son droit à des conditions de travail justes et raisonnables, son droit à la dignité.

1-1.34 CHERCHEUR

Tout membre du corps professoral de l'Université ou tout autre employé de l'Université, bénéficiaire de fonds de recherche, qui effectue des travaux de recherche avec un (1) ou plusieurs professionnels dans le cadre de son travail à l'Université.

1-1.35 FONDS DE RECHERCHE

Fonds dont l'Université assume l'administration et qui consiste en subvention, octroi, commandite, contrat ou toute autre forme de financement obtenu par un chercheur auprès de l'Université, d'un organisme externe ou d'une entreprise privée ou publique, pour la réalisation de travaux de recherche effectués dans le cadre des fins poursuivies par l'Université.

1-1.36 SERVICE CONTINU

Période non interrompue pendant laquelle le lien d'emploi entre l'Université et un professionnel est maintenu.

1-1.37 SERVICE CUMULÉ

Total du nombre heures de l'ensemble des contrats d'un professionnel depuis son entrée en fonction.

1-1.38 STAGIAIRE POSTDOCTORAL

Un stagiaire postdoctoral est une personne titulaire d'un doctorat inscrit à l'UQAC qui entreprend d'acquérir, à temps complet et pour une durée déterminée de trois ans non renouvelable, une expertise de recherche complémentaire ou spécialisée, par la participation aux travaux de recherche d'une université.

1-1.39 PROJET DE RECHERCHE

Ensemble des activités de recherche à réaliser y compris les activités de support à la recherche regroupées autour d'une problématique de recherche sous la supervision d'un ou de plusieurs chercheurs.

1-1.40 PROFESSIONNEL SOUS OCTROI DE LONGUE DURÉE

Désigne un professionnel sous octroi de subvention qui répond aux conditions suivantes :

- avoir cumulé cinq (5) ans et plus de service continu dans un emploi provisoire;
- avoir cumulé l'équivalent d'au moins quatre (4) ans d'ancienneté;
- le service cumulé et l'ancienneté doivent avoir été cumulés dans la même fonction et dans la même unité de recherche;

Ce professionnel est visé par les dispositions applicables au professionnel à statut particulier en plus des avantages suivants :

- a) Congés sociaux (9-3.00)
- b) Cours de préparation à la retraite (9-12.06)
- c) Droits acquis :
Sans créer un précédent en aucune matière ni une obligation à long terme, l'Université maintient des avantages supérieurs déjà consentis à des professionnels concernant le salaire, la durée des vacances, le nombre de congés fériés. Le tout dans la mesure où les circonstances qui ont permis l'établissement d'un tel avantage ou bénéfice ne sont pas changées.
- d) Le remboursement des frais relatifs à la cotisation d'une corporation professionnelle lorsque l'appartenance à cette corporation est exigée expressément par la nature des actes à poser dans le cadre de son travail. Ce remboursement est effectué au prorata du temps de travail prévu à son contrat divisé par 1820 heures, et ce, sous réserve de dépôt des pièces justificatives.

CHAPITRE 2-0.00

JURIDICTION

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 La présente convention collective s'applique aux professionnels employés par l'Université, salariés au sens du Code du travail et couverts par le certificat d'accréditation.

Ces professionnels œuvrent dans deux (2) grands secteurs d'activité comme en fait foi la nouvelle accréditation unifiée, soit le secteur général et le secteur de la recherche.

2-1.02 L'Université et le Syndicat, dans un but de respect mutuel et de préservation de la qualité de vie au travail, des droits et des intérêts mutuels des parties, maintiennent des relations de travail harmonieuses, dans un climat d'ouverture, de dialogue et de bonne foi.

Dans le domaine de la recherche, ces relations impliquent également les professionnels et les chercheurs, et ce, en tenant compte des paramètres suivants :

- la contribution indispensable de la recherche à la formation universitaire et au développement des connaissances;
- la qualité, la motivation, la création et la productivité nécessaires favorisées au sein d'un projet de recherche, dans un contexte de compétition vive;
- l'autonomie scientifique dont doivent disposer les chercheurs dans la détermination des orientations de la recherche;
- les exigences des bailleurs de fonds, le montant et la période de validité des fonds de recherche, ainsi que les modifications ou les réaffectations budgétaires justifiées essentiellement par les objectifs ou les méthodes de recherche;
- le respect de l'éthique et de l'intégrité en recherche;
- la spécificité des connaissances, habiletés ou aptitudes requises des professionnels;
- les exigences liées au rôle de fiduciaire confié par les organismes ou entreprises à l'Université concernant l'administration des fonds de recherche octroyés aux chercheurs;
- des conditions de travail qui assurent la santé et la sécurité et favorisent le bien-être des professionnels de la recherche.

2-1.03 **Reconnaissance, droits et obligations des parties du secteur de la recherche.**

Les parties conviennent de préciser les dispositions suivantes propres au secteur de la recherche :

- a) L'Université ne peut, dans le but d'éviter l'application de la présente convention, faire administrer par des tiers les « fonds de recherche » pour lesquels elle agit habituellement comme fiduciaire.

Les salaires sont payés à partir de fonds de recherche dont l'Université est fiduciaire et sont versés aux professionnels de la recherche selon les procédures en usage à l'Université du Québec à Chicoutimi.

- b) Le professionnel du secteur de la recherche ayant cumulé cent quatre-vingts (180) jours de service et qui s'inscrit à un ou à des cours à l'UQAC conserve son statut de professionnel du secteur de la recherche et demeure couvert par le certificat d'accréditation des professionnels apparaissant en Annexe A de la présente convention collective.
- c) La présente convention collective ne restreint aucunement le travail des étudiants inscrits à temps complet aux deuxième et troisième cycles dans la mesure où ce travail est en lien direct avec l'obtention de leur diplôme d'études. Elle ne restreint pas non plus le travail des stagiaires postdoctoraux, pourvu que la durée du travail de ces personnes n'excède pas trois (3) années non renouvelables. L'Université remet au Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC trente (30) jours après le début d'un trimestre, la liste des stagiaires postdoctoraux inscrits.
- d) L'Université accepte de ne pas recourir de façon systématique et concertée aux stagiaires postdoctoraux afin de remplir les emplois occupés par des professionnels de la recherche.
- e) L'Université avise le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC, dans un délai raisonnable à la suite de l'accueil d'un nouveau stagiaire postdoctoral.
- f) L'Université et le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC conviennent d'utiliser la définition du statut d'étudiant prévue au Règlement général 3 de l'Université du Québec ainsi que les paramètres décrits au certificat d'accréditation des professionnels.
- g) L'Université, de concert avec le chercheur, possède tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses droits et obligations, sous réserve des dispositions de la convention.
- h) Tout professionnel du secteur de la recherche est soumis aux règlements et politiques de l'Université, entre autres en matière de propriété intellectuelle.

- i) Lorsqu'un professionnel du secteur de la recherche obtient un poste régulier à l'Université, les parties s'entendent sur le déroulement du processus d'intégration à son nouveau poste, et ce, de manière à ne pas pénaliser le déroulement du projet de recherche en cours. Par ailleurs, une fois sur son poste, le professionnel dispose d'une période d'essai de (10) jours de travail pendant laquelle il peut décider de retourner sur son emploi antérieur.
- 2-1.04 Sous réserve des paragraphes prévoyant des exceptions ou des modalités particulières d'application, le professionnel à temps partiel bénéficie, au prorata des heures régulièrement travaillées, de tous les droits et privilèges de la présente convention collective, à la condition qu'il puisse les exercer.
- 2-1.05 A) Le professionnel surnuméraire, temporaire, remplaçant ou sous octroi est assujéti aux dispositions suivantes :
- 1) Définition des termes (chapitre 1-0.00);
 - 2) Juridiction (chapitre 2-0.00);
 - 3) Prérogatives syndicales (chapitre 3-0.00);
 - 4) Participation (chapitre 4-0.00);
 - 5) Embauche, probation, démission (article 5-1.00) à l'exception des paragraphes 5-1.05;
 - 6) Ancienneté (article 5-2.05 a), d) et g) et article 6-3.07);
 - 7) Discrimination (article 5-4.00);
 - 8) Mesures disciplinaires (article 5-5.00);
 - 9) Accès à l'égalité (article 5-6.00);
 - 10) Ancienneté et rappel au travail (article 6-3.07)
 - 11) Responsabilité professionnelle (article 6-4.00) à l'exception du paragraphe 6-4.05;
 - 12) Horaire de travail (article 7-1.00);
 - 13) Horaire de quatre (4) jours (article 7-2.00) sauf pour le professionnel surnuméraire;
 - 14) Travail supplémentaire (article 7-3.00);
 - 15) Jours fériés (article 7-4.01);
 - 15) Vacances annuelles (article 7-5.00) à l'exception des paragraphes 7-5.01 a), 7-5.02, 7-5.03, 7-5.04, 7-5.10;
 - 16) Frais de déplacement (article 7-6.00);
 - 17) Vêtements (article 7-7.00);
 - 18) Sécurité (article 7-8.00);
 - 19) Locaux (article 7-9.00);
 - 20) Services à la communauté (article 7-10.00);
 - 21) Droits d'auteur et brevets d'invention (article 7-11.00);
 - 22) Classification et rémunération (article 8-0.00) ;
 - 23) Système de classification (article 8-1.00);
 - 24) Classification (article 8-2.00);

- 25) Classement (article 8-3.00);
- 26) Avancement d'échelons (article 8-4.00) à l'exception de 8-4.01 a) et de 8-4.03;
- 27) Corps d'emploi non prévus (article 8-5.00);
- 28) Échelles de traitement (article 8-6.00) : les professionnels reçoivent au moins le taux minimal prévu pour leur corps d'emploi respectif;
- 29) Versement du traitement (article 8-7.00);
- 30) Primes (article 8-8.00);
- 31) Assurances collectives (article 9-1.00) pour les professionnels à statut particulier dont la durée prévue d'engagement est de six (6) mois ou plus et dont le contrat est d'au moins quinze (15) heures par semaine;
- 32) Régime de retraite pour les professionnels admissibles selon le régime en vigueur (article 9-2.00);
- 33) Congés sociaux (article 9-3.01 b);
- 34) Droits parentaux :
 - a) pour le professionnel ayant cumulé trois (3) années d'ancienneté et plus (article 9-4.00);
 - b) pour le professionnel à statut particulier ayant cumulé moins de trois (3) années d'ancienneté (article 9-4.39);
- 35) Responsabilité civile (article 9-9.00);
- 36) Examen médical (article 9-10.00);
- 37) Maladies contractées ou accidents subis par le fait ou à l'occasion du travail : paragraphe 9-11.09 pour la durée du contrat du professionnel et article 9-11.15;
- 38) Perfectionnement (article 10-0.00) à l'exception de l'article 10-1.02 et 10-1.03;
- 39) Procédure de règlement des griefs et mécontentes et d'arbitrage (chapitre 11-0.00) pour réclamer les avantages ici conférés;
- 40) Durée de la convention collective et rétroactivité (article 12-0.00).

2-1.06 Le professionnel intermittent a droit à tous les avantages et privilèges de la présente convention collective à condition qu'il puisse les exercer, sous réserve des conditions et modalités suivantes:

- a) Aux fins de la période de probation, la première (1^{re}) journée de travail après la période d'arrêt estivale est présumée être la première (1^{re}) journée ouvrable qui suit la fin de la période de travail précédente.
- b) Pendant la période estivale, le professionnel bénéficie des mêmes avantages de la convention collective que le professionnel en congé sans traitement.

- c) Le professionnel est informé quinze (15) jours avant le début de sa période de travail annuelle de la date où ses services seront requis et de la date de la cessation de son emploi.
- d) Les articles « Régime de retraite » et « Assurances » s'appliquent aux professionnels intermittents dans la mesure où les plans le permettent.

2-1.07 À l'exception des cas d'urgence ou aux fins d'entraînement des professionnels, le personnel cadre ou les employés exclus des unités de négociation n'accomplissent pas les tâches exécutées par les professionnels couverts par les certificats d'accréditation.

Par ailleurs, un salarié exclu de l'unité de négociation peut être assigné à une fonction dont une partie des tâches est semblable à celles exécutées par les professionnels inclus dans l'unité de négociation, à condition que ceci n'ait pas pour effet la limitation du nombre de postes de professionnels, le déclassement ou la mise à pied de professionnels inclus dans les unités de négociation.

L'Université informe le Syndicat lorsqu'un salarié du SCFP-1574 est affecté temporairement à un poste professionnel en vertu de l'article 13.06 de sa convention collective.

2-1.08 Pour le professionnel surnuméraire, temporaire, remplaçant ou sous octroi qui obtient un poste en continuité avec sa dernière embauche, son ancienneté est calculée à partir de la date de cette dernière embauche au moment où il devient professionnel régulier, étant entendu qu'une interruption de dix (10) jours ouvrables n'est pas considérée comme une interruption de la continuité d'emploi aux fins d'application du présent paragraphe.

Dans le cas de la création d'un poste intermittent, la période d'interruption de contrats n'est pas considérée comme une interruption de la continuité d'emploi aux fins d'application de la présente clause.

2-1.09 Si l'Université crée un poste comprenant l'ensemble des tâches effectuées par le professionnel surnuméraire, temporaire, remplaçant ou sous octroi et si ce professionnel obtient ce poste en continuité avec sa dernière embauche, sa période de probation lui est créditée du nombre de jours et d'heures travaillés, étant entendu qu'une interruption de dix (10) jours ouvrables n'est pas considérée comme une interruption de la continuité d'emploi aux fins d'application du présent paragraphe.

Dans le cas de la création d'un poste intermittent, la période d'interruption de contrats n'est pas considérée comme une interruption de la continuité d'emploi aux fins d'application de la présente clause.

- 2-1.10 L'Université ne peut, en aucune façon, par l'embauche successive de professionnels temporaires, diminuer le nombre de postes existants ou éviter la création de postes requis pour ce projet.
- 2-1.11 L'Université ne peut, en aucune façon, par l'embauche successive de professionnels surnuméraires, pour un surcroît de travail donné, diminuer le nombre de postes existants ou éviter la création de postes requis par ce surcroît de travail.
- 2-1.12 L'Université ne peut se servir de contrats d'entreprise comme moyen de limiter le nombre de professionnels.

Lors du démarrage d'un nouveau programme, l'Université pourra octroyer de façon exceptionnelle un contrat à une personne exclue de l'unité d'accréditation et possédant une expertise de pointe dans le domaine, et ce, pour une durée ne dépassant pas deux (2) ans, le tout à la condition expresse qu'il n'y ait pas de professionnel membre de l'unité de négociation qui puisse effectuer le travail requis. L'Université fera parvenir une copie du contrat d'embauche au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa conclusion et versera la cotisation syndicale au Syndicat.

- 2-1.13 Le nombre de professionnels intermittents à temps complet et intermittents à temps partiel ne sera pas supérieur à douze pour cent (12 %) du nombre de postes de professionnels réguliers à temps complet embauchés à l'année.

Au plus, cinquante pour cent (50 %) de ces postes pourront être créés par la transformation de postes devenus vacants.

En aucun cas, un professionnel ayant un statut de professionnel régulier à la date de la signature de la présente convention collective ne verra son statut changé pour celui de professionnel intermittent.

Après entente entre les parties, lorsque les besoins du Service le permettent, à la demande d'un professionnel, l'Université transforme le poste qu'il occupe en poste intermittent. Dans ce cas, la procédure d'affichage ne s'applique pas.

2-2.00 RECONNAISSANCE

- 2-2.01 Aux fins de négociation et d'application de la convention collective, l'Université reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des professionnels régis par le certificat d'accréditation apparaissant à l'Annexe A.

Aucune entente particulière entre l'Université et un professionnel de la recherche, plusieurs ou l'ensemble des professionnels de la recherche relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans cette convention collective, n'est valide à

moins d'avoir reçu l'approbation écrite du Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC.

- 2-2.02 L'Université a le droit de diriger, d'administrer et de gérer l'institution conformément à sa fonction d'enseignement et de recherche, en accord avec les stipulations de la présente convention collective.
- 2-2.03 L'Université et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent, à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant.
- 2-2.04 L'Université agit par l'entremise de son Service des ressources humaines dans tout problème de relations de travail, de discussion, de négociation ou d'entente avec le Syndicat.
- 2-2.05 Le Syndicat convient que chacun de ses représentants doit s'acquitter de ses responsabilités de professionnel en accord avec les stipulations de la présente convention collective.
- 2-2.06 L'Université et le Syndicat reconnaissent que tout conseiller extérieur de l'une ou l'autre des parties a le droit d'assister à toute rencontre qui se tient dans le cadre de la présente convention collective.
- 2-2.07 **Services essentiels**

En cas de grève ou de lock-out, les parties conviennent qu'un nombre suffisant de professionnels doit être maintenu :

- a) lorsqu'une interruption ou un retard dans les travaux de recherche risque de :
- mettre en danger ou affecter la santé ou la sécurité des personnes;
 - mettre en danger ou causer des dommages aux animaux et organismes vivants, aux biens, aux matières périssables;
 - compromettre les engagements de l'Université à l'égard d'un organisme ou une entreprise donnant ainsi ouverture à des recours en dommages et intérêts.
- b) Pour assurer le maintien en état d'opération des systèmes de surveillance et de protection des immeubles, équipements et actifs informationnels.

Sur réception d'un avis de grève ou de lock-out, les parties se rencontrent afin d'identifier et de convenir du nombre et de l'identité des professionnels concernés ainsi que des modalités de leur maintien en service.

CHAPITRE 3-0.00

PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 RÉGIME SYNDICAL

- 3-1.01 Tout professionnel qui, à la signature de la convention collective, était membre du Syndicat ou qui le devient par la suite doit le demeurer pour la durée de la présente convention collective sous réserve des dispositions du Code du travail.
- 3-1.02 Tout professionnel embauché après la date de la signature de la présente convention collective doit, comme condition d'embauche, signer, dans les quinze (15) jours de son entrée en service, un formulaire d'adhésion au Syndicat. À cette fin, l'Université informe le professionnel de la disponibilité de la convention collective sur le Web. Sur demande, l'Université doit remettre au professionnel un exemplaire de la convention collective et le réfère au représentant du Syndicat.
- 3-1.03 L'Université ne peut être tenue de renvoyer un professionnel pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre ce professionnel comme membre, sauf si ce professionnel a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective.
- 3-1.04 L'Université n'est pas tenue de congédier un professionnel parce que le Syndicat l'aurait exclu de ses rangs, sauf si le professionnel a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Université ou d'une personne agissant pour cette dernière, à une activité contre le Syndicat.

3-2.00 COTISATION SYNDICALE

- 3-2.01 L'Université doit déduire à chaque période de paie, sur le traitement de chaque professionnel, un montant égal aux cotisations déterminées par le Syndicat.

Ces retenues sont effectuées dès la première période de paie suivant l'avis reçu.

- 3-2.02 L'Université fait parvenir au Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de la déduction prévue au paragraphe 3-2.01, la somme ainsi recueillie de même que la liste des professionnels par ordre alphabétique et, pour chacun d'eux ainsi que pour l'ensemble, le traitement annuel, le traitement versé à la période de paie, le montant retenu en cotisation syndicale à la période de paie et le montant retenu en cotisation syndicale depuis le début de l'année civile.
- 3-2.03 L'Université inscrit le montant total des cotisations syndicales versées par un professionnel sur les feuillets T-4 et Relevé 1 de l'année d'imposition.

3-2.04 Le Syndicat répond, en lieu et place de l'Université, à toute poursuite qui pourrait lui être intentée à la suite de l'application par l'Université des paragraphes de retenue syndicale (3-2.01 et 3-2.05).

3-2.05 Dans le cas d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives, l'Université s'engage, sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à commencer le prélèvement du montant non prélevé dans les quinze (15) jours dudit avis.

L'Université ne peut, à moins d'un accord à cet effet avec le professionnel concerné, prélever les montants d'arrérages dans une période moins longue que celle correspondant à l'omission de percevoir visée à l'alinéa précédent.

En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arrérages.

3-2.06 Le Syndicat fait parvenir à l'Université copie des résolutions prises conformément à ses statuts, en rapport aux cotisations syndicales.

3-3.00 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

3-3.01 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective et du présent article, le professionnel absent du travail en vertu du présent article conserve ses droits et privilèges prévus à la convention collective.

Lorsque le syndicat demande de libérer simultanément plus d'un professionnel du secteur de la recherche, l'Université n'est pas tenue d'accorder ces libérations dans un même projet de recherche.

Aucune libération syndicale ne peut avoir pour effet de prolonger l'engagement d'un professionnel à statut particulier.

3-3.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un officier ou délégué syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Université.

3-3.03 Seules les personnes dûment mandatées par le Syndicat sont habilitées à demander les libérations aux fins du présent article.

3-3.04 À moins de circonstances exceptionnelles, les demandes de libération pour activités syndicales doivent être faites deux (2) jours ouvrables avant leur occurrence.

3-3.05 Une libération demandée en vertu du présent article ne peut être refusée par l'Université sans motif valable.

- 3-3.06 Aux fins de la préparation de la convention collective, l'Université accorde à des représentants syndicaux un maximum de trente (30) jours ouvrables aux fins de ces activités comme telles et cela sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat. Ces jours ouvrables doivent être normalement utilisés dans les neuf (9) derniers mois de la durée de la convention collective.
- 3-3.07 L'Université libère, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, trois (3) membres du Syndicat pour assister aux séances de négociation, pour la relecture des textes en vue de la rédaction de la convention collective à la suite d'une négociation, pour une conciliation, pour une médiation ou pour les arbitrages si le différend est soumis à un conseil d'arbitrage. La libération cesse de s'appliquer lorsque les professionnels sont en grève.
- 3-3.08 a) L'Université libère, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, le président du Syndicat autorisé à raison de deux (2½) jours et demi fixes par semaine durant cinquante-deux (52) semaines par année pour s'occuper de toute affaire syndicale durant les heures de travail.
- b) L'Université libère, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, les représentants autorisés, à raison de quarante (40) jours ouvrables par an, non cumulatifs d'année en année, pour s'occuper de toute affaire syndicale durant les heures de travail.
- c) L'Université octroie dix (10) jours de libérations syndicales par année avec compensation financière aux projets de recherche.
- d) Lorsque les absences avec traitement prévues au présent paragraphe sont épuisées, l'Université accorde des libérations sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat, conformément au paragraphe 3-3.11.
- 3-3.09 a) Les représentants autorisés du Syndicat peuvent, à la suite d'une demande écrite d'au moins une semaine à l'avance, s'absenter pour assister au congrès et au conseil fédéral, au comité exécutif de la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche (FPPU). Cette demande doit comporter le nom de la (ou des) personne(s) pour qui l'absence est demandée ainsi que la durée, la nature et l'endroit de l'activité justifiant la demande. À cette fin, l'Université accorde annuellement un maximum de vingt (20) jours ouvrables de libération avec traitement sans remboursement par le Syndicat.
- b) Si les libérations accordées en vertu du présent paragraphe s'avèrent insuffisantes, un ou des représentants additionnels peuvent être libérés, sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat conformément avec le paragraphe 3-3.11.

- c) Lorsque le nombre de représentants prévu en a) ou b) s'avère insuffisant, l'Université accorde la libération de représentants additionnels sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat, conformément au paragraphe 3-3.11.

3-3.10 Tout professionnel peut, sur demande écrite du Syndicat, faite une (1) semaine à l'avance, s'absenter de son travail, sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat conformément au paragraphe 3-3.11, pour participer à des séances de formation. Cette demande doit faire mention de la durée, de la nature et de l'endroit de ladite séance.

Le paragraphe précédent ne doit pas avoir pour effet de libérer en même temps plus d'un professionnel par service, à moins d'entente préalable avec le directeur du service concerné.

3-3.11 À titre de remboursement des gains versés à tout professionnel absent sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat en vertu des paragraphes 3-3.08, 3-3.09 et 3-3.10, le Syndicat paie à l'Université, dans les trente (30) jours de l'envoi d'un compte à cet effet, une somme égale à un deux-cent-soixantième (1/260) du traitement annuel brut de ce professionnel pour chaque jour ouvrable d'absence.

3-3.12 Dix (10) fois par année, les membres de l'exécutif du Syndicat et le délégué syndical nommé en vertu du paragraphe 3-3.14 peuvent s'absenter de leur travail pendant une heure 15 minutes (1 h 15), normalement à la fin d'une demi-journée régulière de travail, pour assister à une réunion syndicale et ceci sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat.

3-3.13 À la demande du Syndicat, l'Université libère un (1) ou deux (2) professionnel(s) régulier(s) pour occuper à temps plein une fonction syndicale permanente ou élective. Cette libération est accordée sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat.

- a) Une demande écrite comportant le nom du professionnel, la nature et la durée probable de l'absence doit être transmise par le Syndicat au moins trois (3) semaines à l'avance.
- b) Le professionnel est libéré aux conditions prévues dans l'article 9-5.00; cependant, le professionnel ainsi libéré reprend son poste ou un poste équivalent au moment fixé lors de sa libération, ou plus tôt, moyennant un préavis de deux (2) mois. Toutefois, si son poste a été aboli, les dispositions de l'article « Sécurité d'emploi » s'appliquent.
- c) Malgré les dispositions prévues à l'alinéa b), le professionnel libéré pour occuper une fonction syndicale élective bénéficie des dispositions du paragraphe 8-4.01.

- d) Malgré le paragraphe 3-3.05, l'Université ne peut en aucun cas refuser le renouvellement d'une libération demandée en vertu de présent paragraphe si celle-ci a pour but de permettre à un professionnel d'occuper une fonction syndicale électorale.
- 3-3.14
- a) Le Syndicat nomme un professionnel à l'emploi de l'Université à la fonction de délégué syndical et il informe par écrit l'Université du nom de son délégué et de son substitut.
 - b) Le délégué syndical (ou son substitut) a pour fonction d'assister tout professionnel lors de la formulation, de la présentation, de la discussion et de l'enquête relative à son grief, ainsi que toute autre fonction qui lui est dévolue.
 - c) Dans l'exercice de sa fonction, le délégué syndical (ou son substitut) peut, après en avoir avisé son supérieur immédiat, s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat.
- 3-3.15
- Sous réserve des normes et des politiques institutionnelles en vigueur, le Syndicat peut utiliser gratuitement les locaux disponibles de l'Université pour tenir ses réunions. Cependant, si une telle utilisation occasionne des frais supplémentaires à l'Université, le Syndicat rembourse ces frais.
- 3-3.16
- L'Université met à la disposition exclusive du Syndicat un local convenable, meublé adéquatement, que le Syndicat utilise aux fins de secrétariat : le local est équipé de pupitres, chaises, tables de travail, classeurs, étagères, téléphones avec ligne téléphonique permettant l'installation d'un appareil « main libre » incluant le coût de l'installation et de location mensuelle. Le nettoyage et l'entretien sont assurés par l'Université conformément aux pratiques courantes. L'Université remplace l'ordinateur du Syndicat selon la pratique en vigueur pour l'ensemble de son personnel. Elle assure le support technique afférent.
- 3-3.17
- Le Syndicat peut afficher aux endroits désignés à cette fin tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres. Les endroits d'affichage sont déterminés par entente entre les parties. Tout document affiché doit être clairement identifié comme provenant du Syndicat.
- 3-3.18
- Le Syndicat peut distribuer tout document aux professionnels en le déposant à leur bureau ou dans leur casier respectif. Le Syndicat peut bénéficier du service de communication interne et de courrier électronique entre les divers pavillons de l'Université et entre les différentes unités constituantes conformément aux pratiques courantes.

- 3-3.19 a) Les absences au travail des membres du Comité de griefs aux fins d'enquête et discussion d'un grief ou mésentente n'entraînent aucune perte de traitement des professionnels concernés.
- b) Les professionnels appelés à témoigner à un arbitrage sont libérés sans perte de traitement pour la durée de leur témoignage.
- c) Les membres du Comité de griefs sont libérés sans perte de traitement pour la durée de l'arbitrage.
- 3-3.20 Les absences au travail des représentants du Syndicat aux fins de participation à toute réunion avec les représentants de l'Université n'entraînent aucune perte de traitement des professionnels concernés.

4-1.00 ÉCHANGE D'INFORMATION

4-1.01 Chaque mois l'Université remet au Syndicat une liste alphabétique mise à jour de tous les professionnels; cette liste comprend les renseignements suivants pour chacun des professionnels :

- nom, prénom et matricule;
- date de naissance;
- diplôme(s) obtenu(s) (fournir l'information à compter du 1^{er} juin 2010);
- adresse du domicile;
- traitement;
- classement;
- corps d'emploi;
- date d'entrée en service, date de départ et liste de rappel selon le cas;
- ancienneté;
- service, département ou unité;
- statut du professionnel : en probation ou régulier, à temps complet ou à temps partiel, remplaçant, surnuméraire, temporaire, sous octroi ou intermittent.

4-1.02 L'Université transmet au Syndicat dans les meilleurs délais, et si possible avant sa mise en vigueur, copie de tout règlement, avis ou directive de portée générale à l'intention des professionnels.

4-1.03 L'Université rend disponibles, sur le site intranet de l'institution, les procès-verbaux du conseil d'administration, du comité exécutif et de la Commission des études sauf les parties des procès-verbaux ayant fait l'objet de huis clos.

4-1.04 Les secrétaires des comités prévus à la présente convention collective font parvenir au Syndicat et à l'Université en même temps qu'aux membres des comités l'avis de convocation, le projet d'ordre du jour, le procès-verbal des réunions ainsi que les documents pertinents qui les accompagnent.

4-1.05 Le Syndicat fournit à l'Université la liste des membres de son exécutif et de ses représentants désignés aux comités prévus à la convention collective.

Le Syndicat informe l'Université, si possible dans un délai de deux (2) semaines, de toute modification à la liste prévue au présent paragraphe.

4-2.00 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)

- 4-2.01 L'Université et le Syndicat conviennent d'établir à la date de la signature de la convention collective un comité paritaire désigné sous le nom de Comité des relations de travail, ci-après appelé « Le Comité ».
- 4-2.02 Le Comité est composé de deux (2) représentants de l'Université et de deux (2) représentants du Syndicat, désignés par les parties au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la signature de la présente convention collective.
- 4-2.03 Le Comité doit étudier et discuter toute question, autre qu'un grief, relative aux relations entre l'Université d'une part et les professionnels et le Syndicat d'autre part, déterminée par entente entre les parties ou qui est spécifiquement identifiée par l'une ou l'autre des parties dans l'avis de convocation prévu au paragraphe 4-2.04.

Les parties s'emploient à rechercher une ou des solution(s) appropriée(s) sur la question discutée et à formuler des recommandations conséquentes à l'autorité concernée. En cas de désaccord sur la (ou les) solution(s) à suggérer, les représentants de chaque partie peuvent formuler des recommandations distinctes à l'autorité compétente.

- 4-2.04 a) Le Comité se réunit suivant les besoins, normalement dans les cinq (5) jours de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, sur tout sujet bien identifié; il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.
- b) Le rapport d'une réunion du Comité est produit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion et doit être signé par les deux parties; il est ensuite communiqué à l'Université et au Syndicat.
- c) Dans un délai raisonnable suivant la réception du rapport du Comité, l'Université communique sa décision au Comité, au Syndicat et aux personnes concernées.
- d) Les réunions du Comité se tiennent durant les heures normales de travail.
- e) Chaque partie peut s'adjoindre toute personne qu'elle juge à propos.

5-1.00 ENGAGEMENT, PROBATION, DÉMISSION

Le professionnel à statut particulier n'est pas assujéti aux dispositions des articles 5-1.03, 5-1.04 et 5.1-05.

- 5-1.01 L'embauche de tout professionnel se fait par contrat que le Service des ressources humaines remet au professionnel, l'informant de quelques-unes de ses conditions d'emploi (corps d'emploi, classement, traitement, date d'embauche, durée de probation, durée probable de l'emploi dans le cas d'un professionnel surnuméraire, temporaire, remplaçant ou sous octroi). Une copie de ce contrat est transmise au Syndicat dès l'entrée en fonction du professionnel.
- 5-1.02 Avant la signature de son contrat d'embauche, l'Université informe le professionnel de la disponibilité de la convention collective de travail sur le Web. Sur demande, il doit remettre au professionnel un exemplaire de la convention collective. Pour sa part, le professionnel fournit tous les documents attestant de ses qualifications et de son expérience et tout autre document demandé par l'Université; si le professionnel est dans l'impossibilité de fournir ces preuves, il remet à l'Université une attestation assermentée ou une déclaration solennelle à cet effet.
- 5-1.03 a) Le nouveau professionnel est en probation pendant une période de cent trente (130) jours effectivement travaillés. Cependant, après entente avec le Syndicat, la période de probation peut être prolongée.
- b) Le professionnel en période de probation doit demeurer au même poste et il ne peut obtenir de mutation tant que sa période de probation n'est pas terminée.
- c) À moins de stipulations contraires, le professionnel en période de probation bénéficie des avantages prévus à la présente convention collective; il ne peut toutefois recourir à la procédure de grief et d'arbitrage s'il est remercié de ses services durant sa période de probation, après un préavis écrit d'un (1) mois. Si l'Université fait défaut de fournir l'avis dans le délai prescrit, elle doit payer au professionnel une journée de traitement par jour de retard.
- d) Les professionnels ont accès à leur ancienneté via le Portail employé. Cette ancienneté est mise à jour à titre informatif à chaque période de paie
- 5-1.04 Le professionnel peut mettre fin à son emploi en tout temps moyennant un avis écrit expédié à l'Université au moins quatre (4) semaines avant son départ.
- 5-1.05 Le professionnel qui, ayant posé sa candidature à un poste exclu de l'unité de négociation, est nommé dans un tel poste, conserve le privilège, pendant une durée de

six (6) mois à partir de sa nomination, de retrouver son ancien poste et le statut qu'il y avait acquis, sous réserve qu'il en fasse la demande avec un préavis d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours.

5-2.00 ANCIENNETÉ

Le professionnel à statut particulier n'est pas assujéti aux dispositions de l'article 5-2.00 à l'exception de l'article 5-2.05 a), d) et g).

- 5-2.01 L'ancienneté signifie la durée totale de l'emploi cumulée par un professionnel exprimée en années et en jours à partir de la date de sa première embauche comme professionnel au service de l'Université.
- 5-2.02 Sous réserve de l'article 6-3.07, pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un professionnel doit avoir obtenu le statut de professionnel régulier. À compter de ce moment, son ancienneté est calculée depuis le premier jour de son embauche à titre de professionnel régulier. Est de plus alors ajoutée l'ancienneté accumulée à titre de professionnel surnuméraire, remplaçant, temporaire ou sous octroi selon les dispositions de l'article 6-3.07.
- 5-2.03 a) La liste d'ancienneté est produite à l'Annexe B. Le 30 septembre de chaque année, l'Université établit la liste d'ancienneté selon les dispositions du présent article et la rend disponible sur l'Intranet institutionnel pendant une période de trente (30) jours; elle en envoie une copie au Syndicat.
- b) À l'expiration du délai de trente (30) jours, la liste devient officielle, sous réserve des contestations écrites survenues durant la période d'affichage.
- c) Si l'ancienneté d'un professionnel est corrigée à la suite d'une contestation, cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif qu'à compter de la date d'affichage.
- e) Les professionnels ont accès en tout temps à leur ancienneté qui est mise à jour périodiquement à chaque période de paie sur le « Portail employé ».
- 5-2.04 À moins de stipulations contraires, les absences prévues par la convention collective ou autrement autorisées par l'Université ne constituent pas une interruption d'emploi aux fins d'application de la présente convention collective.

5-2.05 Le professionnel conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) durant une absence due à un accident de travail ou à une maladie professionnelle reconnue comme telle par la Commission de la santé et sécurité du travail;
- b) dans le cas d'une absence due à une maladie ou à un accident, pour une période n'excédant pas dix-huit (18) mois;
- c) dans le cas d'une promotion ou mutation à un poste exclu de l'unité de négociation, pour une période n'excédant pas six (6) mois;
- d) dans le cas d'absence au travail pour activités syndicales, pour une période n'excédant pas douze (12) mois;
- e) dans le cas d'un congé sans traitement, pour une période n'excédant pas douze (12) mois;
- f) durant un congé parental;
- g) dans le cas d'absence au travail pour occuper à temps plein une fonction syndicale permanente ou élective au sein de la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche (FPPU) ou d'un de ses corps affiliés.

5-2.06 Le professionnel conserve son ancienneté, mais ne l'accumule plus pendant qu'il est inscrit sur la liste de rappel et à l'expiration des délais prévus aux paragraphes b), c), d) et e) du paragraphe 5-2.05, et ce, jusqu'à l'échéance du congé autorisé dont il bénéficie; lorsque le présent paragraphe s'applique à un professionnel, l'Université avise par écrit le professionnel à l'occasion de l'affichage annuel de la liste d'ancienneté.

5-2.07 Le professionnel perd son ancienneté dans les cas suivants :

- a) abandon volontaire de l'emploi;
- b) mise à la retraite;
- c) congédiement, à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement de grief.

5-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Le professionnel à statut particulier n'est pas assujéti aux dispositions de l'article 5-3.00.

5-3.01 Le professionnel ayant moins de douze (12) mois d'ancienneté peut être mis à pied selon les dispositions du paragraphe 5-3.21.

5-3.02 Aucun professionnel ayant douze (12) mois et plus d'ancienneté ne sera congédié, mis à pied, renvoyé ou licencié ni ne subira de baisse de traitement à la suite ou à l'occasion :

- d'améliorations techniques;
- d'améliorations technologiques;
- de changements dans les structures administratives;
- de changements dans les procédés de travail;
- de changements de l'équipement;
- de sous-contrats.

5-3.03 Sous réserve du droit de l'Université de congédier un professionnel pour cause, aucun professionnel régulier ayant l'équivalent de vingt-quatre (24) mois et plus de service actif à temps complet ne peut être mis à pied, renvoyé ou licencié ni subir de baisse de traitement.

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'Université de mettre à pied un professionnel occupant un poste comportant une période de travail inférieure à cinquante-deux (52) semaines par année au moment prévu pour cette mise à pied. Cependant, ce professionnel bénéficie de la sécurité d'emploi au moment prévu pour la reprise des activités.

Dans le cas d'un professionnel à temps partiel, la computation se fait au prorata du temps travaillé par un professionnel à temps complet.

5-3.04 Aux fins du paragraphe 5-3.03, les vingt-quatre (24) mois accumulés doivent l'être sans interruption du lien d'emploi.

Aux fins du présent article, les heures cumulées sont celles pour lesquelles le professionnel régulier a reçu une rémunération effective de l'Université, à la suite d'une prestation de travail ou d'une absence autorisée avec traitement prévu à la convention collective.

Cependant, il est convenu que les absences au cours desquelles un professionnel reçoit des prestations en vertu d'un régime d'assurance salaire ou d'assurance emploi ne sont

pas considérées comme des absences autorisées avec traitement aux fins du présent article.

La disposition du paragraphe précédent ne s'applique pas dans le cas d'un congé de maternité ou d'un accident de travail.

- 5-3.05 L'Université informe le Syndicat au moins trois (3) mois à l'avance lorsqu'elle effectue des changements prévus au paragraphe 5-3.02 susceptibles d'occasionner un surplus de personnel ou de modifier sensiblement les tâches ou les conditions de travail des professionnels visés. Les parties peuvent, dans certains cas, convenir d'un (1) avis d'une durée moindre.

Dans les cas autres que ceux prévus au paragraphe 5-3.02, pour le professionnel ayant vingt-quatre (24) mois et plus de service actif, cet avis est transmis au Syndicat au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance et, dans la mesure du possible, au moins un (1) mois à l'avance. Les parties peuvent convenir d'une durée moindre.

- 5-3.06 Durant la période prévue au paragraphe 5-3.05, les parties doivent se rencontrer sans délai afin de déterminer les mesures à prendre pour atténuer les inconvénients qui peuvent résulter des changements prévus au paragraphe 5-3.02.

Les parties discutent alors :

- de l'application de l'ancienneté;
- du remplacement ou du recyclage des professionnels visés par les changements prévus au paragraphe 5-3.02;
- de toute autre mesure jugée valable par les parties.

- 5-3.07 Si une entente intervient entre les parties, les dispositions de cette entente s'appliquent à l'expiration du délai du paragraphe 5-3.05, ou dans un délai moindre si les parties en conviennent.

- 5-3.08 À défaut d'entente entre les parties et malgré les autres dispositions de la convention collective, les mesures suivantes de recyclage ou de remplacement sans affichage sont prises pour assurer la sécurité d'emploi du professionnel.

Cependant, si en cours d'application de l'une ou l'autre de ces mesures, une entente intervient entre les parties, elle s'applique nonobstant toute autre disposition du présent article.

Tout remplacement, provisoire ou non, prévu au présent article doit s'effectuer à l'intérieur de l'unité de négociation.

5-3.09 **REPLACEMENT**

Si un poste dont le maximum de l'échelle de traitement est égal à celui de l'échelle de traitement du poste aboli est disponible, le professionnel y est remplacé sans affichage pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales de ce poste. Si plusieurs tels postes sont disponibles, le choix du poste appartient au professionnel.

Si le professionnel refuse d'être remplacé à un tel poste, il est réputé avoir démissionné.

5-3.10 Le professionnel ainsi remplacé est sujet à la période d'essai prévue au paragraphe 6-3.05 c).

Si, au cours de cette période d'essai, le professionnel ne désire pas conserver le poste auquel il a été remplacé ou si l'Université juge que le professionnel ne peut compléter la période d'essai, il est alors remplacé de nouveau.

5-3.11 Le professionnel conserve, à ce nouveau poste, son échelon et sa progression salariale.

5-3.12 Si le remplacement ne peut être effectué selon les dispositions qui précèdent, le professionnel est remplacé provisoirement à son choix :

a) À un poste disponible dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui de l'échelle de traitement du poste aboli, pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales de ce poste; si plusieurs tels postes sont disponibles, le choix du poste appartient au professionnel.

Durant cette période, le professionnel ainsi remplacé peut, à sa demande, être remplacé à nouveau sans affichage à un poste disponible dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui sur lequel il a été remplacé et qui correspond davantage à ses qualifications. Toutefois, le professionnel ne peut être remplacé à un poste dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui du poste aboli.

b) À un projet spécifique d'une durée prévue de plus de deux (2) mois ou pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens du paragraphe 6-3.06 pour une durée de plus de deux (2) mois.

Si, durant cette période, un poste dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui de l'échelle de traitement du poste aboli devient disponible, le professionnel peut, à sa demande, être remplacé provisoirement à ce poste, pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales du poste.

Au terme du projet spécifique ou du remplacement, le professionnel bénéficie à nouveau du choix prévu au présent paragraphe.

- 5-3.13 Si aucune des mesures prévues aux sous-alinéas a) ou b) du paragraphe 5-3.12 n'existe, le professionnel peut alors être appelé à pallier à un surcroît occasionnel de travail, dans le même corps d'emploi ou dans un corps d'emploi apparenté à celui du poste aboli, d'une durée prévue de plus de deux (2) mois jusqu'à ce qu'un remplacement soit possible selon les paragraphes 5-3.09 à 5-3.12.
- 5-3.14 Si le projet spécifique, le remplacement au sens du paragraphe 6-3.06 ou le surcroît occasionnel de travail, selon le cas, est d'une durée de moins de deux (2) mois, les parties doivent se rencontrer afin de déterminer les mesures à prendre.
- 5-3.15 Durant le remplacement provisoire prévu au paragraphe 5-3.12 ou durant l'affectation à un surcroît occasionnel de travail prévu au paragraphe 5-3.13, le professionnel conserve l'échelle de traitement, l'échelon et la progression salariale qu'il avait dans le poste aboli.
- 5-3.16 Si, durant la période pendant laquelle le professionnel est provisoirement remplacé, un poste dont le maximum de l'échelle de traitement est égal à celui de l'échelle de traitement du poste aboli devient disponible, le professionnel a le choix :
- d'y être remplacé sans affichage pourvu qu'il réponde aux exigences normales de ce poste et, en ce cas, il est intégré dans l'échelle de traitement de ce poste selon le mécanisme prévu au paragraphe 5-3.11;
- ou
- de conserver le poste qu'il occupe à ce moment et, en ce cas, il est intégré dans l'échelle de traitement du poste qu'il occupe au même échelon que celui qu'il avait dans le poste aboli et il progresse dans cette échelle.
- 5-3.17 Si le poste dont le maximum de l'échelle de traitement est égal à celui de l'échelle de traitement du poste aboli disponible nécessite le déplacement du professionnel à plus de 50 km de son lieu habituel de travail, et qu'il refuse d'y être remplacé, il peut se prévaloir des dispositions du paragraphe 5-3.12 ou bénéficier des dispositions du paragraphe 5-3.19.

5-3.18 **RECYCLAGE**

Tout professionnel qui doit être déplacé selon les dispositions du présent article doit accepter de se soumettre au recyclage qui lui est proposé par les parties pourvu qu'il ait les aptitudes requises. Le professionnel qui doit être recyclé est libéré sans perte de son traitement régulier. Dans le cas où le recyclage consiste dans des cours de formation, le professionnel bénéficie d'une exonération complète des frais de scolarité qui y sont reliés.

Sauf disposition contraire au présent article, le professionnel conserve la progression salariale afférente à son poste aboli.

- 5-3.19 Si le professionnel refuse d'être replacé selon les modalités prévues au paragraphe 5-3.12 ou s'il refuse le recyclage qui lui est proposé, il peut soit démissionner et bénéficier de l'indemnité de séparation prévue au paragraphe 5-3.20, soit être mis à pied et inscrit sur la liste de rappel. Lors de l'échéance du délai prévu au paragraphe 5-3.21 g), il reçoit l'indemnité de séparation qu'il aurait reçue au moment du début de sa mise à pied. Toutefois, si pendant sa mise à pied, le professionnel refuse un rappel au travail à un poste équivalent, il est réputé avoir démissionné à partir du début de sa mise à pied et il ne bénéficie pas de l'indemnité de séparation prévue au paragraphe 5-3.20.
- 5-3.20 Aux fins du paragraphe 5-3.19, l'indemnité de séparation est équivalente à un (1) mois de traitement par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois.
- 5-3.21 Dans le cas de mise à pied, la procédure ci-après sera appliquée :
- a) l'Université détermine d'abord quels postes sont visés par la mise à pied;
 - b) le professionnel qui a le moins d'ancienneté dans la fonction visée par la mise à pied est déplacé;
 - c) le professionnel ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être replacé dans un poste dont l'échelle de traitement est égale ou inférieure aux dépens du professionnel qui a le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois que ledit professionnel ait plus d'ancienneté et qu'il satisfait aux exigences normales dudit poste;
 - d) chaque professionnel ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut, pourvu qu'il y ait un professionnel occupant un poste dont l'échelle de traitement est égale ou inférieure et dont l'ancienneté est inférieure à la sienne et qu'il satisfasse aux exigences normales dudit poste;
 - e) le professionnel déplacé à un autre poste, en vertu des paragraphes précédents, transporte à son nouveau poste l'ancienneté acquise à l'intérieur de l'unité de négociation; son traitement à son nouveau poste est établi conformément aux dispositions prévues à l'article 8-3.00 relativement aux changements de traitement à la suite d'une reclassification;
 - f) l'Université s'engage, dans le cas de mise à pied, à donner aux professionnels réguliers un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance durant

lesquels le professionnel n'est pas requis de se présenter au travail, et ce, sans perte de traitement;

- g) le professionnel affecté par la mise à pied est inscrit sur la liste de rappel et y est maintenu pour une période maximale de douze (12) mois; le rappel au travail se fait suivant les règles de l'ancienneté pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales du poste;
- h) dans le cas de mise à pied, l'Université s'engage à faciliter la réintégration du professionnel au marché du travail en lui autorisant des absences sans perte de traitement à l'intérieur de la période de trois (3) mois prévue au paragraphe 5-3.05 pour lui permettre de se trouver un emploi ailleurs.

5-4.00 DISCRIMINATION

5-4.01 L'Université reconnaît que le professionnel a le droit d'exercer en dehors de ses activités professionnelles toute activité politique, civique ou publique, le tout en conformité avec ses obligations, droits et privilèges prévus à la présente convention collective.

5-4.02 a) L'Université par ses représentants, le Syndicat par ses membres, conviennent de n'exercer aucun harcèlement sexuel ni aucun harcèlement psychologique. De plus, ils conviennent de n'exercer ni menaces, ni contrainte, discrimination, directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres à cause de sa race, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, de son apparence, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social, de son orientation sexuelle ainsi que de ses relations sociales, le tout conformément à ses obligations contractées par la présente convention collective.

b) Tout professionnel a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et de harcèlement psychologique.

c) L'Université doit prendre des moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement, et lorsqu'une telle condition est portée à sa connaissance, pour le faire cesser. À cette fin, les professionnels bénéficient de la Politique contre le harcèlement et la violence adoptée par l'Université.

5-5.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 5-5.01 a) Lorsqu'un acte posé par un professionnel entraîne une mesure disciplinaire, l'Université, selon la gravité de l'acte reproché, prend l'une des trois (3) mesures suivantes :
- l'avertissement écrit;
 - la suspension;
 - le congédiement.
- b) L'Université doit aviser par écrit le professionnel qu'il est sujet à une mesure disciplinaire dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance par l'Université de l'infraction qu'on lui reproche; ce délai est de déchéance et le fardeau de la preuve de la connaissance ultérieure des faits par l'Université incombe à l'Université.
- c) Dans tous les cas où l'Université applique une mesure disciplinaire, le professionnel concerné ou le Syndicat peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage; le fardeau de la preuve que la cause invoquée est juste et suffisante pour appliquer une mesure disciplinaire incombe à l'Université.
- d) Dans le cas où l'Université désire imposer une mesure disciplinaire à un professionnel, elle doit convoquer ledit professionnel par un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures; au même moment, l'Université avise le Syndicat que ce professionnel a été convoqué.
- e) Le préavis adressé au professionnel doit spécifier l'heure et l'endroit où il doit se présenter et la nature des faits qui lui sont reprochés. Le professionnel peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.
- 5-5.02 Lors d'un arbitrage, l'Université ne peut mettre en preuve les mesures disciplinaires dont le professionnel et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit.
- 5-5.03 Aucune pression ou menace ne peut être exercée dans le but d'amener un professionnel à signer un document pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes de processus de règlement de grief.
- 5-5.04 Sur demande au Service des ressources humaines, un professionnel peut toujours consulter son dossier personnel accompagné ou non d'un représentant autorisé du Syndicat. Il peut en obtenir sur demande toute copie aux frais de l'Université, sauf s'il en a déjà reçu copie.
- 5-5.05 Tout avis disciplinaire versé au dossier d'un professionnel ne peut être invoqué contre lui et est retiré de son dossier si, au cours des cent quatre-vingts (180) jours travaillés

suivant le dépôt au dossier, il n'y a pas eu de récidive ou s'il n'y a pas d'autre avis disciplinaire concernant une offense de même nature versée au dossier.

Le professionnel sujet à un avertissement ou à une réprimande écrite peut requérir l'insertion au dossier d'une réponse écrite dans laquelle il en conteste le bien-fondé. Cet écrit est retiré du dossier en même temps que l'avertissement ou la réprimande.

- 5-5.06 L'entrée en vigueur d'une suspension ou d'un congédiement doit être normalement précédée d'un préavis de cinq (5) jours ouvrables sauf dans les cas où ce qui est reproché au professionnel entraîne pour l'Université un préjudice dont la nature ou la gravité nécessite une sanction immédiate.

5-6.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Les parties conviennent de confier au Comité des relations de travail le mandat suivant :

- a) d'étudier tout problème d'accès à l'égalité soumis par l'une ou l'autre des parties représentées au comité;
- b) de faire aux parties toute recommandation utile en vue d'élaborer, si nécessaire, un programme d'accès à l'égalité.

6-1.00 AFFECTATION

Le professionnel à statut particulier n'est pas assujéti aux dispositions de l'article 6-1.00.

6-1.01 Sous réserve des circonstances prévues à l'article 5-3.00 « Sécurité d'emploi » et des modalités de réaffectation qui y sont énoncées, l'Université ne peut modifier l'affectation à un poste d'un professionnel sans le consentement de ce dernier.

6-2.00 AFFECTATION TEMPORAIRE

Le professionnel à statut particulier n'est pas assujéti aux dispositions des articles 6-2.00

6-2.01 L'Université s'engage, à moins que les besoins du service ne le justifient pas, à affecter immédiatement un professionnel à temps complet ou à temps partiel (minimum quinze (15) heures) à tout poste dont le titulaire est absent pour un délai de plus de trente (30) jours ouvrables sauf s'il s'agit de vacances ou pendant la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec lors d'une absence pour cause de maladie. L'Université comble alors le poste, soit par affectation temporaire, soit par un professionnel remplaçant. Il est toujours loisible au professionnel régulier de refuser une affectation temporaire.

Si l'Université choisit d'affecter immédiatement un professionnel à temps partiel, elle ne pourra faire exécuter les tâches du titulaire absent du poste par d'autres personnes que par le professionnel affecté à temps partiel.

6-2.02 Dans les cas d'affectations temporaires, l'Université affecte par ordre de priorité le professionnel du secteur, du service, du département, du bureau, en tenant compte de la capacité du professionnel à répondre aux exigences normales du poste et de la compétence. En cas de compétence égale, l'ancienneté est le facteur déterminant.

6-2.03 Dans le cas d'affectations temporaires à temps complet de dix (10) mois et plus, lorsqu'aucun professionnel du service ne peut être affecté, l'Université procède à l'affichage de ces affectations. Les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Une copie de l'affichage est envoyée au Syndicat dès le début de l'affichage.
- b) L'affectation est octroyée en tenant compte de la capacité du professionnel à satisfaire aux exigences normales du poste.

Lorsqu'il y a plus d'un candidat parmi les professionnels, le poste est accordé au plus compétent. En cas de compétence égale, l'ancienneté est le facteur déterminant.

- c) Le candidat choisi doit occuper le poste dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent sa nomination.
- f) Le professionnel qui obtient l'affectation à la suite de l'affichage est sujet à la période d'essai prévue au paragraphe 6-3.05 c).

Cependant, les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas lorsque le délai entre la demande de congé du professionnel devant être remplacé et le début de l'affectation est de moins de vingt (20) jours ouvrables.

- e) Le poste devenu vacant à la suite de cet affichage est comblé selon les besoins du service, au choix de l'Université, soit par affectation temporaire, soit par l'engagement d'un professionnel remplaçant à temps plein ou à temps partiel.
 - f) Le professionnel qui a obtenu une telle affectation ne peut poser sa candidature sur une autre affectation tant que dure son affectation temporaire.
- 6-2.04
- a) Un professionnel affecté temporairement à un poste exclu de l'unité de négociation continue de bénéficier des dispositions de la présente convention collective. Le professionnel et le Syndicat doivent être avisés par écrit d'une telle affectation.
 - b) Le professionnel affecté de façon temporaire à un poste inclus dans l'unité de négociation ou exclu de l'unité de négociation, déclaré vacant ou nouvellement créé, reçoit, pendant le temps qu'il remplit le poste, le traitement le plus élevé, soit celui qu'il détenait avant cette affectation temporaire, soit celui du poste qu'il occupe temporairement, à la condition toutefois que la durée de remplacement soit d'au minimum un (1) jour ouvrable.
 - c) Le professionnel affecté de façon temporaire à un poste de cadre reçoit, pendant qu'il remplit ce poste, une prime égale à quinze pour cent (15 %) de son traitement régulier, à la condition toutefois que la durée de remplacement soit d'au minimum un (1) jour ouvrable.
 - d) Une fois terminée la période au cours de laquelle un professionnel a été affecté temporairement à un autre poste, ce professionnel réintègre son poste antérieur sans perte d'aucun droit afférent à ce dernier.

6-3.00 POSTE DE PROFESSIONNEL À COMBLER

Le professionnel à statut particulier n'est pas assujéti aux dispositions des articles 6-3.00 à l'exception de la disposition 6-3.07

6-3.01 Dès qu'un poste de professionnel est créé ou qu'un poste est vacant et doit être comblé, l'Université doit, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la date de la création du nouveau poste ou de la vacance, porter le fait et les exigences normales pour l'obtention du poste, par voie d'affichage, à la connaissance des professionnels et du Syndicat. Une copie de l'avis d'affichage est expédiée au Syndicat dès le début de l'affichage. Le poste doit alors être comblé au plus tard soixante (60) jours ouvrables suivant le début de l'affichage. Seulement durant ces périodes, l'Université peut utiliser les services d'un professionnel remplaçant.

S'il y a retard dans le choix d'un candidat, l'Université informe, sur demande, le Syndicat des motifs de retard.

Cependant, si l'Université décide de ne pas combler le poste ou de différer le moment de le combler, elle en avise le Syndicat avant la fin du délai de vingt-cinq (25) jours ouvrables prévu au paragraphe précédent. Le retard d'un tel avis n'entraîne pas l'obligation de combler le poste.

L'Université peut différer d'un (1) an l'affichage d'un poste laissé vacant par un départ à la retraite. Durant cette période, l'Université ne pourra faire exécuter les tâches par d'autres personnes.

6-3.02 La formule d'affichage doit indiquer :

- a) le titre du corps d'emploi et du poste;
- b) une description sommaire des tâches (nature) et les exigences normales;
- c) le service auquel le poste est rattaché;
- d) l'échelle de traitement;
- e) le lieu de travail (localité).

6-3.03 Les professionnels intéressés à poser leur candidature doivent transmettre leur demande écrite au Service des ressources humaines pendant la période d'affichage. Toute candidature soumise en dehors dudit délai ne peut être retenue.

6-3.04 L'Université doit transmettre au Syndicat la liste des professionnels (en indiquant leur ancienneté) qui ont posé leur candidature dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage. S'il y a retard dans le choix d'un candidat, l'Université informe sur demande le Syndicat des motifs du retard.

Lors de la nomination, l'Université donne une réponse écrite et motivée à chaque professionnel ayant posé sa candidature, avec copie au Syndicat.

- 6-3.05 a) Le professionnel déjà à l'emploi de l'Université a priorité sur tout autre candidat provenant de l'extérieur de l'unité de négociation à la condition qu'il réponde aux exigences normales du poste. Le fardeau de la preuve de l'incapacité du professionnel à satisfaire aux exigences normales du poste incombe à l'Université.
- b) Lorsqu'il y a plus d'un candidat parmi les professionnels, le poste est accordé au plus compétent. En cas de compétence égale, l'ancienneté est le facteur déterminant.
- c) Lorsqu'un professionnel visé au paragraphe a) obtient le poste, il bénéficie d'une période d'essai de soixante (60) jours de travail effectif pendant laquelle il peut réintégrer son ancien poste sans perte d'aucun droit.

Si l'Université juge que le professionnel ne peut compléter la période d'essai, elle doit le réintégrer dans son ancien poste, et ce, sans perte d'aucun droit. Le fardeau de la preuve de l'incapacité du professionnel à compléter sa période d'essai incombe à l'Université.

- d) Parmi les candidats provenant de l'extérieur de la constituante, le professionnel à l'emploi de l'Université du Québec à Trois-Rivières, de l'Université du Québec en Outaouais ou de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue a priorité sur tout autre candidat de l'extérieur.

6-3.06 Ne sont pas considérés comme postes vacants aux fins du présent article, les postes dégagés à l'occasion de :

- a) maladie ou accident subi à l'occasion du travail ou autrement, mais dont la durée n'excède pas douze (12) mois;
- b) les vacances annuelles;
- c) congé autorisé de douze (12) mois ou moins;
- d) congé parental;
- e) affectation temporaire;
- f) l'application des paragraphes 5-1.05 et 6-3.05 c). Toutefois, dans ce dernier cas, l'Université peut procéder à l'affichage et à la nomination qui devient effective à l'expiration du délai prévu au sous-alinéa 6-3.05 c).

Les délais prévus en a) et c) peuvent être prolongés après entente entre les parties.

Au retour de l'absence prévue ci-dessus, le professionnel retrouve le poste qu'il occupait au moment de son départ. Si ce poste n'existe plus, il bénéficie des mêmes

droits et privilèges que ceux dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail au moment de l'abolition du poste et est sujet aux mêmes obligations.

6-3.07 Dispositions applicables aux statuts particuliers

A) Ancienneté et rappel au travail

Le professionnel à statut particulier accumule du temps de travail calculé en jours et en heures rémunérés à compter de la date de la signature de la convention collective.

Le travail supplémentaire accompli par le professionnel de même que l'indemnité de vacances ne sont pas considérés aux fins de calcul de l'ancienneté. Les jours d'absence sans traitement préalablement déclarés et autorisés sous motif de « vacances » sont reconnus comme des jours travaillés aux fins du calcul de l'ancienneté. Dans le cas de vacances sans traitement, le total des heures et jours ainsi considérés ne peut excéder l'équivalent en heures et jours correspondant à l'indemnité de vacances afférente.

Il est de la responsabilité du professionnel de transmettre son formulaire d'autorisation de vacances selon la procédure en vigueur.

À compter du moment où un professionnel surnuméraire, temporaire, remplaçant ou sous octroi a accumulé cent quatre-vingts (180) jours rémunérés, ces jours sont convertis en ancienneté.

Cette ancienneté est calculée en heures et en jours travaillés. Sept (7) heures rémunérées constituent une (1) journée d'ancienneté et deux cent-soixante (260) jours valent une (1) année. Le professionnel conserve ses jours effectivement travaillés ou son ancienneté, ou les deux selon le cas, pendant les vingt-quatre (24) mois qui suivent l'expiration de son dernier emploi provisoire.

Seul le professionnel à statut particulier ayant accumulé cent-quatre-vingts (180) jours d'ancienneté bénéficie des dispositions suivantes :

a) Professionnels surnuméraire, temporaire, remplaçant ou sous-octroi du secteur général

- i. Pour tout emploi provisoire d'une durée prévue de plus d'un (1) mois de travail, l'Université convient de rappeler les professionnels qui répondent aux exigences de l'emploi en tenant compte de la compétence. En cas de compétence égale, l'ancienneté est le facteur déterminant.

L'Université procède selon le paragraphe a) i) qui précède sauf dans les cas suivants :

1. Prolongation de l'embauche ou réembauche d'un professionnel remplaçant dans la même fonction et dans le même service ou département, lors de la prolongation d'un congé à long terme tels un congé de maternité, un congé de perfectionnement ou un congé de maladie, lorsque ce professionnel remplaçant est déjà assigné à ce poste depuis plus d'un (1) mois continu;
2. Réembauche d'un professionnel sous octroi dans une même fonction ou dans un même projet suite au renouvellement de l'octroi ou à l'interruption de l'embauche si celui-ci a déjà accumulé plus de cent-quatre-vingts (180) jours d'ancienneté. Le professionnel sous octroi peut demander à être inscrit sur la liste de rappel durant une interruption de l'embauche.

b) Professionnels sous-octroi du secteur de la recherche

- i. Pour tout emploi provisoire d'une durée prévue de plus de trente (30) jours de travail, l'Université offre au professionnel inscrit sur la liste de rappel, possédant les qualifications requises et répondant aux exigences de l'emploi, en commençant par celui qu'elle juge le plus compétent. En cas de compétence égale, l'ancienneté est le facteur déterminant. Le contrat de moins de trente (30) jours offert à un professionnel sous-octroi du secteur de la recherche non-inscrit sur la liste de rappel ne peut être renouvelé à moins d'entente entre l'Université et le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC.
- ii. Lorsqu'aucun professionnel n'est embauché suite à l'application du paragraphe précédent, l'Université peut embaucher une personne dont le nom ne figure pas sur la liste de rappel, à condition que cette personne possède les qualifications requises et réponde aux exigences de l'emploi concerné.
- iii. Dans les cinq (5) jours suivant l'attribution d'un emploi en vertu des sous-paragraphe i) et ii), l'Université informe le Syndicat du nom du professionnel qui a obtenu un emploi. De plus, l'Université transmet au Syndicat les coordonnées du professionnel nouvellement engagé dont le nom, les coordonnées et le diplôme n'apparaissent pas sur la liste de rappel.

- iv. En cas de grief, le nom du professionnel qui aurait prétendument dû être embauché doit être indiqué par le Syndicat.
- v. La première période d'essai d'un professionnel sous-octroi du secteur de la recherche est d'une durée de cent-quatre-vingts (180) jours de service cumulé. Par la suite, à chaque emploi avec un nouveau chercheur pour un nouveau projet, la nouvelle période d'essai est de quatre-vingt-dix (90) jours de service cumulé. La décision de l'Université de ne pas donner suite à une période d'essai ne peut faire l'objet d'un grief. Toutefois, un professionnel de la recherche qui ne réussit pas la période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours ci-haut mentionnée, est réinscrit sur la liste de rappel.
- vi. Au cours de la période mentionnée au sous-paragraphe v), le professionnel sous-octroi du secteur de la recherche peut renoncer à son emploi et demander à être réinscrit sur la liste de rappel.
- vii. Lors de la réactualisation de son emploi au sein d'un projet de recherche et nonobstant les paragraphes i) à vi), le professionnel du secteur de la recherche mis à pied lors du retrait de cet emploi est rappelé en priorité, pourvu que son nom figure sur la liste de rappel.

Le rappel au travail d'un professionnel à statut particulier en vertu des paragraphes a) et b) se fait par téléphone au(x) numéro(s) – maximum deux (2) – indiqué(s) par ce dernier au Service des ressources humaines.

Le Service des ressources n'est pas tenu d'appeler plus de deux (2) fois en deux (2) jours consécutifs pour une même série de rappels.

B) Mise à pied

- a) À sa mise à pied, le professionnel est inscrit sur la liste de rappel et il conserve son ancienneté pendant vingt-quatre (24) mois. Cependant, le professionnel qui refuse deux (2) rappels consécutifs perd l'ancienneté accumulée à moins que :
 - l'acceptation du professionnel implique le bris d'un contrat, chez un autre employeur, d'une durée supérieure à celui offert;
 - le refus du professionnel ne soit pour cause de maladie ou d'accident. Dans ce cas, l'Université peut exiger un certificat médical.

- b) En plus du paragraphe a), la mise à pied du professionnel du secteur de la recherche est assujetti aux dispositions suivantes :
- i. L'Université peut procéder à la mise à pied d'un professionnel du secteur de la recherche pour une raison juste et suffisante.
 - ii. Lorsque l'Université décide de faire une mise à pied dans un projet, elle procède de la façon suivante :
 - Elle identifie d'abord le professionnel du secteur de la recherche qui possède le moins de service cumulé;
 - Elle procède à la mise à pied de ce professionnel du secteur de la recherche, sauf si ses connaissances, qualifications et habiletés sont nécessaires pour l'exercice immédiat des emplois requis dans le projet de recherche. Dans ce cas, ce professionnel de la recherche demeure au travail. L'Université utilise le même processus pour identifier le professionnel de la recherche devant effectivement être mis à pied.
 - iii. L'Université avise le professionnel du secteur de la recherche par un avis écrit motivé de sa mise à pied au moins quatorze (14) jours avant la date effective de sa mise à pied et transmet copie de cet avis au Syndicat des professionnelles et professionnels.

C) Affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé

Lors de l'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé, le professionnel à statut particulier qui postule peut utiliser son ancienneté accumulée.

Dans ce cas, les alinéas a) et b) du paragraphe 6-3.05 s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, en aucun temps son ancienneté ne peut avoir priorité sur celle des professionnels réguliers.

Si le professionnel qui a obtenu un poste est remercié de ses services conformément au paragraphe 5-1.03, il est réinscrit sur la liste de rappel prévue au sous-alinéa 6-3.07. Son ancienneté est alors celle qu'il avait à la date d'obtention dudit poste à laquelle s'ajoutent les jours rémunérés alors qu'il était en période de probation.

D) Liste d'ancienneté

Il est inscrit sur la liste d'ancienneté prévue au paragraphe 5-2.03.

E) Liste de rappel

Une copie de la liste de rappel est remise au Syndicat tous les mois. Celle-ci comprend les renseignements suivants :

- 1) matricule;
- 2) nom et prénom;
- 3) ancienneté;
- 4) statut.

Après entente, les parties peuvent apporter des corrections à la liste sans effet rétroactif au-delà de la demande de révision.

En aucun cas, l'ancienneté accumulée par les professionnels surnuméraire, temporaire, remplaçant ou sous octroi ne peut être cumulée avant le 24 janvier 1991.

Pour le professionnel à statut particulier qui a obtenu un poste, seule la période de probation lorsque créditée en tout ou en partie peut être considérée comme de l'ancienneté ou du service actif aux fins d'application de l'article 5-3.00 (Sécurité d'emploi).

6-4.00 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

Le professionnel à statut particulier n'est pas assujéti aux dispositions de l'article 6-4.05.

6-4.01 Tout document préparé par un professionnel dans l'exercice de sa fonction ou sous sa direction doit être signé par lui. Si l'Université publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document signé par le professionnel, le nom de l'auteur, son titre professionnel et le nom de l'Université seront indiqués sur ce document.

6-4.02 a) L'Université accorde liberté à tout professionnel de ne pas signer un document rédigé par ce dernier dans l'exercice de ses fonctions s'il croit qu'on n'a pas respecté l'éthique propre à sa profession.

- b) Si l'Université publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par le professionnel, il lui est interdit d'y apposer le nom de ce professionnel.

- 6-4.03 L'Université et le Syndicat s'engagent à ne laisser intervenir aucune influence venant en conflit avec les règles de l'art, de l'efficacité, de l'économie et de la technique dans l'élaboration et la mise en œuvre des travaux relevant de la compétence des professionnels.

- 6-4.04 Les parties reconnaissent comme base de l'action professionnelle les principes énoncés par les codes d'éthique actuellement en vigueur des corporations qui régissent les professions dans la province de Québec sous réserve des dispositions prévues dans la présente convention collective.

- 6-4.05 L'Université défraie le coût de la cotisation de corporation de tout professionnel de qui l'appartenance à une corporation est exigée par la loi ou par l'Université.

- 6-4.06 L'Université ne peut obliger un professionnel à identifier les individus qui lui ont fourni confidentiellement des informations à partir desquelles ce professionnel a rédigé un rapport.

7-1.00 HORAIRE DE TRAVAIL

- 7-1.01 a) La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties normalement en cinq (5) jours consécutifs de travail de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi entre 8 h et 16 h 30.
- b) La durée de la semaine régulière de travail est réduite à trente-deux (32) heures, sans réduction du traitement régulier, pour une période de dix (10) semaines se terminant normalement le dernier vendredi qui précède la semaine des inscriptions tardives à Chicoutimi pour le trimestre d'automne de l'année académique concernée. Cette période peut être modifiée après entente entre les parties.
- c) Sous réserve du paragraphe 7-1.02, la réduction prévue au paragraphe b) s'effectue à la fin de la dernière journée ouvrable de la semaine régulière de travail. Aux fins d'application de la présente convention collective, chaque journée ainsi réduite est réputée constituer une journée régulière de travail, sauf aux fins de remboursement par le Syndicat de journées de libération pour activités syndicales.
- d) À moins d'entente contraire, et à l'exception de l'article 5-5.00, durant la période comprise entre l'avant dernier vendredi de juin et le premier lundi d'août, les délais prévus dans cette convention collective sont suspendus.
- 7-1.02 a) Dans l'éventualité d'une répartition des heures différentes de celles prévues à la clause 7-1.01 a), l'Université et le Syndicat s'entendent sur une nouvelle répartition des heures en fonction des besoins du service.
- b) Malgré la règle générale prévue à la clause 7-1.01, le professionnel peut bénéficier d'un horaire flexible de travail, après entente avec son supérieur immédiat. La demande du professionnel ne peut être refusée sans motif valable, étant par ailleurs entendu qu'une demande d'horaire flexible de travail doit respecter les besoins du service.

Dans un but de conciliation travail et vie personnelle, la flexibilité d'horaire s'applique selon les deux (2) modalités suivantes :

- 1) Un aménagement d'horaire à caractère répétitif. Tel aménagement doit prévoir les moments d'absence et de reprise de temps en respect de la durée de la semaine régulière de travail du professionnel concerné. Tel aménagement d'horaire s'effectue en début de trimestre et demeure valide jusqu'à nouvel ordre ou au minimum pour toute la durée du trimestre en

cours. Tel aménagement d'horaire peut cependant être révoqué en tout temps pour un motif lié aux besoins du service ou s'il est utilisé pour des motifs autres que ceux ayant motivés la demande initiale.

- 2) Un ajustement ponctuel de l'horaire de travail. Tel ajustement doit préciser le moment d'absence et le moment de la reprise de temps en respect de la durée de la semaine régulière de travail du professionnel concerné. Tel ajustement à l'horaire est entendu et consignée par le supérieur immédiat au sein de l'unité administrative concernée.
 - c) Le fait pour un professionnel de bénéficier d'un horaire flexible de travail ne peut avoir pour effet d'ajouter ou d'enlever des droits accordés par la présente convention collective.
- 7-1.03 Tout professionnel a droit à une période non rémunérée de repas de quatre-vingt-dix (90) minutes, au cours de sa journée régulière de travail.
- 7-1.04 Tout professionnel a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée régulière de travail.
- 7-1.05 Malgré ce qui est prévu au présent article et après entente entre le chercheur et le professionnel du secteur de la recherche et, sous réserve des besoins reliés aux activités de recherche, la répartition des heures d'une semaine de travail peut être différente.

7-2.00 HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

Le professionnel surnuméraire n'est pas assujéti aux dispositions de l'article 7-2.00.

- a) L'horaire de quatre (4) jours s'applique, après entente avec les parties, pendant la période estivale telle que définie au paragraphe 7-1.01 b).
- b) L'horaire de travail est réparti sur quatre (4) jours du lundi au jeudi, entre huit (8 h) heures et douze (12 h) heures et entre treize (13 h) heures et dix-sept (17 h) heures, incluant une période rémunérée de quinze (15) minutes de repos par demi-journée de travail.
- c) Aux fins d'application de la présente convention collective, la semaine de travail ainsi réduite à quatre (4) jours est réputée comporter cinq (5) jours ouvrables.
- d) Pour chaque absence pour cause de maladie, la banque de jours de maladie est débitée du nombre d'heures de son absence, soit par exemple huit (8) heures par journée complète d'absence durant la période de l'entente.

- e) Le professionnel ne peut se prévaloir de l'horaire de quatre (4) jours dans les semaines de la saison estivale où il y a un congé férié. Dans ce cas, l'horaire de travail prévu dans le cadre du paragraphe 7-1.01 b) s'applique.

7-3.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 7-3.01
 - a) Tout travail effectué par un professionnel en dehors de son horaire régulier de travail est considéré comme du travail supplémentaire s'il a été approuvé préalablement par le supérieur qui requiert le travail ou s'il a été fait à sa connaissance et sans objection de sa part.
 - b) Les vacances, les jours fériés chômés et payés ainsi que les jours de congé de décès prévus à l'article 9-3.03 sont considérés comme des jours travaillés pour le calcul des heures supplémentaires.
 - c) Les parties conviennent que le travail supplémentaire doit être maintenu au minimum et fait sur une base facultative.
- 7-3.02
 - a) Tout travail supplémentaire effectué par un professionnel est rémunéré à son taux de traitement régulier.
 - b) Malgré les dispositions prévues en a) du présent paragraphe, le professionnel qui travaille lors d'un jour férié identifié aux paragraphes 7-4.01, 7-4.02 et 7-4.03 ou qui travaille plus de trente-cinq (35) heures par semaine est rémunéré au taux et demi (150 %) de son traitement horaire régulier.
- 7-3.03 Il est loisible au professionnel de convertir en temps d'absence au travail le travail supplémentaire jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables (70 heures) à l'intérieur d'une même année financière.

Le professionnel informe son supérieur du moment de la prise de ces jours lesquels doivent être pris au plus tard à la fin de l'année financière qui suit celle où ils ont été accumulés. Il ne peut être refusé sans motif valable, étant par ailleurs entendu qu'une reprise de temps supplémentaire doit respecter les besoins du service. À moins d'entente contraire, le professionnel qui a décidé de convertir en temps d'absence au travail le temps supplémentaire effectué ne peut modifier son option.

Au 1^{er} juin de chaque année, l'Université procède au paiement des heures excédentaires.

- 7-3.04 a) Le professionnel qui, à la demande de son supérieur, pour une cause imprévue, revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail a droit à une rémunération minimale équivalant à quatre (4) heures de travail. Cette disposition ne s'applique pas :
- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la fin de la journée régulière de travail du professionnel;
 - s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et le début de la journée régulière de travail du professionnel, pourvu que le professionnel ait été avisé au moins douze (12) heures à l'avance.

Aux fins du présent paragraphe, la période de temps alloué pour le repas prévue au paragraphe 7-3.06 ne constitue pas une interruption de la continuité avec la journée régulière de travail.

- b) Lorsque l'Université demande à un professionnel d'effectuer du travail supplémentaire durant ses vacances annuelles ou un jour férié, tout travail ainsi effectué est rémunéré au taux double du taux horaire régulier, et un minimum de quatre (4) heures audit taux est garanti au professionnel ainsi appelé.

7-3.05 La remise en argent du travail supplémentaire est versée au professionnel dans les trente (30) jours qui suivent la réclamation dudit professionnel.

- 7-3.06 a) Le professionnel qui effectue deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire en continuité avec sa journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérée.

Cependant, s'il est prévu que la durée du travail supplémentaire peut excéder deux (2) heures, il est loisible au professionnel de prendre sa période de repas avant de commencer son travail.

- b) Par la suite, toutes les trois (3) heures de travail supplémentaire, le professionnel a droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérée, telle période pouvant être prise au cours de la deuxième (2^e) heure de travail supplémentaire.

7-4.00 JOURS FÉRIÉS

Le professionnel à statut particulier qui a travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) derniers mois bénéficie à compter de la soixante et unième (61^e) journée des congés fériés mentionnés à l'article 7-4.00.

Si tel n'est pas le cas, la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la fête nationale s'appliquent.

Alors qu'il est sous contrat à titre de professionnel à temps partiel et qu'un jour férié ne coïncide pas avec son horaire de travail régulier, celui-ci a droit à une indemnité égale à un vingtième (1/20^e) du traitement gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant le congé, excluant le temps supplémentaire.

7-4.01 Au cours de l'exercice financier de l'Université, les jours suivants, au nombre de treize (13), sont reconnus jours fériés :

- la fête nationale du Québec (24 juin),
- la fête du Canada (1^{er} juillet),
- la fête du Travail,
- le jour de l'Action de grâces,
- la veille de Noël,
- le jour de Noël,
- le lendemain de Noël,
- la veille du jour de l'An,
- le jour de l'An,
- le lendemain du jour de l'An,
- le Vendredi saint,
- le lundi de Pâques,
- la fête des Patriotes.

7-4.02 De plus, l'Université convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés et payés deux (2) congés mobiles. Les dates de ces congés sont fixées par l'employeur et situées généralement entre Noël et le jour de l'An.

7-4.03 En plus des jours prévus au paragraphe 7-4.01, tout jour décrété fête civile par les gouvernements est reconnu comme jour férié conformément au présent article.

7-4.04 Si l'une des fêtes mentionnées au paragraphe 7-4.01 survient un samedi ou un dimanche, elle est reportée au jour ouvrable suivant ou précédent.

L'Université rend disponible, sur le site intranet de l'institution, le calendrier des congés fériés par année financière, et ce, pour la durée de la convention collective.

7-4.05 La rémunération de chacun de ces jours fériés est équivalente au taux de traitement régulier alors en vigueur pour le professionnel.

7-4.06 Lorsqu'un jour férié ne coïncide pas avec l'horaire de travail régulier d'un professionnel régulier à temps partiel, celui-ci a droit à une indemnité égale à un vingtième (1/20^e) de son traitement régulier versé au cours des quatre (4) semaines complètes précédant la semaine du jour férié.

7-5.00 VACANCES ANNUELLES

Le professionnel à statut particulier n'est pas assujéti aux dispositions de l'article 7-5.01 a), 7-5.02, 7-5.03, 7-5.04, 7-5.10

- 7-5.01 a) Tout professionnel a droit à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au 1^{er} juin, ou au moment de son départ s'il quitte l'Université.
- b) Le professionnel à statut particulier qui a travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents a droit à compter de la soixante et unième (61^e) journée de travail au paiement de ses vacances équivalant à huit (8 %) pourcent du traitement gagné.

Ce paiement d'indemnité de vacances est effectué au choix du professionnel selon l'une ou l'autre des modalités suivantes :

- soit à chacun des cycles de paie au moment du versement du salaire;
- soit à la fin du contrat si celui-ci est d'une durée de douze (12) mois et moins;
- soit lors de la prise du congé annuel sans salaire, et ce, en un seul versement.

Le professionnel doit faire son choix à la signature de son contrat d'embauche.

- 7-5.02 a) Tout professionnel a droit au cours des douze (12) mois qui suivent le 1^{er} juin de l'année courante à des vacances annuelles payées dont la durée est déterminée de la façon suivante : une journée et deux tiers (1 2/3) pour chaque mois travaillé à l'Université jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables.
- b) Le professionnel ayant complété quinze (15) ans d'ancienneté à l'Université au premier (1^{er}) juin de l'année courante a droit à vingt-et-un (21) jours ouvrables de vacances payées.
- c) Le professionnel ayant complété seize (16) ans d'ancienneté à l'Université au premier (1^{er}) juin de l'année courante a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payées.
- d) Le professionnel ayant complété dix-sept (17) ans d'ancienneté à l'Université au premier (1^{er}) juin de l'année courante a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées.

- e) Le professionnel ayant complété dix-huit (18) ans d'ancienneté à l'Université au 1^{er} juin de l'année courante a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées.
 - f) Le professionnel ayant complété dix-neuf (19) ans d'ancienneté à l'Université au 1^{er} juin de l'année courante a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.
 - g) Le professionnel ayant complété vingt (20) ans d'ancienneté à l'Université au 1^{er} juin de l'année courante a droit à vingt-six (26) jours ouvrables de vacances payées.
- 7-5.03 Dans le cas du professionnel qui a moins d'une année de service, le mois où il a été embauché est considéré comme complet s'il est entré en fonction le ou avant le quinze (15) dudit mois.
- 7-5.04 a) Le professionnel qui au cours d'une même année a été absent pour une période d'un mois ou moins, à la suite d'un congé sans traitement, est réputé avoir travaillé aux fins d'application du paragraphe 7-5.02.
- b) Le professionnel absent du travail en raison de maladie accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.
- c) Le professionnel accumule des crédits de vacances pendant la durée de son congé parental.
- 7-5.05 a) Le professionnel informe par écrit son supérieur immédiat et le Service des ressources humaines des dates projetées pour ses vacances annuelles, et ce, au moins un (1) mois à l'avance.
- b) Le supérieur immédiat peut, dans les quinze (15) jours de l'avis donné par le professionnel, demander à ce dernier de soumettre une autre période pour ses vacances et il devra le faire en tenant compte des trois (3) facteurs suivants :
- l'ancienneté du professionnel appliquée au sein du service;
 - la préférence du professionnel;
 - les exigences du service.
- 7-5.06 Le professionnel peut, même après le début de sa période de vacances, pour des motifs valables, reporter ses dates de vacances à une autre période que celle déjà choisie, le tout conformément aux dispositions du paragraphe 7-5.05.

Le professionnel hospitalisé durant sa période de vacances peut utiliser ses crédits de jour de maladie. Le crédit de vacances est alors reporté à l'expiration des crédits de jour de maladie, ou à la fin de la maladie.

Pour tenir compte du virage ambulatoire, il peut aussi y avoir report de vacances lors d'une hospitalisation de moins d'un (1) jour. Ce report est dans ce cas limité à deux (2) jours ouvrables pendant lesquels le professionnel est rémunéré à son taux de traitement régulier, et ce, jusqu'à l'épuisement de son crédit prévu au paragraphe 9-11.05 ou 9-11.15 pour le professionnel à statut particulier.

7-5.07 Le professionnel peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines qu'il le désire. Il peut également fractionner un maximum de deux (2) semaines de vacances en dix (10) jours de vacances, à des dates convenues entre lui et son supérieur immédiat.

Des dix (10) jours fractionnés mentionnés à l'alinéa précédent, cinq (5) jours peuvent être fractionnés en demi-journées, à des dates convenues entre le professionnel et son supérieur immédiat.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, une demi-journée fractionnée placée lors de la réduction mentionnée à la clause 7-1.01 b) constitue une (1) journée complète.

7-5.08 Le professionnel ne peut reporter en tout ou en partie ses vacances à l'année suivante, sauf après entente avec son supérieur immédiat.

Toute entente de report de vacances doit préciser le moment où celles-ci seront reprises en entier au cours l'année suivante.

Malgré les dispositions précédentes, dans le cas où des jours de vacances ont été cumulés au cours des années antérieures, le professionnel est tenu de prendre un minimum de cinq (5) jours de vacances ainsi cumulés avant la fin de l'année financière en cours, et ce, jusqu'à ce que cette banque de vacances des années antérieures soit remise à zéro. Le professionnel a jusqu'au 31 janvier de l'année financière en cours pour indiquer le moment où il entend prendre ces jours de vacances ainsi cumulés, et ce, avant le 30 avril.

Dans le cas contraire, il appartient à son supérieur immédiat, soit par imposition ou par entente, de lui indiquer par écrit le moment où il devra obligatoirement les prendre. Au 30 avril, ces jours de vacances ainsi fixés sont réputés être pris et soustraits de la banque de vacances des années antérieures.

Dans le cas d'absence prolongée, telle réduction de la banque de vacances cumulées lors des années antérieures doit faire l'objet d'une entente particulière.

- 7-5.09 Si un jour férié coïncide avec la période de vacances d'un professionnel, ce jour est ajouté aux vacances du professionnel; il peut être reporté à une date ultérieure après entente entre le professionnel et le supérieur immédiat.
- 7-5.10 Le professionnel qui désire prolonger sa période de vacances annuelles peut obtenir, si les besoins du service le permettent, un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas le nombre de jours de vacances auquel il a droit.
- 7-5.11 Lorsque le professionnel quitte son emploi à l'Université, il reçoit un paiement égal à la rémunération des jours de vacances accumulés et non utilisés à la date de son départ, conformément aux dispositions du présent article.

7-5.12 **Dispositions particulières applicables aux professionnels intermittents**

Le professionnel intermittent bénéficie des dispositions du présent article, selon les modalités suivantes :

Si sa période annuelle de travail comporte le nombre de semaines ci-après, il a droit au nombre de jours ouvrables de vacances suivants :

32 semaines	13,0 jours
33 semaines	13,5 jours
34 semaines	14,0 jours
35 semaines	14,5 jours
36 semaines	15,0 jours

7-6.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT

- 7-6.01 Tout professionnel qui se déplace à la demande de l'Université se voit rembourser ses frais de voyage, de déplacement, de séjour et autres frais selon les normes établies dans la politique en vigueur à l'Université.
- 7-6.02 Le professionnel n'est pas tenu d'utiliser sa voiture personnelle dans ses déplacements pour le compte de l'Université.
- 7-6.03 Le professionnel qui utilise régulièrement sa voiture personnelle dans l'exercice de ses fonctions se voit rembourser, sur présentation de pièces justificatives, la surprime d'assurance.

7-7.00 VÊTEMENTS

7-7.01 L'Université met gratuitement à la disposition des professionnels tout vêtement spécial nécessaire à son travail ou exigé par les règlements et normes promulgués en vertu de la loi.

7-8.00 SÉCURITÉ

7-8.01 L'Université doit prendre les mesures prévues par la loi pour la sécurité et la santé physique et mentale des professionnels ainsi que pour l'assainissement et la propreté des lieux de travail. À cette fin, l'Université et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possible de sécurité et d'hygiène au travail.

7-8.02 a) Lorsqu'un instrument de travail ou des conditions physiques de travail sont dangereux, tout professionnel ou groupe de professionnels doit (doivent) aviser leur supérieur ou le Service des ressources humaines.

b) Lorsqu'un instrument ou des conditions physiques de travail sont susceptibles de nuire sérieusement à la santé d'un professionnel ou d'un groupe de professionnels, celui-ci (ceux-ci) peut (peuvent) refuser de travailler dans de telles conditions.

7-8.03 En cas d'urgence, l'Université assure les premiers soins à tout professionnel durant les heures de travail et, si nécessaire, le fait transporter à l'hôpital à ses frais.

7-8.04 L'Université et le Syndicat conviennent d'établir à la date de la signature de la convention collective un comité paritaire désigné sous le nom de Comité de santé et sécurité au travail ci-après appelé « Le Comité ».

7-8.05 Le Comité est composé de deux (2) représentants de l'Université et de deux (2) représentants du Syndicat, désignés par les parties au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la signature de la présente convention collective.

7-8.06 Le comité a pour fonction :

- d'étudier et d'enquêter sur toute question relative à la sécurité, à l'hygiène et à l'amélioration de l'environnement physique de travail, et ce, conformément aux dispositions de la loi;
- de formuler les recommandations appropriées aux services impliqués, lesquels y accorderont une attention prioritaire;

- de veiller à ce que l'Université et les professionnels respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail;
- de participer à l'identification et à l'évaluation des risques liés aux postes de travail à écran et au travail exécuté par les professionnels sur ces postes;
- d'assumer toute autre fonction prévue par la loi et applicable à l'établissement.

7-9.00 LOCAUX

7-9.01 Compte tenu de ses contraintes physiques, l'Université fournit au professionnel un lieu de travail convenable lui permettant d'accomplir les tâches qui lui sont confiées.

7-10.00 SERVICE À LA COMMUNAUTÉ

7-10.01 L'Université permet au professionnel l'accessibilité aux différents services offerts à la communauté universitaire selon la politique en vigueur au moment de l'exercice du droit prévu au présent paragraphe.

8-1.00 CLASSIFICATION

- 8-1.01 Les fonctions de professionnels sont établies et classifiées selon un système qui est conforme aux dispositions du présent article.
- 8-1.02 Aux fins du système de classification, une fonction de professionnel exige normalement un diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle et possède les caractéristiques décrites au paragraphe 8-1.03.
- 8-1.03 Toute fonction de professionnel a les caractéristiques suivantes :
- a) le professionnel est chargé de la réalisation d'objectifs, de politiques et de programmes définis par l'Université pour des secteurs déterminés d'activités conformément aux standards qui lui sont fixés quant aux résultats à atteindre;
 - b) le professionnel a le choix des moyens, des méthodes et des processus d'intervention pour réaliser les objectifs des programmes dont il est chargé, compte tenu des pratiques et des procédures générales définies pour son action;
 - c) le professionnel assiste le personnel cadre concerné par ces secteurs d'activités dans l'évaluation des besoins, la fixation des objectifs, l'élaboration des politiques et dans le développement ou l'adaptation des projets directement liés aux programmes à réaliser dans son secteur d'activités;
 - d) le professionnel peut être appelé à participer à des études et à des travaux à l'intérieur d'équipes multidisciplinaires;
 - e) le professionnel coordonne et surveille, au besoin, les travaux du personnel professionnel, technique, de bureau et autres, dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation des programmes d'activités et à la bonne marche des opérations dont il est directement chargé.
- 8-1.04 a) Les qualifications déterminées dans le système de classification des fonctions constituent les exigences minimales pour l'exercice d'une fonction de professionnel.
- b) Les qualifications sont généralement fixées en termes de formation (niveau de scolarité), mais parfois aussi en termes d'exigences légales.

- c) La formation exigée pour l'exercice d'une fonction de professionnel correspond au niveau de scolarité sanctionnée par un diplôme universitaire dont l'obtention requiert un minimum de seize (16) années d'études.
 - d) La scolarité est évaluée en terme de cycle universitaire et non en terme d'années de scolarité, suivant le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec.
 - e) Ce ne doit être que très exceptionnellement et après une évaluation sérieuse des qualifications d'un candidat que des années d'expérience pertinentes peuvent être acceptées par l'Université comme équivalence dans le cas d'un niveau de scolarité inférieur au minimum exigé.
- 8-1.05
- a) Pour qu'une fonction puisse être classifiée dans un corps d'emploi, il faut que les tâches décrites par l'Université pour cette fonction correspondent à la nature du travail et aux attributions caractéristiques de ce corps d'emploi.
 - b) Toutefois, il n'est pas nécessaire que le professionnel effectue toutes les tâches dans tous les secteurs d'activités décrits dans un corps d'emploi pour y être classifié.
 - c) Par contre, le fait pour un professionnel d'exercer occasionnellement une attribution caractéristique d'un corps d'emploi n'autorise pas à le classier dans ce corps si ses tâches régulières se situent habituellement dans le cadre des attributions caractéristiques d'un autre corps d'emploi.
 - d) De plus, la description des corps d'emploi ne contient pas nécessairement de façon spécifique toutes les tâches et responsabilités visées par les fonctions de ce corps d'emploi. L'Université peut y ajouter des tâches et responsabilités afin d'adapter les caractéristiques des corps d'emploi à des situations spécifiques.
- 8-1.06
- a) Les caractéristiques décrites au paragraphe 8-1.03 pour toute fonction de professionnel s'appliquent à chaque corps d'emploi décrit en Annexe C.
 - b) La description particulière à chaque corps d'emploi porte sur la nature du travail spécifique à ce corps, sur les qualifications requises et comprend, de plus, à titre d'exemple, une énumération non exhaustive d'attributions caractéristiques.
 - c) La présentation et la phraséologie qui suivent sont uniformes pour toutes les descriptions de corps d'emploi :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I CORPS D'EMPLOI ET TITRE FONCTIONNEL

II SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (NATURE):

III TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES:

(ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES)

1.

2.

3.

4.

...

X La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités principales du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité :

2. Expérience :

3. Autres :

8-1.07 La liste des corps d'emploi de professionnels et la description de tels corps d'emploi sont produites en Annexe C.

8-2.00 CLASSIFICATION

8-2.01 L'Université s'engage à ce que tout professionnel à son emploi à la date de la signature de la convention collective soit classifié dans un corps d'emploi suivant les dispositions du paragraphe 8-1.07.

La liste des classifications apparaît à l'Annexe D.

8-2.02 Tout nouveau professionnel ou tout professionnel qui subit une modification dans les tâches qui lui sont confiées est classifié dans le corps d'emploi approprié, suivant les dispositions de l'article 8-1.00.

8-2.03 Dans le cas où un professionnel cumule de façon habituelle les tâches de deux corps d'emploi, il est classifié dans le corps d'emploi le mieux rémunéré.

8-3.00 CLASSEMENT

8-3.01 Tout professionnel à l'emploi de l'Université à la date de la signature de la convention collective est classé dans une des nouvelles échelles, compte tenu de l'échelon où il était classé en vertu de la convention collective antérieure.

8-3.02 a) Tout professionnel embauché après la date de la signature de la convention collective est classé dans l'échelle de traitement propre à son corps d'emploi, au premier échelon s'il ne possède que le minimum requis tel que défini à l'article 8-1.00.

b) Tout professionnel embauché après la date de la signature de la convention collective et qui possède de l'expérience pertinente ou de la scolarité pertinente en plus du minimum requis, tel que défini à l'article 8-1.00, se voit attribuer, au-delà du premier (1^{er}) échelon de l'échelle de son corps d'emploi, un échelon de plus par année d'expérience pertinente et un échelon de plus par année complète de scolarité additionnelle pertinente à la suite de l'obtention du premier diplôme terminal d'études universitaires requérant un minimum de seize (16) années d'étude.

8-3.03 a) Lorsque les tâches assignées à un professionnel justifient un changement de corps d'emploi ou lorsqu'un professionnel exécute des tâches qui se modifient graduellement au point de justifier un changement de corps d'emploi, le professionnel est intégré, dans l'échelle de traitement de son nouveau corps d'emploi, à l'échelon qui lui donne un traitement égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détenait auparavant.

b) Lorsqu'un changement de corps d'emploi est justifié par une modification graduelle des tâches du professionnel, le nouveau traitement, le cas échéant, est effectif à compter de la demande de reclassification ou de la décision de reclassification de l'Université s'il n'y a pas eu de demande de reclassification.

Dans le cas d'une demande de reclassification, l'Université dispose de quatre-vingt-dix (90) jours pour prendre sa décision et répondre au professionnel concerné.

- c) Lors d'un changement de corps d'emploi, le nouveau traitement, le cas échéant, est effectif à compter de l'entrée en exercice dans les nouvelles fonctions.
- d) Le professionnel qui bénéficie, dans son ancien corps d'emploi, d'un taux de traitement supérieur au maximum de l'échelle de son nouveau corps d'emploi, conserve son ancien taux de traitement et devient hors échelle.

8-4.00 AVANCEMENT D'ÉCHELON

Le professionnel à statut particulier n'est pas assujéti aux dispositions de l'article 8-4.01 a) et 8-4.03.

- 8-4.01 a) La durée de séjour dans un échelon pour un professionnel régulier ou en probation est d'une (1) année.

L'avancement d'échelon est accordé à la date d'anniversaire de l'entrée en fonction, sauf dans le cas des professionnels embauchés avant le premier (1^{er}) juin 1973 qui conservent comme date d'avancement d'échelon celle qu'ils avaient déjà, à savoir le premier (1^{er}) juin ou le premier (1^{er}) décembre.

- b) Le professionnel à statut particulier bénéficie de l'avancement d'échelon pour toute période de deux cent-soixante (260) jours de travail effectif. Les jours rémunérés, mais non travaillés sont considérés aux fins du calcul de deux cent-soixante (260) jours.

Les jours d'absence sans traitement préalablement déclarés et autorisés sous motif de « vacances » et reconnus comme des jours travaillés lors du calcul de l'ancienneté sont reconnus comme des jours travaillés aux fins d'avancement d'échelon.

- 8-4.02 Le professionnel qui acquiert, après la signature de la présente convention collective, un (1) diplôme additionnel que le minimum requis se voit attribuer, en plus de son avancement normal d'échelon :

- a) un (1) échelon additionnel lors de l'obtention d'un certificat pertinent de trente (30) crédits ou d'un DESS de trente (30) crédits;
- b) à la maîtrise, le professionnel acquiert un (1) échelon additionnel lorsqu'il complète sa scolarité et un (1) second échelon à la diplomation;

- c) au doctorat, le professionnel acquiert un (1) échelon additionnel lorsqu'il complète sa scolarité et deux (2) autres échelons à la diplomation;
- d) Les crédits ayant servi à l'obtention d'un (1) nouvel échelon ne peuvent être utilisés pour une autre demande d'avancement.

Le professionnel qui veut obtenir un (1) échelon supplémentaire conformément au paragraphe précédent doit en faire la demande par écrit au Service des ressources humaines en joignant les pièces justificatives pour appuyer sa demande.

Le réajustement salarial est rétroactif à la date de la demande effectuée par le professionnel.

8-4.03 Échelon de traitement perdu au cours de la période du 01-01-83 au 31-12-83.

Nonobstant toute autre disposition contraire, l'échelon perdu au cours de la période du 01-01-83 au 31-12-83 ne peut en aucun cas être récupéré par le salarié tant qu'il demeure à l'emploi de l'Université.

8-5.00 CORPS D'EMPLOI NON PRÉVUS

- 8-5.01 Aucun corps d'emploi n'est ajouté au système de classification des emplois prévu à l'article 8-1.00 sans entente préalable entre les parties.
- 8-5.02 S'il y a désaccord sur la création ou la description d'un corps d'emploi et que ce désaccord est soumis par l'une des parties à l'arbitrage prévu à l'article 11-2.00, lesdites descriptions sont alors déterminées par le tribunal d'arbitrage sur la base de celles prévues à la présente convention collective pour des corps d'emploi de nature similaire, de celles prévues dans le réseau de l'Université du Québec, de celles prévues dans les autres universités du Québec et de celles prévues dans la Fonction publique du Québec.
- 8-5.03 L'entente signée entre les parties et portant sur la description d'un corps d'emploi ou, à défaut, la sentence arbitrale qui en tient lieu, vient s'ajouter à la présente convention collective et en fait partie intégrante. Dans les trente (30) jours de l'émission de ladite entente, l'Université en informe les professionnels.

8-6.00 ÉCHELLES DE TRAITEMENT ET MÉCANISMES D'AUGMENTATION

8-6.01 Les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2014 et les mécanismes d'augmentation pour les professionnels hors taux ou hors échelle apparaissent à l'Annexe E.

Les échelles salariales incluant les augmentations salariales prévues au présent chapitre sont mises à jour le 1^{er} avril de chaque année et disponible sur le site Intranet de l'institution.

8-6.02 Les échelles de traitement en vigueur le 31 mars d'une année sont augmentées à compter du 1^{er} avril de cette même année comme suit :

Année	Pourcentage
1 ^{er} avril 2015	2%
1 ^{er} avril 2016	2%
1 ^{er} avril 2017	2%
1 ^{er} avril 2018	2%
1 ^{er} avril 2019	2%

8-7.00 VERSEMENT DU TRAITEMENT

8-7.01 Le traitement annuel d'un professionnel est payé en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis. Le versement du traitement se fait par dépôt bancaire.

8-7.02 Le professionnel qui quitte le service de l'Université a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ, conformément aux dispositions de l'article 7-5.00. En cas de décès du professionnel, ces sommes sont remises aux ayants droit.

8-7.03 Au cas où l'Université aurait versé par erreur des montants en trop à un professionnel, elle ne peut fixer les modalités de remboursement qu'après entente avec le Syndicat.

8-7.04 Advenant une erreur de dix dollars (10 \$) ou plus sur la paie, l'Université s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours ouvrables du versement de la paie, en remettant au professionnel l'argent dû.

En cas d'erreur de moins de dix dollars (10 \$) sur la paie, l'Université effectue ce versement sur la paie qui suit.

8-7.05 Les informations suivantes doivent apparaître sur le relevé de paie :

- nom et prénom du professionnel;
- date et période de paie;
- traitement pour les heures normales de travail;
- traitement pour les heures supplémentaires;
- détail sur les déductions;
- paie nette;
- s'il y a lieu, le numéro matricule du professionnel;
- gains et déductions cumulés;
- primes;
- nombres d'heures rémunérées.

8-7.06 Sur demande, l'Université remet au professionnel, le jour même de la fin de son emploi, un état signé des montants dus en traitement ainsi que, s'il y a lieu, celui des avantages sociaux monnayables en vertu de la convention collective, à condition que le professionnel avise l'Université de son départ au moins un (1) mois à l'avance.

L'Université remet ou expédie au professionnel, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du professionnel incluant, s'il y a lieu, ses avantages sociaux monnayables en vertu de la convention collective.

Le remboursement au professionnel des contributions versées au régime de retraite est soumis aux dispositions de la loi.

8-7.07 Sur demande, le Service des ressources humaines remet au professionnel, le jour même de la fin de son emploi, une attestation écrite de son temps de service à l'Université.

8-8.00 PRIMES

8-8.01 L'octroi de l'une ou l'autre des primes prévues au présent article devra être consigné par un document énonçant les motifs qui sous-tendent l'octroi de la prime. Une copie est transmise au syndicat.

8-8.02 Ces primes sont assujetties aux dispositions d'admissibilité prévues au régime de retraite et aux régimes d'assurances collectives.

8-8.03 Prime de responsabilités déléguées

Le professionnel qui se voit confier des responsabilités déléguées reçoit une prime équivalente à 10 % de son salaire régulier. L'étendue de ces responsabilités doit excéder le cadre de son affectation régulière et répondre aux critères d'admissibilité.

Pour se qualifier, le professionnel doit exercer de façon habituelle et significative lesdites responsabilités.

Admissibilité

Pour être admissible à cette prime, l'étendue et la complexité des responsabilités doivent se distinguer par l'un et/ou l'autre des deux (2) éléments suivants :

- 1) L'accomplissement d'un mandat qui implique la coordination de ressources humaines, matérielles et financières liées à la réalisation d'objectifs et qui excède les responsabilités généralement attribuées à un professionnel. L'accomplissement de ce mandat nécessite une expertise de pointe : c'est-à-dire que des connaissances étendues et approfondies sont nécessaires afin de résoudre les problèmes complexes et pour lesquels il y a peu ou pas de précédents.
- 2) Le rôle de chef d'équipe lorsque celle-ci est composée d'au moins quatre (4) professionnels ou encore d'au moins sept (7) employés de différents statuts. Ce travail de chef d'équipe implique généralement la répartition du travail, le soutien et la formation des membres de l'équipe et, sur demande, une participation à l'évaluation du rendement et des résultats.

8-8.05 Prime de disponibilité

Le professionnel qui demeure en disponibilité est avisé préalablement et doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. Le professionnel en disponibilité en dehors de sa journée ou sa semaine régulière de travail reçoit une prime équivalente à une (1) heure au taux de salaire régulier pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

Le professionnel en disponibilité qui se rend au travail est rémunéré, en plus de son allocation de disponibilité, conformément à l'article 7-3.00.

Le professionnel en disponibilité qui, à la suite d'un appel, fait une intervention à partir de son domicile pour régler une situation, est rémunéré en plus de son allocation de disponibilité, conformément à l'article 7-3.00. Le professionnel est alors rémunéré pour le temps requis pour l'intervention ou pour un minimum d'une (1) heure.

La mise en disponibilité d'un professionnel doit préalablement faire l'objet d'une entente avec son supérieur immédiat considérant les besoins du service

La répartition du temps de disponibilité est faite le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les professionnels du service, du module, du département ou de l'École concernés qui exécutent habituellement le travail requis. Toute disponibilité est facultative.

8-8.06 Prime de pénurie de main-d'œuvre qualifiée au secteur de la recherche

Le chercheur peut offrir à un professionnel du secteur de la recherche une prime de pénurie de main-d'œuvre qualifiée au sens de la *Loi sur l'équité salariale* [L.R.Q. chapitre E-12.001 (article 67(4^e)].

9-1.00 ASSURANCES COLLECTIVES

Le professionnel à statut particulier dont la durée prévue d'engagement est de six (6) mois ou plus et dont le contrat est d'au moins quinze (15) heures est assujéti à l'article 9-1.00.

- 9-1.01 À moins de dispositions contraires à la convention collective, tout professionnel couvert par la présente convention collective est tenu de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle il devient admissible sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer.
- 9-1.02 L'Université s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire et maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention collective et à payer cinquante pour cent (50 %) des coûts de l'ensemble de ces régimes.
- 9-1.03 L'Université s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des professionnels assurés aux fins d'assurances collectives et à faire parvenir mensuellement aux compagnies d'assurances désignées le total des primes, soit la part de l'assuré et la part de l'Université.
- 9-1.04 a) L'Université maintient un Comité réseau sur les assurances collectives (CRAC) et la participation des syndicats au sein de ce comité. Ce comité est formé :
- d'un (1) représentant ou son substitut de chaque corporation instituée par la Loi sur l'Université du Québec (L.R.Q., c. U-1) ou régi par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi sur l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;
 - d'un (1) représentant ou son substitut désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes stipulés au paragraphe 9-1.02;
 - d'un (1) représentant ou son substitut désigné par l'ensemble des employés non syndiqués de chaque corporation et d'un (1) représentant ou son substitut du personnel cadre de chaque corporation;
 - d'un (1) représentant du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désigné par les associations de retraités des corporations instituées par la Loi sur l'Université du Québec (L.R.Q., c. U-1) ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi sur l'Université du Québec ainsi que toute entreprise

affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;

- d'un (1) représentant de la Corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité.
- b) Le mandat des représentants des assurés est de deux (2) années et peut être renouvelé.
- c) Le Comité doit adopter dans les 90 quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des présentes un règlement de régie interne qui doit notamment comporter des dispositions relatives au mode particulier de désignation de ses officiers, à la durée de leur mandat, au mode de convocation des assemblées du comité et à la composition et au mandat d'un comité technique.

9-1.05 Le mandat de ce comité est :

- d'examiner les régimes en vigueur et de les apprécier en vue de leur renouvellement;
- de préparer les cahiers de charges nécessaires et procéder aux appels d'offres, le cas échéant;
- de faire des recommandations à l'Assemblée des gouverneurs quant au choix des assureurs, à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;
- de s'assurer que les nouveaux membres du comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;
- de préparer, à l'usage des participants, une description écrite des régimes en vigueur.

9-1.06 Les décisions du Comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité. Une majorité des représentants présents des corporations participantes et une majorité qualifiée des représentants présents des assurés, majorité qualifiée établie comme suit: la moitié ou plus des représentants des assurés procure au moins une majorité des deux tiers (2/3) des assurés dont les représentants sont présents.

9-1.07 Le Comité réseau sur les assurances collectives peut créer tout groupe technique ou comité de travail qu'il juge opportun de mettre sur pied pour assurer son bon fonctionnement et il s'adjoint un actuaire-conseil ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être requis.

- 9-1.08 L'Université assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, les coûts de fonctionnement du Comité réseau sur les assurances collectives et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu du paragraphe 9-1.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées au paragraphe 9-1.07, ainsi que le traitement et les frais de déplacement et de séjour des représentants identifiés au paragraphe 9-1.04 sous alinéa a) ou de leur substitut, selon les politiques en vigueur.
- 9-1.09 L'Université s'engage à remettre sur demande un document attestant de la participation du professionnel aux régimes d'assurances collectives.
- 9-1.10 L'Université dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les professionnels, ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 9-1.11 Lorsque des ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau de négociation en matière d'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour être utilisés sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de trente-six (36) mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que ces sommes auront générés dans une proportion de 50 - 50 entre les employeurs et les employés sans référence au régime qui les a générées.
- 9-1.12 L'Université et le Syndicat s'engagent à faire les démarches nécessaires pour faire disparaître les éléments discriminatoires, s'il en est, des polices d'assurance actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.
- 9-1.13 L'Université n'est pas réputée manquer à son engagement de payer cinquante pour cent (50 %) des coûts des régimes pour la seule raison qu'elle ne contribue pas pour un montant équivalent à celui d'un professionnel qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie d'assurance accident maladie conformément aux mécanismes d'adhésion prévus à la police d'assurance.
- 9-1.14 Advenant des modifications aux législations et réglementations en matière fiscale rendant inapplicable le régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables, les dispositions nécessaires seront prises par l'Université pour rétablir le régime d'assurance salaire en vigueur avant l'implantation dudit régime.

Dans une telle éventualité, les nouveaux bénéficiaires acquis dans les autres régimes et financés à même la réduction de primes occasionnée par la mise en vigueur du régime

d'assurance-invalidité à prestations non imposables devront faire l'objet d'étude et recommandation par les membres du Comité réseau sur les assurances collectives.

- 9-1.15 a) Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la convention collective les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification à l'un ou l'autre de ces régimes qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par la loi ou les règlements en vigueur.
- b) L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les paragraphes de la convention collective traitant des assurances collectives et toute modification substantielle aux régimes et couvertures d'assurances collectives, le tout sous réserve de l'approbation de chacun des syndicats et des conseils d'administration des établissements de l'Université du Québec et de l'Assemblée des gouverneurs.
- 9-1.16 L'Université et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative aux régimes d'assurances collectives qui pourraient intervenir au cours de la durée de la convention collective.
- 9-1.17 Les présentes dispositions n'ont d'effet que dans la mesure où elles font l'objet d'une entente entre toutes les corporations du réseau de l'Université du Québec et de tous les syndicats et associations concernés par de tels amendements à leur convention collective ou protocole respectif.

9-2.00 RÉGIME DE RETRAITE

- 9-2.01 A) L'Université s'engage à maintenir le régime de l'Université du Québec auquel il contribuera, applicable à tous les salariés admissibles, conformément aux dispositions du régime.
- B) L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les articles de la convention collective traitant du régime de retraite et de toute question relative aux dispositions réglementaires du régime de retraite de l'Université du Québec.

La Table réseau de négociation peut demander au comité de retraite de mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite.

Les modifications négociées et convenues entre les parties à la Table réseau de négociation relativement au texte du Régime de retraite de l'Université du Québec, et uniquement ces modifications, s'appliqueront pourvu que les cotisations au Régime demeurent partagées également entre les employeurs et les participants, dans le respect du principe de parité.

Toute modification négociée à la Table réseau de négociation devra recevoir l'approbation de l'Assemblée des gouverneurs.

- C) Advenant que l'Assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du régime de retraite en vertu de l'article 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité un avis de la Table réseau de négociation sur un projet de modification accompagné de toutes les informations pertinentes audit projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt (120) jours de la demande.

Les membres de la Table réseau de négociation s'engagent à acheminer conjointement au Comité de retraite les demandes d'études pour calculer le coût et les impacts des options identifiées par l'une ou l'autre des parties sur les participantes et participants, l'Université et la situation financière du Régime afin de mener à terme les négociations, en tenant compte :

- 1) du principe de parité dans le financement et le partage de risque;
- 2) des lois et règlements fiscaux applicables;
- 3) de la pérennité du Régime et de sa santé financière.

Lorsqu'il y a entente, la Table réseau de négociation formule à l'Assemblée des gouverneurs un avis sur les modifications à apporter.

Lorsqu'il y a désaccord, chacune des parties formule son avis à l'Assemblée des gouverneurs sur les modifications à apporter.

Après avoir reçu le ou les avis de la Table réseau de négociation, l'Assemblée des gouverneurs procède selon l'une ou l'autre des façons suivantes :

- a) En conformité avec l'avis de la Table, s'il est conjoint, elle apporte alors les modifications en découlant au Règlement;
- b) Si la Table a choisi d'émettre des avis séparés, en retenant les éléments communs dans ces avis, s'il en est, elle apporte les modifications en découlant au Règlement.

En considérant les éléments retenus par les deux (2) parties à la Table, le Comité de retraite fixe la cotisation requise eu égard aux exigences légales sur recommandation de l'actuaire si cette cotisation n'a pas fait l'objet des éléments communs à la Table.

Si nécessaire, l'Assemblée des gouverneurs demande un nouvel avis à l'actuaire sur les autres modifications qui pourraient être apportées. Cet avis sera soumis à la Table pour qu'elle convienne des mesures à retenir. La Table devra convenir des mesures qui permettent de répondre à la demande initiale de l'Assemblée des gouverneurs dans un délai de soixante (60) jours.

Dans tous les cas, la parité dans le taux de cotisation devra être maintenue.

- 9-2.02 Le professionnel qui participait au régime de retraite des fonctionnaires ou au régime de retraite des enseignants doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes.
- 9-2.03 Les contributions de l'Université et du professionnel sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.
- 9-2.04 L'Université ne peut mettre un professionnel à la retraite en raison d'âge, à moins d'avoir obtenu l'accord du professionnel concerné et que ce dernier soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel il participe.
- 9-2.05 L'Université dépose au Syndicat copie des lois ou règlements régissant les régimes auxquels participent les professionnels, ainsi que les amendements qui y sont apportés.

- 9-2.06 Un état annuel de participation au régime auquel il adhère est fourni à chaque professionnel.
- 9-2.07 Sous réserve des articles 21 et 22 de l'Annexe 6-B du règlement général numéro 6 de l'Université du Québec, l'Université s'engage à maintenir un comité de retraite dont le mandat est d'administrer le régime des rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la Loi de l'Université du Québec.
- Le comité de retraite est composé d'un représentant de chaque corporation ou entreprise couvert par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité » au sens des définitions contenues à l'Annexe 6-B et d'un représentant des employés de chaque corporation couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité », telle que définie à l'Annexe 6-B.
- 9-2.08 L'Université assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, le coût de leur participation au comité de retraite et à tout groupe technique ou comité de travail créé par le comité de retraite. Ce coût comprend les frais de libération et les frais de déplacement et de séjour des représentants selon les politiques en vigueur.
- 9-2.09 L'Université transmet au Syndicat copie des convocations, ordres du jour, documents déposés et procès-verbaux du comité de retraite, sauf les sujets discutés à huis clos, dès que ceux-ci parviennent aux membres dudit comité.
- 9-2.10 Le comité de retraite est mandaté pour mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite qui lui seront soumis par le Syndicat ou l'Université.
- 9-2.11 L'Université doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les participants au comité de retraite de l'Université du Québec.
- 9-2.12 Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la convention collective les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification touchant le régime de retraite qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par la loi ou les règlements en vigueur.
- 9-2.13 L'Université et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative au régime de retraite qui pourrait intervenir au cours de la durée de la convention collective.

9-3.00 CONGÉS SOCIAUX

Le professionnel à statut particulier à l'exception du professionnel sous octroi de longue durée n'est pas assujéti aux dispositions de l'article 9-3.01 a), 9-3.04, 9-3.05, 9-3.06 et 9-3.07.

- 9-3.01 a) Tout professionnel régulier, en probation et sous-octroi de longue durée bénéficie d'une autorisation d'absence sans perte de traitement régulier pour les fins et périodes de temps prévues aux paragraphes suivants, conditionnellement à la présentation des pièces justificatives lorsqu'elles sont requises.
- b) Le professionnel à statut particulier qui a travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents bénéficie à compter de la soixante et unième (61^e) journée de travail des congés de décès prévus à l'article 9-3.03.
- 9-3.02 Lorsqu'un professionnel doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, il doit en aviser le Service des ressources humaines le plus tôt possible.
- 9-3.03 Dans le cas de décès :
- a) de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, le professionnel a droit à sept (7) jours consécutifs;
- b) de son père, de sa mère, a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Du père de son conjoint, de la mère de son conjoint, de son beau-père, de sa belle-mère, le professionnel a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- c) de son frère, de sa sœur, de son beau-frère, de sa belle-sœur, du frère de son conjoint, de la sœur de son conjoint, le professionnel a droit à trois (3) jours consécutifs;
- d) de ses grands-parents, de ses petits-enfants, le professionnel a droit à deux (2) jours consécutifs;
- e) de sa bru, de son gendre, de sa tante, de son oncle, de son neveu, de sa nièce, le professionnel a droit à un (1) jour ouvrable.
- f) Si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence du professionnel, il a droit à un (1) jour ouvrable supplémentaire.

La prise des jours consentis aux alinéas a), b), c), d) et e) doit inclure le jour du décès et/ou des funérailles.

En cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, le professionnel peut ajouter un ou des jours d'absence, sans traitement, pour totaliser un maximum de cinq (5) jours d'absence, incluant la journée supplémentaire prévue à 9-3.03 f).

Dans le cas des paragraphes a), b) et c), il est également loisible au professionnel d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés ou du temps supplémentaire en vertu de l'article 7-3.00 ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

9-3.04 Dans le cas de mariage:

- a) du professionnel, il a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur, le professionnel a droit au jour du mariage.

9-3.05 Lorsqu'un professionnel change le lieu de son domicile, il a droit à un (1) jour ouvrable à l'occasion de son déménagement. Cependant, il n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un (1) jour ouvrable par année financière.

9-3.06 a) Dans le cas où un professionnel est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de traitement régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, l'Université déduit du traitement du professionnel les sommes auxquelles il a droit pour l'accomplissement de ces fonctions, et ce, jusqu'à concurrence de son traitement régulier.

- b) Dans le cas où un professionnel est appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de son traitement régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Le professionnel est rémunéré au taux du travail supplémentaire pour la période pendant laquelle sa présence est requise au tribunal en dehors de ses heures régulières de travail.

9-3.07 **CONGÉS PERSONNELS**

- a) Les congés personnels sont prévus pour être utilisés lorsque le professionnel régulier ou sous octroi de longue durée doit s'absenter de son travail pour des raisons personnelles. Ces congés peuvent être pris en période d'au moins une (1) heure à la fois et d'au plus deux (2) jours à la fois. Ces congés peuvent être pris jusqu'à concurrence de deux (2) ouvrables par année sans perte de traitement.

- b) Dans le cas d'événements prévisibles, le professionnel régulier ou sous octroi de longue durée doit informer son supérieur immédiat, au moins deux (2) jours à l'avance, dans la mesure du possible.

9-4.00 DROITS PARENTAUX

À moins de disposition contraire, le professionnel à statut particulier ayant accumulé trois (3) ans d'ancienneté et plus bénéficie, en y faisant les adaptations nécessaires, des droits et congés parentaux prévus aux articles et paragraphes ci-dessous.

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 9-4.01 A) Les indemnités du congé maternité, de paternité ou du congé d'adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou le Régime d'assurance-emploi (RAE) ne s'appliquent pas.

Sous réserve des paragraphes 9-4.13 A) et 9-4.14, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne professionnelle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du RQAP ou des prestations du RAE.

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP ou le RAE, l'indemnité n'est versée que si la professionnelle ou le professionnel reçoit effectivement une prestation du régime pendant le congé de maternité, de paternité ou le congé pour adoption.

Professionnelle ou professionnel à statut particulier ayant cumulé trois (3) ans d'ancienneté et plus

Pour avoir droit aux indemnités et, lorsque prévu au maintien du traitement, la professionnelle ou le professionnel à statut particulier doit détenir un emploi provisoire. Elle ou il en bénéficie alors pour la durée de cet emploi ainsi que pour la période où il aurait été prolongé ou réengagé conformément aux dispositions de l'article 6-3.07 A) et C). Elle ou il accumule alors de l'ancienneté pendant la période où il reçoit des indemnités de congé de maternité.

Les sous-alinéas 9-4.39 b), e), g), h), i), j), k), m), n), o), et p) s'appliquent.

Le traitement hebdomadaire de base qui sera considéré pour déterminer les indemnités versées est le traitement du professionnel au moment de la prise du congé.

- B) Aux fins des présentes, on entend par conjointe ou conjoint les personnes :
- a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;
 - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont le père et mère d'un même enfant;
 - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- C) Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

9-4.02 À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne professionnelle un avantage, pécuniaire ou non pécuniaire, dont elle n'aurait pas bénéficié en demeurant au travail.

9-4.03 Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule conjointe ou un seul conjoint, cette restriction s'applique dès lors que l'autre conjointe ou conjoint est également une personne employée des secteurs universitaire, public ou parapublic.

9-4.04 L'Employeur ne rembourse pas à la professionnelle les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la loi sur l'assurance emploi.

9-4.04 A) Le traitement hebdomadaire de base¹, le traitement hebdomadaire régulier différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

¹ On entend par « traitement de base » le traitement régulier de la professionnelle ou du professionnel incluant les primes de responsabilités sans aucune rémunération additionnelle même pour le travail supplémentaire.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

Le professionnel à statut particulier ayant accumulé trois (3) ans d'ancienneté et plus est assujéti aux dispositions de la section II.

A) PROFESSIONNELLE ADMISSIBLE

9-4.05 Est admissible à un congé de maternité :

- a) la professionnelle enceinte;
- b) la professionnelle qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article;
- c) la professionnelle a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

La professionnelle ou le professionnel dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

B) DURÉE, RÉPARTITION DU CONGÉ, SUSPENSION, FRACTIONNEMENT ET AVIS DE RETOUR

9-4.06 La durée du congé de maternité est de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des possibilités de prolongations prévues aux paragraphes 9-4.08 et 9-4.08 a), doivent être consécutives.

9-4.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professionnelle. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour la professionnelle admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.

9-4.08 En outre, lorsque la professionnelle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la professionnelle peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- a) Sur demande de la professionnelle, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la professionnelle doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie prévue à l'article 79.1 ou pour une situation visée par l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles ce congé de maternité peut être suspendu varie en fonction des situations suivantes :

- 1) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation;
- 2) si la professionnelle s'absente pour une situation visée à l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., C.N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines;
- 3) si la professionnelle s'absente pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, la professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La professionnelle bénéficie des avantages prévus aux paragraphes 9-4.34 a) et 9-4.34 b) durant cette suspension.

- b) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 9-4.08 ou 9-4.08 a), l'Employeur verse à la professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait alors droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.

9-4.09 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.

La professionnelle qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

Durant ces prolongations, la professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la professionnelle est visée par le paragraphe 9-4.18 pendant les six (6) premières semaines et les paragraphes 9-4.34 a) et 9-4.34 b) par la suite.

- 9-4.10 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines. Si la professionnelle revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 9-4.11 L'Employeur doit faire parvenir à la professionnelle, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé.

La professionnelle à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 9-4.33.

La professionnelle qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professionnelle est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail.

Pour la professionnelle à statut particulier, l'Employeur fait également parvenir, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé, sous réserve que la professionnelle à statut particulier soit encore à l'emploi de l'Université à la fin de son congé.

À compter de la date à laquelle prend fin son congé, l'employeur réactive sa disponibilité sur la liste de disponibilité.

C) MODALITÉS ASSOCIÉES À L'OBTENTION DU CONGÉ

- 9-4.12 Pour obtenir le congé de maternité, la professionnelle doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou un rapport écrit et signé par une sage-femme attestant de la grossesse et la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical ou un rapport écrit et signé par une sage-femme 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'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

D) INDEMNITÉS VERSÉES LORSQUE LA PROFESSIONNELLE EST ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

9-4.13 La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service² et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), reçoit pour chacune des dix-huit (18) ou des quinze (15) semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité selon le RQAP, un montant complémentaire égal à cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base moins le taux de sa part de cotisation au RRUQ puisqu'elle en est exonérée³ et moins le montant de la prestation que lui verse ou verserait le RQAP.

Elle reçoit pour les trois (3) ou les six (6) autres semaines des vingt et une (21) semaines, selon le choix fait au paragraphe précédent, un montant complémentaire hebdomadaire égal à cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base moins le taux de cotisation au RRUQ.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'alinéa 9-4.17 a), elle reçoit de chacun des employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire prévue est égale à la différence entre cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base moins le taux de cotisation au RRUQ et le pourcentage de prestation d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire régulier qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires réguliers versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci, en même temps que le montant des prestations que lui versent Emploi et Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professionnelle en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

² La professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

³ Pendant son congé de maternité, la professionnelle est exonérée du RRUQ (pour un maximum de 120 jours selon le régime en vigueur). C'est-à-dire que cette période de congé est comptée dans ses années de participation et ce, sans qu'elle ait à verser sa cotisation au RRUQ.

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

L'Employeur qui verse le traitement habituel prévu au sous-alinéa précédent doit, à la demande de la professionnelle, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la professionnelle durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement, ne peut cependant excéder cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base moins le taux de cotisation au RRUQ et moins le montant de la prestation que lui verse ou lui verserait le RQAP ou le RAE.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissibles au Régime d'assurance-emploi (RAE)

9-4-13 a) La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au RAE sans être admissible au R.Q.A.P. a droit de recevoir :

- 1) Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité égale cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base moins le taux de sa part de cotisation au RRUQ.
- 2) Pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité égale à cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base moins le taux de sa part de cotisation au RRUQ et moins le montant de l'assurance emploi qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance emploi qu'une professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'alinéa 9-4.17 a), elle reçoit de chacun des employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire prévue est égale à la différence entre cent pour cent (100%) de sa rémunération régulière hebdomadaire moins le taux de sa part de cotisation au RRUQ et le pourcentage de prestation d'assurance emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire régulier qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires réguliers versés par l'ensemble des

employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci, en même temps que le montant des prestations que lui versent Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la professionnelle aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la professionnelle continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, pendant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

- 9-4.13 b) L'Université ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la professionnelle en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu à l'alinéa précédent doit, à la demande de la professionnelle, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la professionnelle durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement, ne peut cependant excéder cent (100%) de son traitement hebdomadaire de base moins le taux de cotisation au RRUQ versé par son Employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

E) Indemnité versée lorsque la professionnelle n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au Régime d'assurance emploi (RAE)

- 9-4.14 La professionnelle non admissible au bénéfice des prestations d'assurance parentale ou d'assurance emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 9-4.13 et 9-4.13 A.

Toutefois, la professionnelle à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé maternité, reçoit pour chacune des douze (12) semaines, une indemnité égale à cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base moins le taux de sa part de cotisation au RRUQ et ce, si elle ne reçoit pas de

prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou d'un autre territoire.

La professionnelle à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base moins le taux de sa part de cotisation au RRUQ durant douze (12) semaines et ce, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou d'un autre territoire.

F) Mode de versement des indemnités

9-4.15 Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée.

9-4.16 L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel.

9-4.17 a) Le service, aux fins de la présente section, se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Affaires sociales), des régies régionales de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs personnes professionnelles sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme 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. 1977, c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu de paragraphe 9-4.14 est réputée rencontrée, le cas échéant, lorsque la professionnelle a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

b) Le traitement hebdomadaire régulier de la professionnelle à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité, étant entendu que si pendant cette période la professionnelle a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, c'est plutôt le traitement régulier utilisé pour déterminer ce pourcentage qui est retenu.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la professionnelle en congé spécial prévue à la clause 9-4.21 A ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, les semaines pendant lesquelles la salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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 de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire régulier est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le traitement hebdomadaire régulier évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

G) Conditions de travail

9-4.18 Durant le congé de maternité et les prolongations prévues au paragraphe 9-4.09, la professionnelle bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance traitement, est maintenu automatiquement dès le début du congé, chaque partie payant sa quote-part, à moins que la professionnelle indique expressément qu'elle ne versera pas sa quote-part;
- assurance vie est maintenu automatiquement dès le début du congé, chaque partie payant sa quote-part, à moins que la professionnelle indique expressément qu'elle ne versera pas sa quote-part;
- assurance maladie, est maintenu automatiquement dès le début du congé, chaque partie payant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

De plus, à moins d'y renoncer expressément, sa participation au Régime de retraite est automatiquement maintenue dans la mesure où il le permet, dès le début du congé chaque partie assumant sa quote-part.

La professionnelle peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard

deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report.

- 9-4.19 Au retour du congé de maternité, la professionnelle reprend son poste ou le cas échéant un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement (supplantation), la professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même au retour du congé de maternité, la professionnelle ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'affectation est terminée, la professionnelle est réinscrite sur la liste de rappel.

H) Autres dispositions

- 9-4.20 L'Employeur s'engage à garantir qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, la professionnelle puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II.

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

SECTION III

RETRAIT PRÉVENTIF ET CONGÉS SPÉCIAUX RELIÉS À LA GROSSESSE ET À L'ALLAITEMENT

Le professionnel à statut particulier ayant accumulé trois (3) ans d'ancienneté et plus est assujéti aux dispositions de la section III.

A) Affectation provisoire et retrait préventif

- 9-4.21 a) Conformément aux dispositions de la Loi sur la santé sur la sécurité du travail, la professionnelle peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de danger et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir dans les cas suivants :

- ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

- ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- elle travaille régulièrement sur écran d'ordinateur.

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

La professionnelle ainsi affectée conserve les droits et privilèges rattachés au poste qu'elle détient. Cette affectation est prioritaire à celle de la liste de rappel.

Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise le Syndicat et lui indique le nom de la professionnelle et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

- b) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la professionnelle a droit à un retrait préventif qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation temporaire ne survienne par après et y mette fin, le retrait préventif se termine pour la professionnelle enceinte, à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement et pour la professionnelle qui allaite, jusqu'à la fin de sa période d'allaitement.

Toutefois, pour la professionnelle admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1^{er} janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement

Durant le retrait préventif, la professionnelle a droit à une indemnité équivalente à celle prévue à l'article 9-11.10 a) (Traitement maladie). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée pour le même motif par un organisme public. Le total des indemnités ou prestations versées ne peut excéder cent pour cent (100 %) du revenu net de la professionnelle.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la professionnelle une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci, sinon le remboursement se fait conformément aux dispositions de la convention relatives au remboursement de sommes payées en trop.

Toutefois, dans les cas où la personne professionnelle exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut

être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

- c) De plus, à la demande de la professionnelle, l'Employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement, sans perte de droits, les tâches de la professionnelle affectée à un écran d'ordinateur dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail sur l'écran d'ordinateur et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

B) Congés spéciaux

9-4.22 La professionnelle a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Employeur; ce congé spécial prend fin lors du début du congé maternité.
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit et signé par une sage -femme. Pour ces visites, la professionnelle bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours.⁴

9-4.23 Durant les congés spéciaux, le retrait préventif et l'affectation provisoire octroyés en vertu de la présente section, la professionnelle bénéficie des avantages prévus au paragraphe 9-4.18, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 9-4.19. La professionnelle visée au paragraphe 9-4.22 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de traitement en maladie (9-11.06) ou du régime d'assurance traitement, selon le cas.

Dans le cas de l'alinéa 9-4.22 c), la professionnelle doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés précédemment.

⁴ Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journées.

SECTION IV

Le professionnel à statut particulier ayant accumulé trois (3) ans d'ancienneté et plus, est assujéti aux dispositions de la section IV sauf l'article 9-4.29.

CONGÉS DE PATERNITÉ ET D'ADOPTION

A) Congé de paternité

- 9-4.24 a) La personne professionnelle a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le professionnel a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né ou en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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.

Pour obtenir ce congé, l'employé doit en informer l'Employeur le plus rapidement possible.

- b) À l'occasion de la naissance de son enfant, le professionnel a aussi droit à un congé de paternité avec indemnité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 9-4.24 e) et 9-4.24 f) doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^{ième}) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le professionnel admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du RQAP et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations. Pendant ce congé, le professionnel reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

Le professionnel non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au présent paragraphe, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base

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) Le congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.
- d) Durant le congé paternité, la personne professionnelle bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des conditions de travail prévues aux paragraphes 9-4.18 et 9-4.19.
- e) Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne professionnelle peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- f) Sur demande de la personne professionnelle, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la personne professionnelle doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q.,c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut-être suspendu varie en fonction des situations suivantes :

1. si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation;
2. si la personne professionnelle s'absente pour une situation visée à l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., C.N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines;
3. si la personne professionnelle s'absente pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La personne professionnelle est visée par les paragraphes 9-4.33 et 9-4.34 a) 9-4.34 b) durant cette période.

- g) La personne professionnelle qui fait parvenir à son Employeur avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat

médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La personne professionnelle est visée par les paragraphes 9-4.34a) et 9-4.34b) durant cette période.

B) **Congé rémunéré pour adoption**

- 9-4.25 a) La personne professionnelle qui adopte légalement un enfant a droit, pourvu que sa conjointe, son conjoint n'en bénéficie pas également, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui sous réserve des paragraphes 9-4.25 b) et 9-4.25 c) doivent être consécutives.

Pour la personne professionnelle admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pour la personne professionnelle non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption ou de son équivalent lors d'une adoption internationale ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

- b) Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne professionnelle peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- c) Sur demande de la personne professionnelle, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée à l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail ou si la personne professionnelle doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu varie en fonction des situations suivantes :

- 1) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation;

- 2) si la personne professionnelle s'absente pour une situation visée à l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., C.N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines;
- 3) si la personne professionnelle s'absente pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne professionnelle est visée par les paragraphes 9-4.34 a) et 9-4.34 b) durant cette période.

- d) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné, en vertu du paragraphe 9-4.25 b) et 9-4.25 c) l'Employeur verse à la personne professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.
- e) La personne professionnelle qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La personne professionnelle est visée par les paragraphes 9-4.35 a) et 9-4.35 b) durant cette période.

- f) Le congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.
- g) Durant le congé pour adoption, la personne professionnelle bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des conditions de travail prévues au paragraphe 9-4.18.
- h) Au retour du congé, la personne professionnelle reprend son poste. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, elle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

De même, au retour du congé, la personne professionnelle ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ, si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé. Si l'affectation est terminée, la personne professionnelle est réinscrite sur la liste de rappel.

- 9-4.26 La personne professionnelle qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours rémunérés au traitement hebdomadaire de base.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

- 9-4.27 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 9-4.25, la personne professionnelle reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2e et 3e alinéas du paragraphe 9-4.13 et les 2e et 3e alinéas du paragraphe 9-4.13 A) s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

La personne professionnelle non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ou d'assurance-emploi reçoit pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 9-4.25 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire régulier.

Les paragraphes 9-4.15 et 9-4.16 s'appliquent à la personne professionnelle qui bénéficie des indemnités prévues au paragraphe 9-4.27 en faisant les adaptations nécessaires.

Si, à la suite d'un congé pour lequel la personne professionnelle a reçu l'indemnité versée en vertu des paragraphes 9-4.27, il n'en résulte pas une adoption, la personne professionnelle est alors réputée avoir été en congé sans traitement et elle rembourse cette indemnité.

Le congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.

C) Retour au travail

- 9-4.28 L'Employeur doit faire parvenir à la personne professionnelle, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé.

La personne professionnelle à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue au paragraphe 9-4.25 g).

La personne professionnelle qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne professionnelle qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

D) Congé sans traitement en vue d'une adoption

9-4.29 La personne professionnelle bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

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

Toutefois, ce congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou Régime d'assurance emploi et les dispositions du paragraphe 9-4.25 e) s'appliquent.

Durant ce congé, la personne professionnelle bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus aux paragraphes 9-4.34 a) et b).

9-4.30 Advenant une modification au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance emploi ou à la Loi sur les Normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent Régime des droits parentaux.

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

SECTION V

Le professionnel à statut particulier n'est pas assujéti aux dispositions de la section V.

PROLONGATION DU CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU D'ADOPTION PAR UN CONGÉ SANS TRAITEMENT OU UN CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

- 9-4.31 a) Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne professionnelle en prolongation de son congé de maternité, de paternité ou d'adoption de dix (10) semaines. Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance pour un congé sans traitement et au moins trente (30) jours à l'avance pour un congé partiel sans traitement. La demande doit préciser la date de retour au travail.
- b) L'Employeur et la personne professionnelle conviennent de l'aménagement du congé partiel sans traitement. À défaut d'entente sur le nombre de jours de congé par semaine, la personne professionnelle a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, durant une période n'excédant pas deux (2) ans.
- À défaut d'entente sur la répartition de ces jours, l'Employeur effectue cette répartition.
- c) Pendant la durée de ce congé, la personne professionnelle est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :
- i) d'un (1) congé sans traitement à un (1) congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
 - ii) d'un (1) congé partiel sans traitement à un (1) congé partiel sans traitement différent. Dans ce cas, la prise d'effet de ce congé est établie conformément à l'alinéa b).
- d) La personne professionnelle à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la professionnelle à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2½).
- e) La personne professionnelle qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou de son congé partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa

conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un (1) congé sans traitement ou d'un (1) congé partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

- f) Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne professionnelle n'est pas une professionnelle ou un professionnel du secteur public ou parapublic, la personne professionnelle peut se prévaloir d'un (1) congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

- 9-4.32 La personne professionnelle à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un avis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé, à défaut de quoi cette personne est considérée comme ayant démissionné.

La personne professionnelle qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trois (3) semaines avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, un tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

- 9-4.33 La personne professionnelle qui ne se prévaut pas d'un des congés prévus au paragraphe 9-4.31 peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un (1) congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne professionnelle et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

- 9-4.34 a) Au cours du congé sans traitement, la personne professionnelle accumule son ancienneté, conserve son expérience⁵ et continue à participer au régime de retraite et aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

Nonobstant le sous-alinéa précédent, l'assurance accident maladie est maintenue et la personne professionnelle doit assumer sa quote-part de la prime.

Cette personne peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

⁵ Sous réserve de l'article 8-4.00 (Avancement d'échelon), la pratique actuelle touchant l'avancement d'échelon sera maintenue au cours de la convention pour les premiers douze (12) mois du congé sans traitement.

- b) Au cours du congé partiel sans traitement, la personne professionnelle accumule également son ancienneté. Elle est régie, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention qui sont applicables aux professionnelles à temps partiel.

9-4.35 La personne professionnelle peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou son congé partiel sans traitement, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Au retour du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, la personne professionnelle reprend son poste ou le cas échéant, le poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, cette personne a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

SECTION VI

Le professionnel à statut particulier n'est pas assujéti aux dispositions de la section VI.

CONGÉ POUR OBLIGATIONS PARENTALES OU FAMILIALES

A) Congé d'un (1) an

9-4.36 Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne professionnelle dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la personne professionnelle. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre l'Employeur et cette personne. En cas de désaccord, l'Employeur détermine les modalités de la prise de ce congé. Si elle n'est pas satisfaite des modalités déterminées par l'Employeur, elle peut renoncer à ce congé.

Toutefois, si l'enfant mineur d'une personne professionnelle est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne professionnelle a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Les mécanismes prévus au paragraphe 9-4.31 s'appliquent.

- 9-4.37 Au cours du congé, la personne professionnelle accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer, en assumant sa quote-part des primes, à participer au régime de retraite et aux régimes d'assurances qui lui sont applicables.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'assurance accident maladie est maintenue et la personne doit assumer la totalité de la prime.

B) Congé de dix (10) jours par année

- 9-4.38 La personne professionnelle peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées avec l'autorisation du supérieur immédiat. La personne professionnelle doit aviser son supérieur immédiat de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les jours ainsi utilisés sont déduits de la banque de congés de maladie de la personne professionnelle ou pris sans traitement à son choix.

C) Congé de douze (12) semaines par année

La personne professionnelle peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

La personne professionnelle doit aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible de son absence, et sur demande, fournir un document le justifiant.

9-4.39 La professionnelle ou le professionnel à statut particulier ayant accumulé moins de trois (3) ans d'ancienneté

- a) La professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui doivent être consécutives.
- b) Pour obtenir ce congé, la professionnelle doit donner un préavis écrit à l'Université au moins deux (2) semaines avant la date prévue de ce congé accompagné d'un certificat médical attestant de la date prévue de la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la professionnelle doit quitter son emploi 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.

- c) Lorsqu'il y a une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exigeant un arrêt de travail, la professionnelle a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de la naissance. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité prévu au sous-alinéa a).
- d) Si la naissance a lieu après la date prévue, la professionnelle a droit à une extension de son congé égale à la période de retard sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé après la naissance.

La professionnelle qui fait parvenir à l'Université, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de l'enfant l'exige a droit à une extension de son congé de la durée indiquée au certificat médical.

Lorsque l'enfant est hospitalisé en cours de congé, la professionnelle peut revenir au travail pendant la durée de cette hospitalisation, après entente avec l'Université.

- e) La professionnelle bénéficie au besoin des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. 1977, c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte.
- f) Le congé peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines. Si la professionnelle revient au travail ou, selon le cas, indique sa disponibilité à travailler de nouveau 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 son travail.

- g) Durant ce congé, la professionnelle conserve ses jours de travail effectivement travaillés, son ancienneté et son crédit de maladie ou d'accident, pour autant qu'elle y ait normalement droit. Elle accumule de l'ancienneté jusqu'à l'expiration de son emploi s'il y a lieu.
- h) À la fin du congé de maternité, l'Université doit accorder à la professionnelle les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. Les dispositions relatives au congé de maternité ne doivent cependant pas avoir pour effet de conférer à la professionnelle un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- i) À moins d'entente contraire ou de dispositions contraires, la professionnelle en congé ne bénéficie pas des dispositions prévues à la convention collective. Lors de l'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé, la professionnelle en congé de maternité ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours de travail effectif peut postuler et utiliser son ancienneté accumulée.
- j) Au retour de son congé, si le contrat d'engagement en vigueur à la date de départ n'est pas expiré, la professionnelle reprend l'emploi qu'elle avait quitté temporairement selon les dispositions prévues à ce contrat d'engagement ou celui qu'elle a obtenu conformément au paragraphe précédent.

Si le contrat d'engagement est expiré, la professionnelle bénéficie de nouveau des dispositions du sous-alinéa, 6-3.07 à la date de la fin de son congé.

- k) Les sous-alinéas qui précèdent ne peuvent avoir pour effet de conférer à la professionnelle des droits ou privilèges supérieurs à ce qui est prévu à la convention collective autres que ceux qui y sont expressément stipulés dans ces sous-alinéas. Ils ne peuvent être inférieurs à la loi.
- l) Le professionnel peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le professionnel a cumulé soixante (60) jours de service continu.

Ce congé peut être discontinu à la demande du professionnel. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Le professionnel a également droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

Lorsque les parents sont tous deux (2) de sexe féminin, les indemnités et les avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

- m) Un professionnel peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Université y consent.

Le professionnel doit aviser l'Université de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

- n) Le père et la mère d'un nouveau-né ou la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.
- o) Le professionnel qui justifie de trois (3) mois de service continu peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période d'au plus douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le professionnel doit aviser l'Université le plus tôt possible de son absence, et sur demande, fournir un document la justifiant.

Toutefois, si l'enfant mineur du professionnel est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le professionnel a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

- p) Pour la durée totale de ce congé ou de cette prolongation, le professionnel à statut particulier conserve ses jours effectivement travaillés ou son ancienneté, ou les deux (2) selon le cas, et la période de vingt-quatre (24) mois prévue à l'alinéa 6-3.07 est suspendue.
- q) Pendant les congés prévus aux alinéas n) et o), le professionnel à statut particulier est considéré en congé sans traitement.

La participation du professionnel aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du professionnel sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer le professionnel dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du professionnel n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail.

Le paragraphe ci-dessus n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un professionnel si les conséquences selon le cas de la maladie, de l'accident ou de l'acte criminel ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.

9-5.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT ET RÉDUCTION VOLONTAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL

Le professionnel à statut particulier n'est pas assujéti aux dispositions de l'article 9-5.00.

CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 9-5.01 Dans les cas non prévus par la convention collective, le professionnel régulier qui, pour des raisons sérieuses, désire obtenir un congé sans traitement doit en faire une demande écrite au Service des ressources humaines qui ne peut refuser un tel congé sans motif valable.
- 9-5.02 Sauf pour les congés parentaux, la durée du congé sans traitement n'excède généralement pas une période de douze (12) mois.
- 9-5.03 Si le professionnel utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou s'il ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé,

sauf en cas d'empêchement majeur, ou s'il n'a pas eu l'autorisation de prolonger ledit congé, il est réputé avoir remis sa démission. De plus, il perd tous les droits qu'il a pu acquérir au cours de sa période de congé sans traitement à l'exception de ceux découlant de sa participation aux différents régimes d'assurances ou au régime de retraite.

9-5.04 Lors de l'échéance de son congé sans traitement, l'Université réintègre le professionnel dans son poste antérieur. Si ce poste a été aboli ou affiché selon l'article 6-3.00 « Tâche », les dispositions de l'article 5-3.00 « Sécurité d'emploi » s'appliquent.

9-5.05 Sauf pour les sous-alinéas 6-3.05 a) b) c) et à moins d'entente contraire, le professionnel en congé sans traitement ne peut bénéficier des avantages prévus à la présente convention collective. Il peut continuer à bénéficier des régimes d'assurances collectives, si ces derniers le permettent, à condition qu'il en assume la totalité des coûts.

En application du paragraphe précédent, le professionnel qui obtient un poste suite à un affichage doit l'occuper dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent sa nomination et ainsi mettre fin à son congé sans traitement.

9-5.06 Après cinq (5) ans de service continu, le professionnel 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 sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

9-5.07 Le professionnel qui en fait la demande par écrit au Service des ressources humaines peut être réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement après entente avec l'Université. Toutefois, le professionnel ayant été en congé sans traitement pendant une période excédant quatre (4) mois est réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement, à la condition qu'il fournisse au Service des ressources humaines un préavis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables. Tel avis peut être fourni à partir du début du quatrième (4^e) mois.

9-5.08 Nonobstant toute disposition contraire à la convention collective, tout professionnel demandant et obtenant exceptionnellement un congé sans traitement de plus d'un (1) an est réputé avoir quitté son poste après deux (2) ans. Le professionnel est alors considéré « en sécurité d'emploi » au sens de l'article 5-3.00 de la convention collective. Dans tous les cas, le professionnel ayant obtenu un congé sans traitement de trois (3) ans en continuité doit confirmer son retour au service de l'Université du Québec à Chicoutimi, au plus tard vingt (20) jours avant l'échéance de ce congé sans traitement ou, à défaut il est réputé avoir remis sa démission. De plus, il perd tous les droits qu'il a pu acquérir au cours de sa période de congé sans traitement à l'exception de ceux découlant de sa participation aux différents régimes d'assurances ou au régime de retraite. En aucun cas, une quatrième (4^e) année de congé sans traitement ne

permet au professionnel de conserver la sécurité d'emploi dans le cadre de l'article 5-3.00 de la convention collective.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux situations couvertes par l'article 9-4.00 (Droits parentaux).

PROGRAMME VOLONTAIRE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

9-5.09 Le programme de réduction de temps de travail a pour objectif de permettre à un salarié de bénéficier d'une période de congé temporaire non rémunérée.

Un professionnel qui se prévaut du programme volontaire de réduction du temps de travail conserve sa pleine sécurité d'emploi sur son poste prévu au plan d'effectifs avant son adhésion au programme.

Chaque adhésion au programme volontaire de réduction du temps de travail est conclue par entente spécifique et considérée comme un cas d'espèce.

Les deux options prévues au programme constituent les modèles généralement appliqués; ils ne sont toutefois pas limitatifs, sous réserve d'une entente entre les parties.

VOLET I - RÉDUCTION VOLONTAIRE ET TEMPORAIRE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

9-5.10 a) Professionnels éligibles

Les professionnels réguliers ou intermittents à temps complet qui ne sont pas en période de probation.

Les dispositions relatives à une absence sans traitement prévues au paragraphe 9-6.14 de la convention collective s'appliquent à l'égard du professionnel bénéficiant d'un régime à traitement différé ou anticipé.

b) Réductions possibles

Réduction de trois (3) heures de la semaine de travail qui se traduit par un horaire de trente-deux (32) heures réparti sur quatre (4) jours **ou** réduction de sept (7) heures de la semaine de travail qui se traduit par un horaire de vingt-huit (28) heures réparti sur quatre (4) jours.

c) Modalités d'application

- Chaque demande de participation au programme doit respecter les besoins de l'unité administrative et elle doit être autorisée par le supérieur immédiat. Un refus ne peut donner lieu à un grief, cependant le cas est référé au Comité des relations de travail.
- La réduction volontaire doit s'échelonner sur une période minimale de trois (3) mois sans possibilité de résiliation. Lorsque la période est supérieure à trois (3) mois, un préavis écrit de vingt (20) jours ouvrables doit être fourni par l'une ou l'autre des parties avant de pouvoir mettre fin à l'entente.
- La durée minimale d'une demande de prolongation doit être de trois (3) mois.
- La période de réduction ne peut excéder quarante et une (41) semaines sur une base annuelle. La période d'application de l'horaire d'été (dix (10) semaines) ainsi que la période de congé des Fêtes (une semaine) sont exclues du programme. Durant ces périodes, le professionnel est payé sur une base de trente-cinq (35) heures par semaine; la période de l'horaire d'été peut, après entente entre les parties, s'inscrire dans un programme particulier.
- Toute demande de réduction de la semaine de travail doit débiter le lundi.
- Il n'y a aucun remplacement durant l'absence.
- Chaque demande doit être acheminée au Service des ressources humaines au plus tard vingt (20) jours ouvrables avant le début de son application.

d) Impacts sur différentes conditions de travail

- Le professionnel et l'Université continuent de payer leur contribution respective aux régimes de retraite et d'assurances collectives comme si le professionnel ne participait pas au présent programme. Les modalités de prélèvement de la contribution du professionnel durant le congé feront l'objet d'une entente entre le professionnel et le Service du personnel et des relations du travail.
- Les crédits de maladie et de vacances sont ajustés au prorata de la durée totale du congé sans traitement si le total des congés sans traitement incluant celui-ci excède cent cinquante-quatre (154) heures durant l'année.

- Un congé férié est équivalent à sept (7) heures. Ainsi, lorsque l'horaire de travail est réparti sur quatre (4) jours, si un jour férié coïncide avec une journée où le professionnel aurait dû travailler, il bénéficie du jour férié, mais doit remettre une heure de travail. Si le jour férié coïncide avec une journée où le professionnel ne devait pas travailler, il peut bénéficier du congé (la veille ou le lendemain par exemple) et doit remettre une heure de travail. Il peut aussi, après entente avec son supérieur immédiat, utiliser les sept (7) heures à une période ultérieure. Cependant, ces heures doivent être utilisées dans l'année et avant tout changement de poste sinon ces heures sont perdues. Le même principe de remise de temps ou d'octroi d'heures de congé additionnelles s'applique lorsque l'horaire réduit est réparti sur quatre jours et demi (4 1/2).
- Le temps supplémentaire est versé selon les modalités prévues à la convention collective (7-3.00)
- La professionnelle enceinte qui met fin à la réduction de sa semaine de travail dans le respect des modalités décrites précédemment, elle reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement net habituel durant les vingt (20) premières semaines de congé de maternité. Sinon, la rémunération versée est équivalente à quatre-vingt-treize (93 %) du salaire net basé sur trente-deux (32) heures. De plus, l'indemnité versée par l'assurance emploi pendant les dix (10) semaines suivantes est calculée sur la base des gains assurables et est donc aussi affectée par la réduction de la semaine de travail.
- La personne professionnelle en congé paternité pour adoption de dix (10) semaines, qui a met fin à la réduction de sa semaine de travail dans le respect des modalités reçoit son traitement hebdomadaire régulier. Sinon, la rémunération versée est basée sur trente-deux (32) heures.
- La personne professionnelle en congé paternité de cinq (5) jours et la personne professionnelle en congé paternité pour adoption de deux (2) jours; chaque congé est équivalent au nombre d'heures de travail prévu à l'horaire lors de l'utilisation du congé. En ce qui concerne les congés pour responsabilité parentale, chaque absence est comptabilisée en heures selon le même modèle que celui des absences pour maladie.
- La période de probation est maintenue à soixante (60) jours ouvrables.
- L'ancienneté reste la même.

- Le service actif aux fins de sécurité d'emploi est cumulé au prorata des heures rémunérées, soit trente-deux (32) heures au lieu de trente-cinq (35) heures.

VOLET II - RÉDUCTION VOLONTAIRE ET TEMPORAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL

9-5.11 a) Professionnels éligibles

Les professionnels réguliers ou intermittents à temps complet qui ne sont pas en période de probation incluant les professionnels à temps partiel.

Les dispositions relatives à une absence sans traitement prévues au paragraphe 9-6.14 de la convention collective s'appliquent à l'égard du professionnel bénéficiant d'un régime à traitement différé ou anticipé.

b) Durée possible

- La durée de ce congé ne peut excéder un mois par année. Il doit être utilisé par période d'au moins une semaine. Il ne peut donc être fractionné en journée.

ou

- La réduction de la rémunération afférente au congé sans traitement d'une durée d'au moins dix (10) jours pouvant être utilisé un (1) jour à la fois. Cinq (5) jours peuvent cependant être pris en demi-journées (maximum trente-cinq (35) heures).

c) Modalités d'application

- Chaque demande de congé sans traitement doit respecter les besoins de l'unité administrative et elle doit être autorisée par le supérieur immédiat. Un refus ne peut donner lieu à un grief, cependant le cas est référé au Comité des relations de travail.
- Le professionnel qui demande un étalement de la réduction de rémunération ne peut se prévaloir des autres mesures de réduction du temps de travail autre que celle ayant donné lieu à la demande d'étalement.
- Advenant l'impossibilité d'effectuer la réduction sur un cycle de paie faute de rémunération versée par l'Université (autre congé sans traitement,

prestation d'assurance emploi, etc.) les ajustements requis sont effectués sur une des premières paies suivant cette interruption.

- Si au dernier cycle de paie un solde reste impayé, l'Université perçoit sur la rémunération à verser les sommes permettant d'annuler ce solde.
- Il n'y a aucun remplacement durant l'absence.
- Toute demande de congé sans traitement doit débuter le lundi.
- Chaque demande doit être acheminée au Service des ressources humaines au plus tard vingt (20) jours ouvrables avant le début de son application.

d) Impacts sur différentes conditions de travail

- Le professionnel et l'Université continuent de payer leur contribution respective aux régimes de retraite et d'assurances collectives comme si le professionnel ne participait pas au présent programme. Les modalités de prélèvement de la contribution du professionnel durant le congé feront l'objet d'une entente entre le professionnel et le Service des ressources humaines.
- Les crédits de maladie et de vacances sont ajustés au prorata de la durée totale du congé sans traitement si le total des congés sans traitement incluant celui-ci excède cent cinquante-quatre (154) heures durant l'année.

9-6.00 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ

Le professionnel à statut particulier n'est pas assujéti aux dispositions de l'article 9-6.00.

Le régime à traitement différé ou anticipé a pour objectif de permettre à un salarié de bénéficier d'une période de congé rémunéré. Cependant, le régime n'a pas pour but de permettre au professionnel de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

9-6.01 DÉFINITION

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour effet de permettre à un professionnel de voir son traitement étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé ou anticipé.

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de contribution.

Le congé à traitement anticipé est celui dont la période de congé se situe à un autre moment pendant la durée du régime.

9-6.02 NATURE DU RÉGIME

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé comporte une période de contribution du professionnel et, d'autre part, une période de congé.

9-6.03 DURÉE DU RÉGIME

La durée du régime pour un professionnel régulier peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans. Pour un professionnel intermittent, la durée du régime peut être de trois (3) ans, de quatre (4) ans, de cinq (5) ans étant entendu que l'année de référence du professionnel intermittent comporte trente-deux (32) semaines de travail.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux paragraphes et alinéas 9-6.14, 9-6.15, 9-6.16 et 9-6.17 B), C) et D) du présent article. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

9-6.04 DURÉE DU CONGÉ

La durée de la période de congé pour le professionnel régulier peut être de six (6) mois à un (1) an, et de vingt-six (26) semaines à trente-deux (32) semaines dans le cas du professionnel intermittent et ne peut être interrompue pour quelque raison que ce soit. Le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

Le congé doit être d'une durée minimale, soit de trois (3) mois consécutifs si le congé doit être pris par le professionnel dans le but de lui permettre de fréquenter à temps plein un établissement d'enseignement agréé au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu, soit de six (6) mois consécutifs dans les autres cas.

Pendant le congé à traitement différé ou anticipé, le professionnel est assujéti aux dispositions du paragraphe 9-5.05, excepté pour ce qui est prévu au présent article.

9-6.05 CONDITIONS D'OBTENTION

A) Le professionnel peut bénéficier après entente avec l'Université du régime de congé à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues au présent

article. Dans le cas où la prise du congé se situe à la fin du régime, l'Université ne peut refuser sans motif raisonnable.

Cependant, l'Université ne peut refuser lorsque le moment de la prise du congé coïncide avec une période où le professionnel a droit à un congé sans traitement en vertu du paragraphe 9-4.33 ou si le moment du début du régime coïncide avec une période où le professionnel a droit à un congé sans traitement en vertu du paragraphe 9-5.06.

- B) Pour être admissible à un régime de congé à traitement différé ou anticipé :
 - a) le professionnel doit avoir accumulé l'équivalent de trente-six (36) mois et plus de service actif à temps complet au sens du paragraphe 5-3.04 de la convention collective;
 - b) La personne professionnelle doit, au moment de l'entrée en vigueur du contrat, fournir une prestation régulière de travail sauf si la professionnelle bénéficie d'un congé de maternité, la personne professionnelle d'un congé d'adoption ou bénéficie d'un congé de paternité.
- C) Pour le professionnel à temps partiel, la prise du congé ne peut se faire qu'à la dernière année du régime.
- D) Le professionnel admissible qui désire obtenir un congé à traitement différé ou anticipé doit en faire la demande écrite à l'Université. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime, la durée du congé, de même que les dates de début et de fin de la période de congé et du régime.

Pour le professionnel intermittent, les dates de début et de fin du congé doivent se situer à l'intérieur de sa période de travail annuelle. La date de fin de congé peut se situer sur la période de travail annuelle suivante. Dans un tel cas aux fins du congé, la première journée où le professionnel aurait été appelé à travailler, n'eut été son congé après la période estivale, est présumée être la première journée qui suit la fin de la période de travail précédente.

L'obtention d'un congé à traitement différé ou anticipé doit faire l'objet d'un contrat lequel inclut notamment les modalités du régime de même que les dispositions prévues au présent article.

En aucun temps le professionnel ne peut modifier la durée du régime et la durée du congé en cours d'application du régime.

Toutefois, à la demande du professionnel, 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 s'il s'agit d'un congé en vertu des paragraphes 9-4.33 ou 9-5.06 de la convention collective.

Le professionnel peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées au présent article.

9-6.06 RETOUR

Le professionnel doit demeurer à l'emploi de l'Université pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

Au terme de la période de congé, le professionnel réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, les dispositions de l'article 5-3.00 « Sécurité d'emploi » s'appliquent.

9-6.07 TRAITEMENT

Pendant le régime, le professionnel reçoit le pourcentage de son traitement régulier prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé.

PROFESSIONNEL À TEMPS COMPLET

<u>Durée du régime</u>	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>	<u>4 ans</u>	<u>5 ans</u>
<u>Durée du congé</u>	<u>Pourcentage du traitement</u>			
3 mois ⁶	87,50	91,67	93,75	95,00
6 mois	75,00	83,33	87,50	90,00
7 mois	70,83	80,56	85,42	88,33
8 mois	66,67	77,78	83,33	86,67
9 mois		75,00	81,25	85,00
10 mois		72,22	79,17	83,33
11 mois		69,44	77,08	81,67
12 mois		66,67	75,00	80,00

PROFESSIONNEL INTERMITTENT

<u>Durée du régime</u>	<u>3 ans</u>	<u>4 ans</u>	<u>5 ans</u>
<u>Durée du congé</u>	<u>Pourcentage du traitement</u>		

⁶ Aux fins d'études à temps plein dans un établissement d'enseignement agréé au sens du paragraphe 1 de l'article 118.6 de la Loi de l'impôt sur le revenu

13 semaines ⁷	86,46	89,84	91,88
26 semaines	72,92	79,69	83,75
29 semaines	69,79	77,34	81,88
32 semaines	66,67	75,00	80,00

Le traitement régulier sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que le professionnel recevrait pour une semaine régulière de travail s'il ne participait pas au régime.

Pour le professionnel à temps partiel, la semaine régulière de travail pour déterminer le traitement régulier aux fins du paragraphe précédent est le nombre d'heures prévu à son poste au moment de l'entrée en vigueur du contrat.

Le professionnel intermittent qui, pendant la période de contribution, travaille plus de trente-deux (32) semaines par année reçoit son traitement régulier pour ces semaines additionnelles.

Le professionnel intermittent qui prend un congé différé ou anticipé entre le 15 août et le 15 mai pourra, s'il le désire pour cette période de travail annuelle, travailler les semaines qui excèdent trente-deux (32) semaines si le nombre de semaines de travail annuel requis lors de son engagement comporte plus de trente-deux (32) semaines.

Au cours de l'année de congé prévue à la présente entente, le professionnel ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Université ou d'une autre personne ou société avec qui l'Université a un lien de dépendance que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime.

9-6.08 CONDITIONS DE TRAVAIL

Pendant la période de contribution au régime, la prestation de travail est la même qu'il fournirait s'il ne participait pas au régime. Sous réserve des dispositions qui suivent et celles prévues au présent article, le professionnel bénéficie, pendant la période de contribution, des avantages de la convention collective, pourvu qu'il y ait normalement droit.

⁷ Aux fins d'études à temps plein dans un établissement d'enseignement agréé au sens du paragraphe 1 de l'article 118.6 de la Loi de l'impôt sur le revenu

9-6.09 **ASSURANCES COLLECTIVES (VIE, TRAITEMENT ET MALADIE)**

Pendant la période de contribution au régime, les cotisations aux régimes d'assurances collectives sont celles qui auraient eu cours si le professionnel ne participait pas au régime.

Pendant la durée du congé, le professionnel cotise aux régimes d'assurances collectives selon les dispositions du paragraphe 9-5.05 de l'article « Congé sans traitement ».

Le cas échéant, si le professionnel décide de maintenir sa participation aux régimes d'assurances pendant son congé, ses primes seront déduites à chaque paie.

9-6.10 **VACANCES ANNUELLES**

Pendant la période de contribution au régime, les vacances annuelles des professionnels réguliers sont rémunérées au pourcentage du traitement prévu au paragraphe 9-6.07.

9-6.11 **ANCIENNETÉ**

Pendant la durée du régime, le professionnel conserve et accumule son ancienneté.

9-6.12 **TRAITEMENT EN MALADIE**

Pendant la période de contribution, et aux fins de l'application des paragraphes 9-11.05 et 9-11.06 de la convention collective, et ce jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance traitement de l'Université du Québec, la rémunération versée est basée sur les pourcentages prévus au paragraphe 9-6.07 du présent article.

9-6.13 **RÉGIME DE RETRAITE**

La contribution du professionnel à un régime de retraite pendant les années de contribution et durant le congé est établie selon les dispositions des régimes applicables.

9-6.14 **ABSENCE SANS TRAITEMENT**

Pendant la durée du régime, sous réserve du paragraphe 9-6.17 D), le total des absences sans traitement du professionnel pour quelque motif que ce soit, ne peut excéder douze (12) mois, sauf dans le cas de l'application du paragraphe 9-4.32 où ce congé peut être de deux (2) ans. Si le total des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit autre qu'aux fins de perfectionnement, excède douze (12) mois ou deux (2) ans dans le cas de l'application du paragraphe 9-4.32, le régime

prend fin à la date où une telle durée est atteinte et les modalités prévues aux alinéas a), b), c) du paragraphe 9-6.18 du présent article s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement d'un professionnel pour quelque motif que ce soit autre qu'aux fins de perfectionnement est inférieur ou égal à douze (12) mois ou à deux (2) ans dans le cas de l'application du paragraphe 9-4.26, 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 au paragraphe 9-6.03 du présent article.

Cependant, dans le cas d'un congé partiel sans traitement autre qu'aux fins de perfectionnement, le professionnel reçoit, pour le temps travaillé, le traitement qui lui serait versé s'il ne participait pas au régime. Aux fins du régime, le congé partiel sans traitement est assimilable à un congé sans traitement à temps complet et les dispositions prévues aux paragraphes précédents s'appliquent.

Cependant, dans le cas d'un professionnel intermittent, la période estivale n'est pas considérée comme une absence sans traitement aux fins de l'application du présent paragraphe.

9-6.15 **ASSURANCE SALAIRE**

Pendant la période de contribution, le régime est automatiquement suspendu pour un professionnel invalide à compter de la première journée pour laquelle une prestation devient payable en vertu du régime d'assurance traitement de l'Université du Québec et dure tant qu'une telle prestation demeure payable. Toutefois, une telle suspension ne peut durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux années, le régime prend fin et les modalités prévues au paragraphe 9-6.18 du présent article s'appliquent.

9-6.16 **CONGÉ DE MATERNITÉ**

Advenant un congé de maternité – vingt et une (21) semaines – qui débute pendant la période de contribution, la participation est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines. Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est alors premier payeur et l'Université comble la différence pour totaliser quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire régulier et le régime est alors prolongé d'au plus vingt et une (21) semaines.

Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, la professionnelle peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité.

9-6.17 AUTRES CONGÉS

A) Congé d'adoption et congé de paternité

Pendant le congé d'adoption et de paternité, la personne professionnelle maintient sa participation et est rémunérée au pourcentage du traitement prévu au paragraphe 9-6.07 du présent article.

B) Accident du travail

Le professionnel en accident du travail pendant la période de contribution maintient sa participation au régime et est rémunéré au pourcentage du traitement prévu au paragraphe 9-6.07 du présent article pendant les cinquante-deux (52) premières semaines. Cependant, si le professionnel est en accident du travail au moment de la prise du congé, le congé est reporté jusqu'à son retour au travail.

Au-delà de la période de cinquante-deux (52) semaines, le régime est automatiquement suspendu. Toutefois, une telle suspension ne peut durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin et les modalités prévues au paragraphe 9-6.18 du présent article s'appliquent.

C) Retrait préventif de la professionnelle enceinte (9-4.21)

La professionnelle enceinte qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu du paragraphe 9-4.21 pendant la période de contribution maintient sa participation et est rémunérée au pourcentage prévu au paragraphe 9-6.07 du présent article.

D) Congé de perfectionnement

Pendant la durée de la période de contribution, le professionnel qui bénéficie d'un congé à temps complet aux fins de perfectionnement voit sa participation au régime suspendue. Au retour, il est prolongé d'une durée équivalente à celle de ce congé, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue au paragraphe 9-6.03 du présent article.

Pendant la durée de la période de contribution, le professionnel qui obtient un congé de perfectionnement à temps partiel maintient sa participation au régime et, aux fins de sa contribution au régime, il est considéré comme s'il ne bénéficiait pas d'un congé de perfectionnement et qu'il recevait son plein traitement.

E) Autres congés avec traitement

Pendant les autres congés avec traitement non prévus au présent article, le professionnel maintient sa participation et est rémunéré au pourcentage du traitement prévu au paragraphe 9-6.07 du présent article.

9-6.18 **FIN DU RÉGIME**

Advenant le départ du professionnel pour retraite, congédiement, démission, etc., ou que le professionnel se désiste du régime, celui-ci prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Si le professionnel a déjà bénéficié de la période de congé, il doit rembourser, sans intérêts, le montant qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de contribution en application du paragraphe 9-6.07 du présent article. Cependant, dans le cas de décès, le traitement versé en trop ne devient pas exigible.
- b) Si le 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 professionnel ou l'Université s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le professionnel durant la période de congé, moins les montants déjà déduits du traitement du professionnel pendant la période de contribution en application du paragraphe 9-6.07 du présent article. Si le solde est négatif, l'Université rembourse ce solde au professionnel. S'il est positif, le professionnel rembourse le solde à l'Université. Cependant, en cas de décès, le traitement versé en trop ne devient pas exigible.

Lorsque le professionnel a l'obligation de rembourser, le professionnel et l'Université s'entendent sur les modalités de remboursement. En cas de désaccord, l'Université convient des modalités de remboursement. Lors d'une cessation définitive de l'emploi, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

9-6.19 **CHANGEMENT DE STATUT**

Le professionnel qui voit son statut changer de temps complet à temps partiel ou l'inverse durant sa participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé pourra se prévaloir de l'un des deux choix suivants :

- a) Il peut mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues au paragraphe 9-6.18 du présent article.
- b) Il peut continuer sa participation au régime et est traité alors comme un professionnel à temps partiel. Les parties conviennent alors des modalités pour assurer la transition au niveau de sa participation au régime.

Cependant, le professionnel à temps complet qui devient un professionnel à temps partiel après avoir pris son congé est réputé demeurer professionnel à temps complet aux fins de la détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé ou anticipé.

9-7.00 CHARGE PUBLIQUE

Le professionnel à statut particulier n'est pas assujéti aux dispositions de l'article 9-7.00.

- 9-7.01 Le professionnel régulier, candidat à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre de santé et de services sociaux, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas trente-cinq (35) jours ouvrables. Il est loisible au professionnel de prendre à l'intérieur de ces trente-cinq (35) jours, ses jours de vacances accumulés.
- 9-7.02 Le professionnel élu ou nommé à une fonction civique dans une corporation municipale, une commission scolaire, une corporation de cégep ou d'université, une institution publique de santé et de services sociaux ou à une fonction civique de même nature, qui doit s'absenter occasionnellement de son travail pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction civique, bénéficie d'un congé sans traitement. Dans un tel cas, une demande écrite comportant le nom du professionnel, la nature de l'absence et sa durée probable doit être transmise à l'Université, et ce, en règle générale, deux (2) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.
- 9-7.03 Le professionnel, candidat officiel à une élection provinciale ou fédérale, est soumis à la Loi des élections.
- 9-7.04 Le professionnel régulier, élu lors d'une élection provinciale ou fédérale, est mis en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Les paragraphes 9-5.03, 9-5.04 et 9-5.05 s'appliquent à ce professionnel; cependant, l'Université bénéficie d'un délai de six (6) semaines pour procéder à sa réintégration prévue au paragraphe 9-5.04 à la suite de l'avis de retour au travail donné par le professionnel.

9-8.00 CONGÉ POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Le professionnel à statut particulier n'est pas assujéti aux dispositions de l'article 9-8.00.

9-8.01 Après avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite du Service des ressources humaines, le professionnel bénéficie d'un congé sans perte de traitement dans les cas suivants :

- a) pour donner des conférences dans le champ de sa compétence;
- b) pour participer à des séminaires, des congrès et des journées d'information, pourvu que cela soit en rapport avec l'exercice de ses fonctions;
- c) pour toute autre activité concernant son secteur de travail.

9-9.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

9-9.01 Sauf en cas de fautes lourdes, l'Université s'engage à prendre fait et cause pour tout professionnel dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard.

9-9.02 Dès que la responsabilité de l'Université a été établie, celle-ci dédommage tout professionnel pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés à l'Université. Dans le cas où tels perte, vol ou destruction seraient déjà couverts par une assurance détenue par le professionnel, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par le professionnel, admise par l'Université ou prouvée par le professionnel.

9-10.00 EXAMEN MÉDICAL

9-10.01 L'Université donne la possibilité au professionnel de s'absenter, pendant ses heures de travail pour subir des examens médicaux selon les dispositions suivantes :

- a) si la demande d'examen provient du professionnel, cette absence est déduite de son crédit de congés de maladie;
- b) si la demande d'examen provient de l'Université, le professionnel ne subit aucune perte de traitement et cette absence n'affecte pas son crédit de congés de maladie.

Dans le cas prévu en a), le professionnel doit produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de la raison de son absence.

9-10.02 Si l'examen médical demandé par l'Université ne peut avoir lieu pendant les heures de travail, le professionnel est rémunéré au taux du travail supplémentaire applicable.

9-11.00 TRAITEMENT EN MALADIE POUR LE PROFESSIONNEL RÉGULIER ET EN PROBATION

9-11.01 Le professionnel incapable de remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'une protection de son revenu selon les modalités prévues aux paragraphes 9-11.05 et 9-11.06.

9-11.02 Pour bénéficier du présent article, le professionnel doit aviser son supérieur immédiat de la cause de son absence au cours des deux (2) premières heures de son absence. En cas d'impossibilité de le faire dans ledit délai, cette personne devra aviser son supérieur immédiat dès que possible. L'Université se réserve le droit de faire examiner le professionnel par un médecin de son choix.

9-11.03 À la demande de l'Université, le professionnel devra produire un certificat médical de son médecin traitant, normalement après la troisième (3^e) journée d'absence.

9-11.04 S'il y a conflit entre le médecin de l'Université et celui du professionnel quant à la nature de la maladie ou de l'accident ou quant à la date du retour au travail, un troisième (3^e) médecin peut être nommé conjointement par les deux (2) parties et la décision de celui-ci est finale. Les honoraires et dépenses dudit médecin sont partagés également entre les deux (2) parties.

9-11.05 Au 1^{er} juin de chaque année, il est accordé au professionnel un crédit de dix (10) jours pour cause de maladie ou d'accident, non cumulatifs d'année en année.

Dans le cas d'un nouveau professionnel, le crédit annuel est alloué comme suit, selon que la date d'embauche se situe:

- du 1^{er} juin au 30 septembre : dix (10) jours;
- du 1^{er} octobre au 31 janvier : sept (7) jours;
- du 1^{er} février au 31 mai : trois (3) jours.

La moitié du solde non utilisé des jours pour cause de maladie ou d'accident au 31 mai d'une année est repris en remise de temps dans l'année suivante. En aucun cas ces jours de congé ne peuvent être cumulés ou reportés. Cette remise de temps peut également être utilisée par le professionnel pour couvrir les frais d'inscription ou d'abonnement aux activités sportives et de conditionnement physique offerts par le Service des activités et aménagements sportifs (SAAS).

Dans le cas d'absence prolongée de trois (3) mois et plus (sans solde, parental sauf maternité, assurance salaire), le solde de jours non utilisé est ajusté au prorata du nombre de jours travaillés. La moitié de ce solde est transféré en remise de temps ou pour couvrir les frais mentionnés plus haut.

9-11.06 Pour chaque période d'absence, le délai de carence est de trois (3) jours ouvrables. Le professionnel est rémunéré à son taux de traitement régulier durant le délai de carence jusqu'à l'épuisement de son crédit prévu au paragraphe 9-11.05. À compter de la quatrième (4^e) journée ouvrable d'une période d'absence jusqu'à la dixième (10^e) journée ouvrable inclusivement, l'Université verse le traitement régulier au professionnel absent pour raison de maladie. À compter de la onzième (11^e) journée ouvrable, et jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au Régime d'assurance traitement de l'Université du Québec, l'Université verse au professionnel quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement régulier. Le professionnel reçoit les prestations d'assurance traitement à partir de la première (1^{re}) journée ouvrable suivant cette période d'attente, étant entendu qu'un congé férié est considéré comme un jour ouvrable aux fins du présent paragraphe.

9-11.07 Malgré le paragraphe précédent, le professionnel continue de recevoir son traitement ou sa prestation d'assurance traitement comme s'il s'agissait d'une même période d'absence dans les deux (2) cas suivants :

- lorsque le professionnel doit recourir de nouveau à l'assurance traitement à l'intérieur d'une même période d'invalidité au sens de l'assurance traitement;
- lorsque le professionnel doit recourir à nouveau au régime de traitement en cas d'invalidité ou au régime d'assurance traitement pour des congés spéciaux liés à une même grossesse et octroyés en vertu du paragraphe 9-4.23.

9-11.08 En contrepartie des prestations prévues des paragraphes 9-11.01, 9-11.05 et 9-11.06, la totalité des sommes ou indemnités consenties par la Commission de l'assurance emploi du Canada ou par tout autre régime public d'assurances est acquise à l'Université.

9-11.09 Le professionnel ayant accumulé des jours de maladie jusqu'au 1^{er} juin 1976, sous le régime prévu dans le protocole ou les conventions collectives en vigueur à cette époque, conserve ces jours dans une banque distincte de celle prévue au paragraphe 9-11.05. Cette banque est maintenue jusqu'à son épuisement. À sa demande, le professionnel peut utiliser, en tout ou en partie, ces jours en cas d'absences ou aux fins de vacances. L'Université ne peut refuser sans motif valable.

Au départ du professionnel, les jours non utilisés sont monnayables à son taux de traitement en vigueur au moment de son départ.

- 9-11.10 a) Dans le cas de maladies contractées ou d'accidents subis par le fait ou à l'occasion du travail, l'Université doit payer le traitement entier du professionnel pendant une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale.
- b) Le paiement du traitement effectué en vertu du présent paragraphe n'affecte pas les crédits de jours de maladie.
- 9-11.11 Le professionnel a le droit de consulter le relevé de son crédit annuel prévu au paragraphe 9-11.05 de même que sa banque distincte prévue au paragraphe 9-11.09.
- 9-11.12 Tous les professionnels concernés reçoivent un état individuel de la banque de jours de maladie prévue au paragraphe 9-11.05 dans les trente (30) jours ouvrables de la signature de la convention collective.
- 9-11.13 Le professionnel devant suivre des traitements médicaux sur recommandation d'un médecin ou de traitements de chiropraxie bénéficie de la protection de son revenu selon les modalités prévues au paragraphe 9-11.06.

Aux fins d'application du présent paragraphe, les heures d'absence du professionnel concerné sont cumulées jusqu'à concurrence du délai de carence prévu au paragraphe 9-11.06. Les heures ainsi accumulées sont débitées du crédit prévu au paragraphe 9-11.05.

Les heures d'absence excédant l'équivalent du délai de carence sont considérées comme une même période d'absence et ne sont pas débitées du crédit prévu au paragraphe 9-11.05.

Après l'équivalent de la période d'attente prévue au paragraphe 9-11.06, le professionnel reçoit une rémunération équivalente aux prestations du Régime d'assurance traitement de l'Université du Québec.

Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent pourvu que ces traitements soient requis à la suite d'une même maladie ou d'un même accident.

- 9-11.14 **Dispositions particulières applicables aux professionnels à temps partiel, intermittents à temps complet et intermittents à temps partiel.**
- A) Aux fins d'application de cet article, le professionnel à temps partiel dont l'horaire de travail comporte moins d'heures par jour que le nombre d'heures prévu pour cette fonction bénéficie du nombre de jours de maladie tel que prévu au présent article.

Toutefois, chacun des jours de son crédit de congé de maladie comporte un nombre d'heures égal au nombre d'heures de sa journée régulière de travail. Pour chaque jour d'absence, le nombre d'heures débitées de son crédit sera égal au nombre d'heures que comporte sa journée régulière de travail. Pour ce professionnel, le délai de carence est de deux (2) de ses journées régulières de travail.

B) Le professionnel à temps partiel dont l'horaire régulier de travail comporte moins de jours de travail par semaine que le nombre de jours prévu pour la fonction bénéficie des avantages prévus à cet article en tenant compte des modalités suivantes :

- a) Le professionnel à temps partiel bénéficie du crédit prévu au paragraphe 9-11.05 au prorata du nombre de jours de son horaire régulier de travail.
- b) Les jours situés en dehors de sa semaine régulière de travail ne sont pas comptés comme jours ouvrables.
- c) Si la semaine régulière de travail du professionnel est effectuée sur quatre (4) jours, l'Université verse le traitement régulier de ce professionnel à compter de la troisième (3^e) journée ouvrable d'une période d'absence (en plus du versement prévu pour les jours de carence) jusqu'à la huitième (8^e) journée ouvrable inclusivement.

À compter de la neuvième (9^e) journée ouvrable jusqu'à la seizième (16^e) inclusivement, l'Université versera au professionnel quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement régulier. Le professionnel recevra les prestations du Régime d'assurance traitement de l'Université du Québec à partir de la première (1^e) journée ouvrable suivante.

- d) Si la semaine régulière de travail du professionnel est effectuée sur trois (3) jours, l'Université versera le traitement régulier de ce salarié à compter de la troisième (3^e) journée d'absence (en plus du versement prévu pour les jours de carence) jusqu'à la sixième (6^e) journée ouvrable inclusivement.

À compter de la septième (7^e) journée ouvrable jusqu'à la douzième (12^e) inclusivement, l'Université versera au professionnel quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement régulier. Le professionnel recevra les prestations du Régime d'assurance traitement de l'Université du Québec à partir de la première (1^e) journée ouvrable suivante.

- e) Si la semaine régulière de travail du professionnel est effectuée sur deux (2) jours, l'Université verse le traitement régulier de ce professionnel à la

troisième (3^e) et la quatrième (4^e) journée ouvrable d'une période d'absence (en plus du versement prévu pour les jours de carence).

À compter de la cinquième (5^e) journée ouvrable jusqu'à la huitième (8^e) inclusivement, l'Université versera au professionnel quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement régulier. Le professionnel recevra les prestations du Régime d'assurance traitement de l'Université du Québec à partir de la première (1^{re}) journée ouvrable suivante, pourvu que les régimes le permettent.

- f) Si la semaine régulière de travail du professionnel est d'une (1) journée, l'Université versera au professionnel quatre-vingt-cinq pour-cent (85 %) de son traitement régulier la troisième (3^e) et la quatrième (4^e) journée ouvrable. Le professionnel recevra les prestations du Régime d'assurance traitement de l'Université du Québec à partir de la première (1^{re}) journée ouvrable suivante, pourvu que les régimes le permettent.
- C) Le professionnel intermittent bénéficie d'un crédit annuel de congé de maladie de sept (7) jours.
- D) Le professionnel intermittent à temps partiel est soumis aux dispositions particulières de l'alinéa A) ou B) (à l'exclusion de a)) du présent paragraphe selon son horaire régulier de travail.

9-11.15 **Traitement maladie pour le professionnel à statut particulier**

- a) Le professionnel à statut particulier bénéficie, à compter du cent quatre-vingt-unième (181^e) jour de travail effectué, d'un crédit d'un jour pour cause de maladie ou d'accident.
- b) Après chaque période de vingt-cinq (25) jours travaillés, un crédit d'une journée lui est alloué jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours.
- c) Le professionnel conserve son crédit accumulé aussi longtemps qu'il demeure sur la liste de rappel. Ce crédit de jours cumulé n'est pas monnayable.
- d) Nonobstant l'alinéa c), au 31 mai de chaque année, le professionnel conserve cinquante pourcent (50%) du crédit résiduel accumulé au cours de l'année. Ce solde est reporté à l'année suivante et s'ajoute aux jours crédités en vertu des paragraphes b) et e) dans les limites où le nombre de jours crédités ne dépasse pas le maximum de dix (10) jours par année.

- e) Au 1^{er} juin de chaque année, le professionnel ayant complété cent quatre-vingts (180) jours de travail effectif se voit créditer un jour pour cause de maladie ou d'accident et par la suite les alinéas b) et c) s'appliquent.

Nonobstant le sous-alinéa précédent, après dix-huit (18) mois d'ancienneté, le professionnel se voit créditer deux (2) jours pour cause de maladie ou d'accident et par la suite les alinéas b) et c) s'appliquent. Cependant, le nombre de jours pour cause de maladie et d'accident ne peut excéder un maximum de dix (10) jours par année.

- f) Après dix-huit (18) mois d'ancienneté, le professionnel qui est incapable de remplir son emploi provisoire en raison de maladie ou d'accident, est rémunéré à son taux de traitement régulier durant le délai de carence jusqu'à l'épuisement des jours de maladie qu'il a à son crédit selon les alinéas a), b), c) et d).

Pour chaque période d'absence, le délai de carence est de trois (3) jours ouvrables.

À compter de la quatrième (4^e) journée ouvrable d'une période d'absence et jusqu'à la dixième (10^e) journée ouvrable inclusivement, l'Université lui verse son traitement régulier. À compter de la onzième (11^e) journée ouvrable jusqu'à l'expiration d'une période identique à la période d'attente prévue au Régime d'assurance salaire de l'Université du Québec, l'Université verse au professionnel surnuméraire, temporaire, remplaçant ou sous octroi quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement régulier. À compter de la troisième (3^e) journée ouvrable d'une période d'absence et jusqu'à l'expiration d'une période identique à la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire de l'Université du Québec, le traitement versé par l'Université est déductible des prestations payables en vertu de tout régime public d'assurance.

- g) Nonobstant l'alinéa 9-11.15 e), l'Université cesse de verser les prestations établies à cet alinéa au professionnel absent pour cause de maladie ou d'accident à la date prévue de l'expiration de son emploi provisoire.
- h) Pour bénéficier de la protection accordée à l'alinéa 9-11.15 b), le professionnel doit aviser le Service des ressources humaines de la cause de son absence au cours des deux (2) premières heures de son absence. En cas d'impossibilité de le faire dans ledit délai, il devra aviser le Service des ressources humaines dès que possible. L'Université se réserve le droit de faire examiner le professionnel surnuméraire, temporaire, remplaçant ou sous octroi par un médecin de son choix.

- i) À la demande de l'Université, le professionnel devra produire un certificat médical de son médecin traitant normalement après la troisième (3^e) journée d'absence.
- j) S'il y a conflit entre le médecin de l'Université et celui du professionnel quant à la nature de la maladie ou de l'accident, quant à la date du retour au travail, un troisième (3^e) médecin peut être nommé conjointement par les deux (2) parties et la décision de celui-ci est sans appel. Les honoraires et dépenses dudit médecin sont partagés également entre les deux (2) parties.
- k) En contrepartie, des prestations prévues au présent paragraphe, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et développement des compétences Canada est acquise à l'Université.
- l) Le professionnel qui obtient un poste en cours d'année se voit accorder le crédit annuel correspondant à sa date d'embauche à titre de professionnel régulier ou intermittent, auquel sont ajoutés les jours de maladie qu'il a à son crédit conformément au présent paragraphe. Le solde de ce crédit ne peut toutefois excéder le nombre de jours accordés pour cause de maladie ou d'accident au professionnel régulier ou intermittent de même statut.
- m) Le professionnel à statut particulier ayant cumulé vingt-quatre (24) mois d'ancienneté embauché à temps complet sur une base annuelle bénéficie au 1^{er} juin de chaque année, du crédit de dix (10) jours pour cause de maladie ou d'accident.

Lorsque le professionnel à statut particulier ayant cumulé vingt-quatre (24) mois d'ancienneté est embauché sur une base annuelle à temps partiel ou intermittent, le crédit lui est accordé au prorata du temps travaillé.

- n) Tout crédit de journée maladie octroyé en vertu du présent article peut être utilisé pour des absences liées aux responsabilités parentales et familiales, conformément au paragraphe 9-4.38 B.

9-12.00 PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPÉE ET DE RETRAITE GRADUELLE

Le professionnel à statut particulier n'est pas assujéti aux dispositions de l'article 9-12.00. Cependant, le professionnel sous octroi de longue durée est assujéti aux dispositions de l'article 9-12.06.

9-12.01 DÉFINITION

La retraite anticipée est le départ volontaire à la retraite d'un professionnel avant l'âge normal de la retraite prévue aux différents régimes de retraite.

La retraite graduelle est le départ volontaire, mais graduel d'un professionnel régulier avant l'âge normal de la retraite selon les modalités prévues au paragraphe 9-12.05.

9-12.02 CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

Le professionnel régulier qui remplit les conditions ci-après peut se prévaloir d'une retraite anticipée ou d'une retraite graduelle :

- être âgé de 55 à 64 ans;
- avoir au moins dix (10) ans d'ancienneté pour l'Université.

9-12.03 DATE DE LA RETRAITE ANTICIPÉE OU GRADUELLE

Un professionnel régulier qui souhaite prendre une retraite anticipée ou une retraite graduelle donne un préavis de trois (3) mois à l'Université avec une copie au Syndicat.

La retraite débute alors le dernier jour du mois à la suite de l'échéance du préavis à condition que cette date soit postérieure à la date à laquelle le professionnel régulier atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans ou antérieure à celle à laquelle il atteint son soixante-cinquième (65^e) anniversaire de naissance.

9-12.04 RETRAITE ANTICIPÉE : PRESTATION DE DÉPART

Le professionnel régulier qui désire se prévaloir d'une retraite anticipée peut, à son choix, bénéficier de l'un ou l'autre des mécanismes mutuellement exclusifs suivants :

- a) lorsque le départ volontaire à la retraite implique pour le professionnel régulier une perte actuarielle, l'Université lui verse le montant forfaitaire nécessaire pour corriger et compenser la réduction actuarielle.

Le montant forfaitaire versé au professionnel régulier en vertu de l'alinéa précédent ne peut cependant pas être supérieur à cent pour cent (100 %) du

traitement annuel du professionnel régulier au moment de son départ à la retraite;

ou

- b) l'Université verse au professionnel régulier une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant:

100 % du traitement s'il est âgé de	55 à 60 ans;
80 % du traitement s'il est âgé de	61 ans;
60 % du traitement s'il est âgé de	62 ans;
40 % du traitement s'il est âgé de	63 ans;
20 % du traitement s'il est âgé de	64 ans.

9-12.05 **RETRAITE GRADUELLE**

Le professionnel régulier peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de deux (2) ans. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard à soixante-cinq (65) ans. Le professionnel régulier joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle, sous réserve d'une entente quant à l'aménagement de celle-ci.

À partir de la date du début de la retraite graduelle, le professionnel régulier bénéficie d'un horaire de travail correspondant à cinquante pour cent (50 %) de son horaire régulier; l'Université et le professionnel régulier conviennent de l'aménagement de cette retraite graduelle. En cas de désaccord, la question est confiée au Comité des relations de travail.

Pendant la période de retraite graduelle, les conditions de travail demeurent inchangées. La contribution du professionnel régulier et celle de l'Université aux régimes de rentes et d'assurances collectives sont maintenues au niveau correspondant au régime d'emploi ordinaire du professionnel avant le début de la retraite graduelle.

Le professionnel régulier qui termine une période de retraite graduelle ne peut se prévaloir de la prestation de départ prévue au paragraphe 9-12.04.

9-12.06 **PRÉPARATION À LA RETRAITE**

Des cours de préparation à la retraite sont offerts gratuitement au professionnel intéressé de 50 ans et plus et à son conjoint. Le Comité des relations de travail discute du contenu, des personnes ressources, du lieu et des modalités du cours.

De plus, des activités d'information sont offertes régulièrement aux personnes ayant déjà suivi des cours de préparation à la retraite.

Le Comité des relations de travail discute aussi du calendrier et du contenu de ces activités ainsi que de la mise sur pied d'autres activités de préparation à la retraite : conférences, diffusion d'un bulletin, etc.

Le professionnel à statut particulier n'est pas assujéti aux dispositions de l'article 10-1.02 et 10-1.03.

10-1.00 DISPOSITION GÉNÉRALE

10-1.01 Afin de promouvoir l'excellence du travail professionnel, l'Université maintient un régime de perfectionnement des professionnels pendant la durée de cette convention collective en facilitant leur participation.

10-1.02 Sous réserve des modalités prévues au présent chapitre, toute activité de perfectionnement requise ou non par l'Université, conduisant ou non à un diplôme, et répondant à des besoins de perfectionnement ou d'études qui sont en relation directe avec les fonctions exercées par le professionnel ou qui lui faciliteraient l'accès à de nouvelles tâches, est défrayée à même le budget prévu au présent chapitre.

Les situations prévues à l'article 5-3.00 « Sécurité d'emploi » ne sont pas couvertes par le présent article.

10-1.03 a) Tout professionnel régulier ou l'Université par l'intermédiaire d'un supérieur immédiat, pour un ou plusieurs de ses professionnels réguliers, peut soumettre au Comité, avec copie au Syndicat et au Service des ressources humaines, une demande écrite de perfectionnement en indiquant la matière, le lieu, l'horaire, la durée, le coût estimé des frais de scolarité et tout autre renseignement que peut exiger le comité.

b) Toute demande de perfectionnement, y compris une libération prévue au présent chapitre, doit être soumise au Comité.

10-1.04 Annuellement, l'Université consacre au perfectionnement des professionnels un budget équivalent à un pourcentage de la masse salariale de l'année financière précédente pour les professionnels réguliers ainsi que pour les professionnels sous-octroi du secteur de la recherche. Pour la durée de la convention actuelle, il se répartit de la façon suivante :

- a) Année 2014-2015 : 0.5 % de la masse salariale
- b) Année 2015-2016 : 0.6 % de la masse salariale
- c) Année 2016-2017 et suivante : 0.7 % de la masse salariale

À même ce budget de perfectionnement, le Syndicat pourra, une (1) fois par année, en collaboration avec l'Université organiser une (1) journée de perfectionnement ou deux

(2) demi-journées pour tous les professionnels. Les frais de libération (traitement) des professionnels sont à la charge de l'Université.

COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT

10-1.05 Un comité paritaire de perfectionnement ci-après appelé « le Comité » est formé dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective. Ce comité est composé de quatre (4) membres dont deux (2) sont désignés par le Syndicat et deux (2) par l'Université.

10-1.06 Avant chaque année financière, le Comité s'informe des besoins en perfectionnement, définit ses priorités en fonction de ces besoins et propose à l'Université l'octroi du budget annuel de perfectionnement pour répondre à ces priorités.

Dans les quarante-cinq (45) jours précédant le 1^{er} juin, le comité détermine les règles et procédures d'attributions des demandes de perfectionnement et les transmet à l'Université et au Syndicat pour approbation.

10-1.07 À chaque réunion du comité est tenu un procès-verbal des positions ou, s'il y a lieu, des règlements intervenus et les parties le signent. L'Université remet au Syndicat une copie du procès-verbal dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre du comité.

10-1.08 En cours d'année financière, le comité, à l'intérieur des politiques établies et des disponibilités budgétaires qui lui sont accordées, étudie, accepte, autorise ou refuse les demandes de perfectionnement soumises. Il décide des modalités de remboursement des dépenses afférentes au perfectionnement. Il peut autoriser le remboursement des frais de scolarité, de déplacement, de stationnement, de matériel didactique, etc.

10-1.09 Le professionnel régulier autorisé à suivre un cours ou toute autre forme de perfectionnement dans une institution autre que celle de l'Université se verra rembourser les droits de scolarité sur présentation de la quittance et d'une preuve de succès.

10-1.10 a) Sur présentation de la quittance, les droits de scolarité sont remboursés au professionnel régulier inscrit à l'Université à des cours créditaibles si ledit professionnel réussit dans ces cours. Cependant, les droits de scolarité peuvent être déduits à la source, à la suite d'une entente entre le professionnel régulier concerné et l'Université.

b) Sur présentation d'une quittance et d'une preuve de succès, le professionnel surnuméraire, temporaire, remplaçant, sous octroi ou de la recherche ayant accumulé cent-quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés peut se voir

rembourser les droits de scolarité pour tout cours créditable suivi dans une institution de l'Université du Québec sous réserve de deux (2) cours par trimestre. Le professionnel surnuméraire, temporaire, remplaçant ou sous octroi doit soumettre sa demande au Comité de perfectionnement avant le début du trimestre. Ces montants sont pris à même le budget de perfectionnement prévu au paragraphe 10-1.04.

10-1.11 Le comité peut recommander la libération avec ou sans traitement d'un professionnel ou toute autre modalité qu'il jugerait appropriée. L'Université, compte tenu des circonstances et des besoins du service, ne peut refuser sans motif valable.

10-1.12 Après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, le professionnel à statut particulier ayant accumulé vingt-quatre (24) mois d'ancienneté peut obtenir une libération avec traitement pour s'inscrire à des colloques, séminaires ou congrès selon la politique du Comité de perfectionnement. Les frais afférents à cette activité (inscriptions et al.) sont pris à même le budget de perfectionnement.

10-1.13 Le présent article n'a pas pour effet de restreindre la portée ou l'application de politiques institutionnelles de perfectionnement en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective.

10-1.14 **Dispositions applicables au professionnel sous-octroi du secteur de la recherche**

Le professionnel sous-octroi du secteur de la recherche à l'emploi depuis au moins cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés et sous contrat ou inscrit sur la liste de rappel, ayant deux (2) ans de service cumulé et ayant été sous contrat au cours des vingt-quatre (24) derniers mois est admissible au perfectionnement mentionné au présent article.

Les activités de perfectionnement admissibles sont celles qui sont reliées directement aux tâches de l'emploi du salarié et qui permettent l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes pour :

- mieux accomplir les tâches de son emploi;
- accomplir des tâches nouvelles dans son emploi actuel;
- pour permettre au professionnel du secteur de la recherche sur la liste de rappel de se perfectionner dans son domaine d'étude.

Le professionnel du secteur de la recherche est couvert par l'article 9-8.00 sous réserve de l'autorisation écrite du chercheur.

11-1.00 PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS, DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE

11-1.01 C'est le ferme désir de l'Université et du Syndicat de régler tout grief ou toute mécontente dans le plus bref délai possible.

Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées de façon à empêcher le professionnel de discuter de son problème avec le supérieur concerné ou le Service des ressources humaines.

11-1.02 Un professionnel ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par un supérieur en raison du fait qu'il a déposé un grief ou une mécontente.

11-1.03 a) Tout grief ou toute mécontente doit être soumis dans un délai n'excédant pas quarante-cinq (45) jours ouvrables de la connaissance par le professionnel ou le Syndicat de l'événement qui a donné lieu au grief ou à la mécontente, sans dépasser de trois (3) mois la date de l'événement qui a donné lieu au grief ou à la mécontente.

b) Malgré le paragraphe 11-1.03 a), dans le cas d'un grief relatif à un changement d'emploi, à la suite de l'application des dispositions relatives à l'affichage ou à la sécurité d'emploi, ou dans le cas de l'application d'une mesure disciplinaire, le délai pour soumettre le grief est de vingt (20) jours ouvrables. Dans le cas d'un grief relatif à un changement d'emploi, une absence au travail prévue ou autorisée selon la présente convention collective n'est pas considérée, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours, comme jours ouvrables, aux fins de calculer le délai de vingt (20) jours ouvrables pour soumettre un tel grief.

11-1.04 Tout professionnel, tout groupe de professionnels ou le Syndicat, qui se croit lésé peut formuler par écrit et soumettre au Service des ressources humaines un grief ou une mécontente.

11-1.05 Aux fins de la soumission écrite d'un grief ou de toute mécontente, un formulaire doit être rempli par le professionnel ou le Syndicat, établissant les faits à l'origine du grief ou de toute mécontente et mentionnant les paragraphes de la convention collective impliqués et le règlement exigé.

Cependant, la mention des paragraphes de la convention collective est faite à titre indicatif seulement et peut être modifiée en cours de procédure.

11-1.06 Une erreur technique dans la formulation d'un grief ou d'une mécontente n'en affecte pas la validité. La rédaction du grief ou de la mécontente de même que la mention des articles s'y rapportant peuvent être amendées afin de clarifier et préciser la demande.

La partie qui désire amender un grief ou une mécontente doit en aviser l'autre partie par écrit. Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être retenu qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.

11-1.07 Aux fins d'application des dispositions du présent article concernant la procédure de règlement des griefs et des mécontentes, l'Université et le Syndicat conviennent de constituer un Comité de griefs, composé de deux (2) représentants nommés par le Syndicat et de deux (2) représentants nommés par l'Université.

11-1.08 a) Le Comité se réunit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief ou de la mécontente au Service des ressources humaines, au jour, à l'heure et à l'endroit convenus entre les parties.

À la réunion du Comité, les parties s'emploient à régler les griefs et les mécontentes en instance à leur satisfaction mutuelle et le plus promptement possible. Cependant, les parties peuvent aussi convenir de laisser un grief en suspens jusqu'à la prochaine réunion. Dans ce cas, la réunion doit se tenir dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

b) Lorsqu'un grief ou une mécontente individuel est discuté au comité, le professionnel concerné par le grief ou la mécontente peut assister aux discussions relatives au grief ou à la mécontente. Dans le cas d'un grief ou d'une mécontente à caractère collectif ou de portée générale, le Syndicat désigne deux (2) professionnels, parmi les professionnels concernés par ledit grief ou mécontente. Dans les deux (2) cas, les professionnels qui assistent sont libérés sans perte de traitement.

11-1.09 À chaque réunion du Comité siégeant dans le cadre du présent article est tenu un rapport des règlements intervenus que les parties signeront. L'Université remet au Syndicat une copie du rapport dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre du comité.

11-1.10 Si les deux (2) parties n'arrivent pas à une entente au Comité et que le grief ou la mécontente n'est pas laissé en suspens, le Service des ressources humaines communique sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion du comité.

11-1.11 Si le Service des ressources humaines néglige de répondre à l'intérieur du délai prévu au paragraphe 11-1.10 ou si la réponse est jugée insatisfaisante, la partie qui désire soumettre un grief ou une mécontente à l'arbitrage doit en aviser par écrit l'autre partie

dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse du Service des ressources humaines ou l'expiration du délai prévu au paragraphe 11-1.09.

11-1.12 Les délais prévus au présent chapitre 11-0.00 sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent, par entente écrite, modifier ces délais.

11-1.13 Toute entente intervenue entre les parties par leurs représentants au Comité et qui dispose d'un grief ou d'une mécontente doit être constatée par écrit et elle lie chacune des parties.

11-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

11-2.01 Les griefs ou les mécontentes soumis à l'arbitrage en vertu de la présente convention collective sont jugés par un arbitre unique.

11-2.02 De manière privilégiée, la désignation de l'arbitre devant présider à l'audition d'un grief ou d'une mécontente est déterminée conjointement par les parties lors de la soumission du litige à l'arbitre.

En cas de mécontente quant au choix de l'arbitre, celui-ci est désigné à partir de la liste des trois (3) arbitres suivants :

1. Francine Beaulieu
2. Jean-Guy Ménard
3. Gabriel Côté
4. René Beaupré

11-2.03 Les arbitres désignés à partir de la liste prévue au paragraphe précédent agissent à tour de rôle suivant l'ordre établi. En cas d'impossibilité pour l'arbitre désigné d'agir, en regard d'un dossier identifié, l'arbitre dont le nom suit sur la liste est saisi du grief ou de la mécontente.

11-2.04 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où la preuve est terminée. Il peut cependant s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit rendue après l'expiration du temps prévu.

11-2.05 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage.

11-2.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

11-2.07 a) L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

- b) Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour une somme d'argent, l'une ou l'autre des parties 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. S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, ce désaccord est soumis pour décision au même arbitre, par simple avis écrit qui lui est adressé et, dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.
- c) Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut rétablir le professionnel concerné dans tous ses droits, maintenir ou réduire la mesure disciplinaire imposée, compte tenu des circonstances, de l'équité et de la bonne conscience.
- d) L'arbitre peut accorder un intérêt sur le traitement dû au professionnel, à compter du dépôt du grief.

11-2.08 Dans le cas d'une mésentente, l'arbitre doit prendre en considération d'abord l'esprit de la convention collective, ensuite les principes de justice et d'équité, enfin les politiques de relations de travail qui se dégagent de la convention collective. Cependant, il n'est pas autorisé à ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la présente convention collective ni à accorder des dommages, intérêts ou encore amener l'Université à des investissements autres que ceux déjà accordés en climatisation, équipement, aménagement et stationnement.

11-2.09 L'arbitre peut apprécier le caractère volontaire de la démission d'un professionnel.

12-1.00 CONVENTION COLLECTIVE

- 12-1.01 a) La présente convention collective, une fois signée par les représentants autorisés des parties et déposée, conformément au Code du travail de la province, est conclue jusqu'au 31 mai 2019.
- b) Elle entre en vigueur lors de la date de la signature et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu. Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective conformément au Code du travail et sous réserve des droits des parties en vertu dudit code.
- 12-1.02 Toute lettre d'entente et toute Annexe à la convention collective en sont parties intégrantes.
- 12-1.03 La présente convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'un ou plusieurs de ses paragraphes.
- 12-1.04 Les taux et échelles de traitements apparaissant à l'Annexe E seront augmentés en conformité des dispositions prévues aux clauses 8-6-01 et 8-6.02 de la présente convention collective.

La rétroactivité s'applique aux heures déjà rémunérées par l'Université pendant une absence du travail pour maladie, et ce, jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire

- 12-1.05 La rétroactivité s'applique à tout professionnel retraité ou décédé après le 1^{er} avril 2015 et à tout professionnel qui est à l'emploi de l'Université depuis le 1^{er} avril 2015 ou qui l'est devenu par la suite.

Les sommes dues à titre de rétroactivité à un professionnel qui était à l'emploi de l'Université au 1^{er} avril 2015, mais qui n'est plus à l'emploi de l'Université à la date de la signature de la présente convention collective ne sont exigibles de la part de ce dernier ou de ses ayants droit, le cas échéant, que dans la mesure où il(s) en fait (font) la demande écrite au Service des ressources humaines dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective.

- 12-1.06 L'Université assume les frais d'impression de la présente convention collective et en remet quinze (15) copies au Syndicat.

12-1.07 L'Université s'engage à rendre disponible sur le Web la présente convention collective, ses Annexes et lettres d'entente, dans les soixante (60) jours du dépôt au Bureau du commissaire général du travail.

De plus, l'Université remet à chaque professionnel qui en fait la demande le texte conforme de la présente convention collective, ses Annexes et lettres d'entente sur support papier.

12-2.00 DROITS ACQUIS

12-2.01 L'Université convient de maintenir les bénéfices ou avantages dont certains professionnels jouissent et qui sont supérieurs à ceux prévus à la convention collective, sauf si les circonstances qui ont permis l'octroi desdits bénéfices ou avantages ont changés.

ANNEXE A

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

CANADA

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE QUÉBEC

**SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ DU
QUÉBEC À CHICOUTIMI (SPP UQAC),**
555, boul. de l'Université,
Chicoutimi (Québec)
G7H 2B1

Représentée par
M^e Sophia Rossi Lanthier
873, rue du Haut-Boc
Trois-Rivières (Québec)
G9A 4W7
Téléphone : 514 561-5619
Télécopieur : 819 840-4579
Courriel : s.rossi@fppu.ca

Association requérante

Et

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI,
À l'attention de monsieur
Pierre Imbeault,
555, boul. de l'Université,
Chicoutimi (Québec) G7H 2B1

Employeur intime

Dossiers : AQ-2001-5069, (AQ-1003-8204), (AQ-2000-9373)
Cas : CQ-2014-3050

AQ-2001-5069, (AQ-1003-8204), (AQ-2000-9373) / CQ-2014-3050

Québec, le 13 juin 2014

AU NOM DE LA COMMISSION : Pascale Simard

Syndicat des professionnelles et professionnels de l'Université du Québec à Chicoutimi (SPP UQAC)

Requérant
et

Université du Québec à Chicoutimi

Intimée

DÉCISION

[1] Le 31 mars 2014, le requérant dépose une requête en vertu de l'article 39 du *Code du travail* demandant de fusionner en une seule, les accréditations AQ-1003-8204 et AQ-2000-9373 accordées au requérant.

[2] Le requérant demande que l'unité de négociation apparaissant à l'accréditation résultant de la fusion se lise :

« Toutes les professionnelles et tous les professionnels incluant tous les professionnelles et professionnels de recherche à l'emploi de l'Université du Québec à Chicoutimi, salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion de l'agent du personnel, le responsable de l'entretien des terrains et bâtiments, des étudiants bénéficiant personnellement d'une bourse d'un organisme subventionnaire externe ainsi que les étudiants de cycles supérieurs effectuant des travaux de recherche rémunérés ayant un lien direct avec l'obtention de leur diplôme d'études. »

AQ-2001-5069, (AQ-1003-8204), (AQ-2000-9373) / CQ-2014-3050

[3] Le requérant représente :

« Toutes les professionnelles et tous les professionnels, salarié(e)s au sens du Code du travail, à l'exception de l'agent du personnel et le responsable de l'entretien des terrains et bâtiments. »

De : **Université du Québec à Chicoutimi**
555, boulevard de Université
Chicoutimi (Québec) G7H 2B1

Établissement visé :

555, boulevard de Université
Chicoutimi (Québec) G7H 2B1

Dossier : AQ-1003-8204.

[4] Le requérant représente également :

« Tous les professionnelles et les professionnels de recherche à l'emploi de l'Université du Québec à Chicoutimi, salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion des étudiants bénéficiant personnellement d'une bourse d'un organisme subventionnaire externe ainsi que les étudiants de cycles supérieurs effectuant des travaux de recherche rémunérés ayant un lien direct avec l'obtention de leur diplôme d'études. »

De : **Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)**
555, boulevard de Université, bureau P1-1090-4
Chicoutimi (Québec) G7H 2B1

Établissements visés :

Tous les établissements

Dossier : AQ-2000-9373

[5] La requête n'est pas contestée.

AQ-2001-5069, (AQ-1003-8204), (AQ-2000-9373) / CQ-2014-3050

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCUEILLE la requête;

FUSIONNE

les accréditations portant les numéros AQ-1003-8204 et AQ-2000-9373

DÉCLARE

que le **Syndicat des professionnelles et professionnels de l'Université du Québec à Chicoutimi (SPP UQAC)** est accrédité pour représenter :

« Toutes les professionnelles et tous les professionnels incluant tous les professionnelles et professionnels de recherche à l'emploi de l'Université du Québec à Chicoutimi, salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion de l'agent du personnel, le responsable de l'entretien des terrains et bâtiments, des étudiants bénéficiant personnellement d'une bourse d'un organisme subventionnaire externe ainsi que les étudiants de cycles supérieurs effectuant des travaux de recherche rémunérés ayant un lien direct avec l'obtention de leur diplôme d'études. »

De : **Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)**
555, boulevard de Université
Chicoutimi (Québec) G7H 2B1

Établissements visés :

Tous les établissements

Dossier : AQ-2001-5069

Pascale Simard
Agente de relations de travail

M^e Sophie Rossi Lanthier
Représentant du requérant

/nm
BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: AQ8803S244
AFFAIRE: CQ9005S127

ANNEXE B

CLASSIFICATION ET DESCRIPTION DES CORPS D'EMPLOI

ANNEXE B

LISTE DES CLASSIFICATIONS DES CORPS D'EMPLOI

UNIVERSITÉ : UNIVERSITÉ DU QUÉBEC à CHICOUTIMI

GROUPE : PROFESSIONNEL

ÉCHELLE : **1**

CORPS D'EMPLOI :

Agent de recherche
Agent de recherche et de développement
Bibliothécaire
Chargé de projet informatique et technologique
Chargé de gestion
Chargé de gestion financière
Conseiller d'orientation professionnelle
Coordonnateur
Ingénieur
Physiothérapeute
Psychologue
Responsable de laboratoire

ÉCHELLE : **2**

CORPS D'EMPLOI

Agent d'admission et d'inscription
Agent d'approvisionnement
Agent d'information
Agent de gestion financière
Agent de recrutement
Agent de stage
Attaché d'administration
Concepteur graphiste
Conseiller en aide financière
Infirmier clinicien

ÉCHELLE :

3

CORPS D'EMPLOI :

Agent de liaison
Animateur d'activités étudiantes
Archiviste
Auxiliaire d'enseignement
Auxiliaire de recherche
Édimestre

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Agent d'admission et d'inscription (échelle 2)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois d'agent d'admission et d'inscription sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement la responsabilité d'appliquer les critères d'admission des étudiants, de développer les méthodes adéquates pour permettre l'inscription des étudiants admis et d'assurer la gestion du dossier étudiant.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. Dans le domaine de l'admission, l'agent d'admission et d'inscription planifie et coordonne les activités du secteur d'admission. Il renseigne les étudiants sur les différents programmes. Il évalue l'admissibilité des candidats et applique les critères établis par l'Université ou le ministère de l'Éducation, notamment les tests de français. Il complète les dossiers et vérifie les équivalences accordées par les responsables de programmes. Il présente les demandes d'admission et fournit une expertise au comité de sélection ou au responsable du programme quant aux études antérieures des candidats. Il effectue les vérifications requises relativement aux diplômes étrangers.
2. Dans le domaine de l'inscription, il planifie et organise tous les aspects matériels des séances d'inscription à l'Université même et dans les sous-centres desservis par l'Université.
3. Dans le domaine de la gestion des dossiers étudiants, il tient à jour le dossier des étudiants. Il est responsable du cheminement administratif du dossier des étudiants, tel que la vérification du choix de cours, la reconnaissance des acquis, l'attestation des résultats et les abandons de cours. Il révisé le dossier aux fins d'admissibilité des diplômés et recommande les candidats au permis d'enseignement auprès du ministère de l'Éducation. Il prépare les recommandations pour l'émission du diplôme à la Commission des études.

4. S'il y a lieu, en collaboration avec d'autres services, il participe à l'établissement des procédures relatives au processus d'admission et de gestion des dossiers. Il s'assure du respect des normes légales et institutionnelles sur la confidentialité. Il participe à l'élaboration de formulaires, brochures et dépliants. Il répond aux demandes de la clientèle et des différents services de l'Université et règle les cas spéciaux en effectuant toutes les démarches qui s'imposent.
5. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
6. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - sciences de l'éducation,
 - sciences administratives.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Agent d'approvisionnement (échelle 2)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

L'agent d'approvisionnement effectue les achats de biens et services ainsi que l'attribution des contrats de construction pour l'Université selon les politiques en vigueur. Rédige les appels d'offre, effectue les analyses, conseille les requérants et agit comme intermédiaire entre les fournisseurs et les usagers.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. Assure le bon fonctionnement des activités reliées aux dossiers d'achats qui lui sont confiés, étudie les réquisitions, rencontre les responsables des unités requérantes et les représentants des fournisseurs afin de déterminer clairement la nature des biens et services demandés et de les obtenir dans les délais voulus et au meilleur coût.
2. Rédige les documents d'appels d'offres, contrats et bons de commande. Assure la qualité des renseignements fournis et la présence de clauses de responsabilités réciproques en tenant compte des avis des autorités compétentes. Encadre la rédaction des cahiers de charge et devis. Anime les comités de sélection lors d'analyses qualitatives.
3. Évalue les soumissions reçues et recommande l'adjudication des commandes ou contrats en s'assurant que les besoins de l'Université sont satisfaits, négocie directement avec des fournisseurs et effectue les achats de biens et services conformément aux règles et procédures prévues.
4. Participe à l'amélioration et à l'implantation des systèmes d'information et processus applicables au secteur des approvisionnements.
5. Établit des listes de fournisseurs, recherche des sources d'approvisionnement et maintient à jour un ensemble de catalogues.

6. Assume la responsabilité de certains dossiers d'approvisionnement en commun pour plusieurs établissements.
7. S'assure que la reddition de compte et que les publications de résultats des soumissions dans le système électronique d'appels d'offres soient conformes aux normes en vigueur.
8. Peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
9. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - administration.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Agent d'information (échelle 2)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois d'agent d'information sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement la conception et la réalisation des politiques et des programmes d'information, de publicité et de relations publiques de l'Université à l'endroit de la clientèle scolaire, des parents et de la population concernée par les activités de l'Université en utilisant à cette fin les divers modes et médias d'information.

Ces emplois sont directement concernés aussi par les publications de l'Université : prospectus, rapport d'activités, mémoires, etc.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. L'agent d'information choisit, recueille, synthétise et adapte des informations aux fins de présentation à une population visée, suivant les modes de communication appropriés. Il établit des canaux de communications avec les services de l'Université de manière à se tenir au courant de leurs activités. Il assure des relations avec la presse et divers organismes.
2. Il rédige et révisé le journal interne, les prospectus, les communiqués, les documents d'information ou de publicité entourant les activités de l'Université destinés au personnel, aux étudiants, aux parents, à la presse ou aux groupes socio-économiques. Sur demande, il peut être appelé à préparer des textes de conférences et de causeries à l'intention du personnel de direction de l'Université et il conseille la communauté universitaire sur la planification et la réalisation d'activités promotionnelles. Il peut représenter l'Université lors de divers événements. Il organise ou participe à l'organisation de colloques, conférences, collation des grades, cérémonies, etc.

3. Il peut également être responsable de l'organisation et de la gestion d'un centre de documentation constitué d'articles de journaux et de revues d'intérêt pour l'Université.
4. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
5. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - journalisme,
 - sciences sociales.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Agent de gestion financière (échelle 2)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois d'agent de gestion financière sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement la réalisation des programmes et des processus de l'administration et l'assistance aux diverses unités administratives de l'organisme concernant la gestion financière.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. Dans le domaine de la gestion budgétaire, l'agent de gestion financière effectue les projections nécessaires à la découverte des coûts d'opération à court, moyen et long terme. Il contrôle les opérations comptables. Il peut exercer un contrôle sur le budget. Il élabore et prépare les états financiers et des rapports financiers.
2. Dans le domaine du financement universitaire, il vérifie et peut recommander pour approbation les dépenses d'investissement à l'intérieur des budgets prévus. Il supervise les opérations de comptes à recevoir des étudiants, s'occupe des problèmes de liquidité, notamment en prenant les mesures appropriées pour accélérer la perception des sommes dues à l'Université et en planifiant ses déboursés, en faisant des études sur le marché des capitaux et en préparant les dossiers nécessaires pour aller sur le marché des emprunts ou sur celui des obligations et pour effectuer des placements. Il peut être appelé à effectuer le suivi des subventions de recherche.
3. Il peut être chargé de l'élaboration, du développement et du contrôle de l'application des normes, de procédures administratives et de systèmes reliés aux opérations relevant de son secteur. Il assure un suivi sur le budget des unités administratives. Il peut aussi s'occuper du service de la paie.

4. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
5. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - sciences commerciales,
 - sciences de l'administration.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Agent de liaison (échelle 3)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois d'agent de liaison sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement la liaison permanente entre l'Université et la population, l'identification des besoins de la clientèle et l'animation auprès de la clientèle actuelle et potentielle.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. L'agent de liaison effectue toute recherche ou analyse visant à identifier plus précisément les besoins de la clientèle actuelle et future en matière de formation. Il établit et maintient des relations avec les organismes et les personnes susceptibles d'utiliser les services de l'Université. Il participe à certaines activités de promotion des programmes universitaires et renseigne les étudiants sur ces derniers. Il les conseille dans leur choix de cours.
2. Il renseigne les autorités de l'Université sur les besoins de la population et se tient au fait des orientations prises par la constituante quant à ses programmes d'enseignement.
3. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
4. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - sociologie,
 - sciences humaines,
 - sciences administratives.

2. Expérience :

3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Agent de recherche (échelle 1)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois d'agent de recherche sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement des activités d'études, de recherche et de planification en vue du développement de l'Université dans les sphères de l'enseignement, de l'administration ou de la découverte scientifique.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. Dans le domaine de l'enseignement et de l'administration, l'agent de recherche élabore des recommandations concernant les programmes offerts ou à implanter, l'axe de développement de l'Université, etc., et ce, après consultation des personnes et des organismes concernés. Il peut de plus participer à la rédaction des plans de développement de l'Université.
2. Il analyse divers facteurs pouvant influencer les politiques institutionnelles comme la législation, les changements technologiques et culturels, les investissements publics et privés, l'évolution démographique. Il peut collaborer à la préparation des demandes de subventions de recherche. Il effectue le suivi et la gestion des projets et peut être appelé à en gérer les budgets.
3. Dans le domaine de la recherche scientifique, il est chargé de mener à terme des projets qui impliquent l'analyse du comportement d'un certain nombre de variables par l'expérimentation en laboratoire ou dans le milieu naturel de ces variables. À partir des résultats observés, il dégage les conclusions qui s'imposent et rédige ou collabore à la rédaction de textes destinés à la publication. En collaboration avec d'autres chercheurs ou le Centre de recherche, il peut élaborer les phases successives d'un programme de recherche.

Dans son domaine de recherche, il dirige et coordonne les travaux des auxiliaires de recherche, des techniciens, des laborantins ou d'autres personnes telles que: les auxiliaires ou assistants étudiants et stagiaires. Il peut leur faire réaliser les appareils, équipements, logiciels, etc. qu'il a conçus en vue d'expérimentation.

4. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
5. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - sciences pures,
 - génie,
 - administration.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Agent de recherche et de développement (échelle 1)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

L'emploi d'agent de recherche et de développement est un emploi de professionnel qui comporte plus spécifiquement des activités de recherche, d'études, de planification et d'information en vue du développement de l'institution dans un centre universitaire dans les sphères de l'enseignement, de la recherche et des services à la collectivité.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. L'agent de recherche et de développement élabore, dans le domaine de l'enseignement, des recommandations concernant les programmes offerts ou à implanter et ce, après consultation des personnes et des organismes concernés. Il peut de plus participer à la rédaction et au suivi des plans de développement d'un centre universitaire de l'Université.
2. Il est chargé, dans le domaine de la recherche, de relever sur le territoire des projets susceptibles d'être pris en charge par l'Université. Il rencontre les intéressés, prépare des synthèses ou identifie la problématique, et la soumet à l'Université.
3. Il propose et organise, dans le domaine des services à la collectivité, des activités mettant à contribution les ressources de l'Université et qui répondent à des besoins spécifiques d'un centre universitaire de l'Université.
4. Il choisit, recueille, synthétise et adapte des informations aux fins de présentation à une population visée, suivant les modes de communication appropriés. Il établit des canaux de communication avec les services de l'Université de manière à se tenir au courant de leurs activités. Il assure des relations avec la presse et divers organismes.

5. Dans le cadre de ses fonctions, il reçoit des mandats d'un conseil d'orientation des services universitaires du centre universitaire en concertation avec le doyen des études de 1er cycle et le coordonnateur des centres hors campus.
6. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et sur demande, donner son avis lors de la notation.
7. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans une discipline approprié.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Agent de recrutement (échelle 2)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois d'agent de recrutement sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement l'élaboration et la réalisation d'activités reliées aux campagnes d'information et de recrutement. L'agent de recrutement planifie, organise et dirige des rencontres avec les intervenants de tous les centres de cours, les finissants des collèges et les représentants des milieux socioprofessionnels.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. L'agent de recrutement participe à l'identification et à l'analyse des besoins en matière d'information universitaire. Il conçoit, élabore et met en oeuvre des plans d'action visant à promouvoir les différents programmes de cours dispensés ou susceptibles de l'être par l'Université.
2. Il est chargé de la promotion des programmes offerts et du recrutement de la clientèle étudiante. À ce titre, il représente l'Université dans ces activités. Il coordonne les différents programmes d'information et de recrutement à l'intérieur de l'Université, dans les centres de cours, les collèges et les milieux socioprofessionnels. Il participe à des rencontres d'information et d'échanges avec les finissants des maisons d'enseignement, les responsables de l'information scolaire et professionnelle des maisons d'enseignement et les représentants des milieux économique et socioculturel.
3. Il organise des séances d'information auprès des personnes intéressées, en préparant le programme de la rencontre, en prévoyant la documentation, la présentation du montage, etc. Il participe à la conception, la réalisation et la mise à jour de l'annuaire, des brochures et des dépliants sur les programmes offerts. Il effectue des recherches documentaires, prépare des études démographiques, ainsi que des études sur les recommandations nécessaires sur la programmation des cours en identifiant les besoins et les problèmes rencontrés.

4. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
5. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Agent de stage (échelle 2)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois d'agent de stage sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement la coordination des stages pédagogiques des étudiants en collaboration avec les autorités concernées, tant à l'Université que dans les milieux où se déroulent ces activités.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. L'agent de stage organise les activités de stage en établissant et en maintenant des contacts avec les milieux susceptibles de recevoir les stagiaires, et en convenant avec eux des protocoles d'entente de façon à satisfaire les besoins des étudiants en matière de stages. Il s'assure que les activités d'enseignement sont planifiées de telle sorte que les étudiants puissent être en stage au moment opportun, compte tenu des disponibilités des organismes qui accueillent les stagiaires.
2. L'agent de stage assiste les responsables dans l'évaluation pédagogique des stages et collabore avec eux à l'élaboration de méthodes visant à procéder à une évaluation juste et objective. Il peut participer à des recherches prospectives relativement aux divers types de stage; il participe aux réunions des comités de stage.
3. Il assiste les étudiants sur le choix des stages et les conseille dans leur démarche; il participe à l'élaboration et à la mise à jour de documents reliés à l'organisation des outils pédagogiques (guide de stages, etc.).
4. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
5. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités

susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - sciences de l'éducation,
 - sciences administratives,
 - sciences infirmières,
 - travail social.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : animateur d'activités étudiantes (échelle 3)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois d'animateur d'activités étudiantes sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement des fonctions d'organisation et d'assistance aux étudiants pour le développement et la réalisation de programmes d'activités.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. L'animateur d'activités étudiantes élabore des programmes d'activités et en assure l'organisation et le bon fonctionnement, selon les besoins identifiés dans le milieu. Il aide les personnes et les organismes du milieu à découvrir, identifier et formuler leurs besoins éducatifs et les assiste dans la planification, l'organisation et l'évaluation des programmes d'activités socioculturelles, artistiques ou artisanales, de conditionnement physique et d'autres activités de loisirs éducatifs ou de coopération communautaire.
2. Il met à jour et diffuse l'ensemble des moyens dont le milieu dispose et qui peuvent servir à la réalisation des activités de son secteur. Il voit au respect des règles sur le fonctionnement des activités : définition de l'activité, structure de travail, fréquence, financement, etc.
3. Il assure l'organisation d'activités temporaires. Il réunit régulièrement les personnes et les groupes attachés à la conduite des activités pour évaluer l'atteinte des objectifs et pour réviser et relancer le travail.
4. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
5. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - éducation physique,
 - génagogie,
 - récréologie,
 - sociologie.

2. Expérience :

3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Archiviste (échelle 3)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois d'archiviste sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement la conception et l'application de techniques et de méthodes propres aux sciences archivistiques et bibliothéconomiques en vue de sélectionner, conserver, classer, organiser et rendre accessible la documentation qui se trouve dans un ou des dépôts d'archives de l'Université.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. L'archiviste effectue le choix des archives ou autres documents semi-actifs ou inactifs. Il participe à l'élaboration et à l'implantation du calendrier de conservation et du guide de classification et en effectue le suivi. Il effectue la classification et voit au catalogage et à la protection des archives ou autres documents à conserver dans un dépôt d'archives.
2. Il organise et contrôle l'inventaire, les achats, les commandes, les arrivages, les échanges entre dépôts d'archives. Il voit au respect et à l'application des normes légales, gouvernementales et institutionnelles en matière de communicabilité des documents.
3. Il peut effectuer les études et recherches appropriées, rédiger et présenter à la direction, mémoires et rapports concernant le développement, l'utilisation et la promotion des dépôts d'archives et représente son service à titre de ressource-conseil.
4. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
5. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - archivistique,
 - bibliothéconomie,
 - histoire.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Attaché d'administration (échelle 2)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois d'attaché d'administration sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement la réalisation des programmes et des processus de l'administration courante d'un ou de plusieurs secteurs administratifs de l'Université.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. L'attaché d'administration assume la responsabilité des activités de son secteur. Cette responsabilité comporte la gestion fonctionnelle des ressources humaines, matérielles et financières. Il est appelé à appliquer diverses procédures et politiques ainsi qu'à participer à leur élaboration. Il participe à la mise sur pied de divers comités. Son travail peut également porter sur la tenue des procès-verbaux, l'étude de dossiers, la préparation de réponses officielles et de protocoles d'entente, ainsi que sur la rédaction de rapports, d'enquêtes, etc.
2. Il peut agir comme représentant de l'Université auprès de diverses instances. Il conseille ses supérieurs sur les différents dossiers de son secteur (planification budgétaire, plan quinquennal, révision des politiques et des règlements de l'Université, organisation d'activités de l'institution avec le milieu, etc.).
3. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
4. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - sciences de l'administration,
 - sciences commerciales.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Auxiliaire d'enseignement (échelle 3)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois d'auxiliaire d'enseignement sont des emplois de professionnels qui comportent l'organisation, la préparation, la présentation, la surveillance et l'évaluation des travaux de laboratoire, de séminaire et de stage.

Ces emplois sont spécialement caractérisés par l'assistance aux étudiants et aux professeurs dans l'utilisation de divers moyens pédagogiques et didactiques dans le processus d'apprentissage.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. L'auxiliaire d'enseignement dirige et assiste les étudiants dans l'exécution des travaux pratiques reliés aux cours dispensés à l'intérieur d'un programme. Il peut coordonner différentes activités complémentaires à l'enseignement, telles que l'organisation de rencontres, conférences et la liaison entre différents intervenants.
2. Il participe à l'élaboration et à l'amélioration de matériel pédagogique et didactique ainsi que de travaux pratiques avec les professeurs concernés. Il évalue l'apprentissage et corrige les travaux pratiques des étudiants auxquels il fournit une aide particulière dans le cadre général de leurs cours.
3. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
4. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - biologie,
 - physique,
 - chimie,
 - génie,
 - géologie.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Auxiliaire de recherche (échelle 3)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois d'auxiliaire de recherche sont des emplois de professionnels qui sont caractérisés par l'assistance aux chercheurs dans la conduite de leurs projets de recherche.

Les auxiliaires de recherche effectuent les études et recherches découlant de l'orientation donnée au programme de recherche par les chercheurs. Ils recueillent et compilent l'information. Ils en effectuent l'analyse et l'interprétation en vue de la publication des résultats.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. Dans le domaine des sciences de l'éducation et des sciences humaines, l'auxiliaire de recherche effectue des recherches documentaires, des lectures, des rencontres avec des personnes ou des organismes, des enquêtes dans la population et toute autre recherche ou cueillette d'information, observation et relevé, afin de dégager, en collaboration avec le chercheur, certaines conclusions concernant un ou plusieurs aspects des sujets étudiés.
2. Dans le domaine des sciences exactes, il expérimente en laboratoire le comportement d'un ou de plusieurs éléments soumis à diverses conditions. Il participe à la revue de littérature et consulte les éléments bibliographiques concernant les champs d'applications correspondants. Il informe le chercheur des résultats de ses observations et collabore avec lui à l'analyse de ces résultats.
3. Il peut aussi avoir à créer certains instruments de recherche permettant la cueillette, la compilation ou l'analyse de l'information et procéder à leur application.

4. En collaboration avec le chercheur, il procède à l'analyse des résultats et en dégage les conclusions. Il rédige ou collabore à la rédaction des textes destinés à la publication. Il dresse les index, glossaires et bibliographies.
5. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
6. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - sciences pures,
 - génie,
 - sciences humaines,
 - sociologie.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Bibliothécaire (échelle 1)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois de bibliothécaire sont des emplois de professionnels qui portent plus spécifiquement sur le développement, l'organisation, la direction des activités du centre de documentation ou des activités relatives au développement et à l'utilisation des techniques d'enseignement dans un ou des établissements universitaires.

Ces emplois sont spécialement caractérisés par l'animation des étudiants de l'établissement et l'assistance aux enseignants en vue de l'utilisation rationnelle des moyens et techniques d'enseignement dans le processus de l'apprentissage.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. Assure une communication continue et des services de liaison efficaces avec les professeurs et le département qu'il dessert, identifie des opportunités de collaboration et participe aux activités du département.
2. Conçoit et dispense des activités de formation documentaire auprès des clientèles pour développer leurs compétences informationnelles.
3. Guide, informe et conseille les usagers dans l'apprentissage et l'exploitation des ressources d'information.
4. Conçoit du matériel à caractère informatif, promotionnel ou didactique (portail, guides disciplinaires, tutoriels, etc.) pour la mise en valeur des collections et leur utilisation.
5. Développe les collections en sciences économiques et administratives, en lien avec les besoins des usagers et en fonction des ressources disponibles, et en fait le traitement intellectuel pour les rendre accessibles aux clientèles.

6. Exerce des activités relatives à l'évaluation, à la conservation et à l'élagage des collections.
7. Contribue à l'élaboration de normes, politiques et procédures en fonction des meilleures pratiques et facilite l'instauration des changements.
8. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 2^e cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment en bibliothéconomie.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Chargé de gestion (échelle 1)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois de chargé de gestion sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement la planification, l'organisation, la coordination et l'évaluation des activités reliées à son secteur d'activités. Le chargé de gestion contribue à l'élaboration des orientations de son secteur. Il formule les recommandations à son supérieur immédiat et en assure le suivi.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. Il collabore au développement des orientations et des objectifs propres à son secteur (politiques et règlements). Il détermine les méthodes de réalisation et de contrôle. Il rédige et s'assure de l'application des règlements ou des normes.
2. Il collabore à l'élaboration et à l'implantation des stratégies et des plans d'action en vue d'améliorer la qualité des services offerts aux usagers par le biais des technologies informatiques.
3. Il planifie, organise et coordonne les activités de son secteur, en fait l'évaluation et le cas échéant, fait des recommandations aux autorités concernées.
4. Il analyse les demandes des usagers tels que doyen, directeur et leur fournit le support ou les outils visant à satisfaire leurs besoins aux fins d'application ou de révision des politiques et règlements et au besoin, tient des séances de formation.
5. Il agit à titre de personne ressource auprès du personnel interne ou externe de son secteur. À cet effet, effectue l'analyse de différents dossiers ou de problèmes particuliers dérogeant à la réglementation, aux politiques et aux procédures en vigueur. Il formule des recommandations à la personne désignée et en assure le suivi.
6. Il supervise l'entretien, la maintenance et la mise à jour des systèmes d'information et collabore au développement et à l'implantation des programmes et systèmes informatiques reliés à son champ d'activités.
7. Il gère et contrôle les dépenses associées aux budgets dont elle a la responsabilité. Il prépare et vérifie des rapports, statistiques et prévisions budgétaires et formule à son supérieur les recommandations appropriées.

8. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
9. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. COMPÉTENCES REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1er cycle dans un champ de spécialisation approprié.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Chargé, chargée de gestion financière (échelle 1)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature) :

Les emplois de chargé de gestion financière sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement les responsabilités de la planification, de l'organisation et de la coordination des opérations d'un secteur d'activités dans les domaines de la gestion financière, des opérations comptables et du contrôle budgétaire. Le chargé de gestion financière joue un rôle-conseil auprès de la direction de son unité dans son domaine d'activités. Il agit à titre de responsable de son secteur et il contribue de façon significative à l'élaboration des plans de développement et à la réalisation des objectifs du service. Il peut être appelé à assumer les responsabilités prévues au corps d'emploi d'agent de la gestion financière.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques) :

1. Planifie, organise et coordonne les opérations de son secteur. De concert avec son supérieur immédiat, gère le personnel de son unité, supervise les travaux à faire et détermine les priorités. Est responsable de l'application des politiques et des normes administratives de son secteur ainsi que de la mise en place des plans d'action visant à assurer un service efficace et de qualité.
2. Assume la gestion courante des dossiers ou des projets dont il a la responsabilité. Règle les problèmes particuliers, planifie le déroulement des opérations et détermine les actions à prendre selon les standards de sa profession et les objectifs de qualité et d'efficacité.
3. Agit à titre de personne-ressource en son domaine auprès du directeur du service, du personnel de direction de l'Université ou des professeurs. Effectue des analyses comptables ou des mandats spécifiques de vérification. Contrôle les opérations comptables, identifie des problèmes particuliers dérogeant à la réglementation, aux politiques et aux normes en vigueur. Propose les mesures correctives appropriées et applique des mécanismes de suivi selon les décisions retenues.
4. Recueille, valide, analyse et prépare des données et de l'information stratégique. Monte des dossiers et prépare des rapports, des statistiques ou des recommandations.
5. Assure la mise à jour et l'amélioration des processus administratifs. Collabore au développement, à l'implantation ainsi qu'à la révision des systèmes informatisés de gestion reliés à son champ d'activités.
6. Agit à titre de personne-ressource au sein de divers groupes de travail et comités internes ou externes.

7. Supervise du personnel de soutien, collabore à son entraînement, répartit le travail et en vérifie l'exécution. Sur demande, donne son avis lors de l'annotation du personnel.
8. Accomplit temporairement les tâches de poste connexe ou inférieur lorsque requis.
9. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. COMPÉTENCES REQUISES :

1. Scolarité : Diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment en sciences comptables
2. Expérience :
3. Autres : Détenir un titre comptable CPA (CA, CMA, CGA)

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I TITRE : Chargé de projet informatique et technologique (échelle 1)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois de chargé de projet informatique sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement l'organisation, la coordination et le contrôle des étapes de la réalisation de projets informatiques touchant l'enseignement, la recherche et la gestion et les contrats de services professionnels liés à l'informatique.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. Le chargé de projet informatique coordonne la mise en œuvre des configurations informatiques (matériel et logiciels) et des réseaux de communications.
2. Il planifie, conçoit et évalue le développement des systèmes informatiques et met en place les veilles technologiques nécessaires. Il prépare les spécifications en lien avec la programmation, en coordonne l'implantation et en vérifie l'exactitude des résultats.
3. Il conseille, influence et oriente les clients sur la réingénierie des processus institutionnels autant pédagogiques qu'administratifs. Il détermine la faisabilité du projet en tenant compte des besoins et des objectifs exprimés, des contraintes budgétaires, structurelles, temporelles, des configurations disponibles et des interactions avec les systèmes existants, autant à l'interne qu'à l'externe. Il en assure la mise en œuvre ainsi que le respect des besoins et des échéanciers liés à la réalisation des projets dont il a la charge.
4. Il surveille l'avancement des projets. Il identifie les problèmes et les difficultés liées à l'atteinte des objectifs et propose différentes solutions.
5. Il coordonne les activités de tous les intervenants impliqués dans les projets.
6. Il intervient auprès du personnel des autres services à l'Université, dans le cadre des suivis à réaliser pour mener à terme les projets selon les spécifications prévues.
7. Il est responsable de la documentation en lien avec le développement des systèmes informatiques, mais également de la documentation à l'intention des usagers. Il prépare des capsules d'information ou des formations sur les systèmes existants, les nouvelles technologies et les nouveaux outils tant administratifs que pédagogiques.

8. Il conseille les usagers à l'utilisation de l'informatique. Il contribue à l'évaluation et à l'optimisation de la performance des systèmes et des configurations informatiques ainsi que des infrastructures et télécommunications.
9. Il conseille et influence la direction sur l'élaboration de politiques et le développement stratégique en informatique. Il recommande l'acquisition de produits informatiques dans une optique d'amélioration de la qualité des services offerts, en tenant compte des besoins pédagogiques et administratifs et de l'évolution rapide de la technologie, et ce, dans les limites des budgets accordés par la direction et son supérieur, afin d'assurer le bon fonctionnement des services technologiques.
10. Il assure à l'institution que les mécanismes de contrôle de sécurité et de respect de la vie privée sont appliqués selon les règles reconnues dans le domaine (confidentialité, intégrité et disponibilité des données).
11. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
12. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Concepteur graphiste (échelle 2)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois de concepteur graphiste sont des emplois de professionnels qui sont caractérisés par l'analyse du message à transmettre et par la conception et la réalisation de travaux graphiques qui ont pour but d'illustrer une information ou une idée que des personnes ou des services veulent communiquer au milieu ainsi que par le conseil en matière graphique auprès des directions, services et départements de l'Université.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. Le concepteur graphiste analyse et traduit l'objectif du message à transmettre pour répondre au besoin de l'utilisateur. Il conçoit, crée et réalise les travaux graphiques nécessaires pour répondre aux besoins identifiés.
2. Il est responsable de l'application de normes graphiques établies, notamment pour l'utilisation du symbole et de l'image graphique de l'Université.
3. Il agit à titre de personne ressource auprès des usagers (étudiants, professeurs, administrateurs, etc.) notamment, dans l'utilisation de techniques ou de matériel graphique pour communiquer des informations.
4. Il prépare les devis des imprimés et établit des relations avec les imprimeurs et fournisseurs.
5. Il coordonne, s'il y a lieu, le travail de collaborateurs tels que photographes, imprimeurs, publicistes, etc. Il est responsable de la conception artistique, de la réalisation et de la qualité des travaux, de même que de la qualité du produit fini.

6. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
7. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - arts visuels,
 - design 2D.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Conseiller d'orientation professionnelle (échelle 1)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois de conseiller d'orientation professionnelle sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement des fonctions d'assistance à l'étudiant dans le choix du profil de formation qui lui convient selon ses goûts et ses possibilités et selon l'orientation choisie pour sa carrière universitaire et sa carrière professionnelle

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. Le conseiller d'orientation professionnelle collabore à l'élaboration et à l'évaluation des objectifs et des politiques de travail de son secteur en tenant compte des politiques générales d'administration et de pédagogie de l'Université. Il est chargé de l'application de ces politiques.
2. Il utilise les techniques de l'entrevue, de l'animation de groupe et les méthodes de *counseling* en vue d'aider les étudiants dans le choix d'une profession et des études qui y préparent. . Il évalue l'individu quant à ses intérêts, ses aptitudes, ses capacités, sa personnalité, ses expériences professionnelles et ses besoins personnels à l'aide de méthodes appropriées telles que des tests psychométriques et des examens cliniques, etc.
3. Il entretient des relations avec le marché du travail, les administrateurs, les enseignants, les parents et avec d'autres institutions impliquées dans l'orientation des étudiants.
4. Il effectue des études diverses selon les besoins de l'Université, dans le cadre de ses attributions.
5. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.

6. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - orientation,
 - counseling.
2. Expérience :
3. Autres : être membre de la *Corporation professionnelle des conseillers et conseillères d'orientation du Québec*.

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Conseiller en aide financière (échelle 2)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois de conseiller en aide financière sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement la coordination des opérations reliées aux prêts et bourses et l'assistance individuelle ou collective aux étudiants dans les domaines de l'aide financière et du logement.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. Le conseiller en aide financière diffuse l'information aux étudiants relativement aux normes et conditions pour l'obtention de prêts-bourses et de logements. Il analyse et constitue les dossiers des étudiants requérants et agit comme agent de liaison entre les étudiants et le Service d'aide aux étudiants du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science et les autres institutions concernées.
2. Il collabore avec les officiers du ministère à la révision des normes et des budgets relevant du système de prêts-bourses. Il peut représenter l'Université auprès des organismes dans la planification de régimes d'aide financière. Il effectue des recommandations auprès des organismes concernés sur toute question relative à l'aide financière et au logement.
3. Il assume la responsabilité des fonds de dépannage; il recommande au service des finances l'inscription des étudiants temporairement sans ressources financières. Il oriente l'étudiant dans la recherche d'une solution globale à ses problèmes financiers et de logement.
4. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.

5. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - service social,
 - sciences administratives.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Coordonnateur (échelle 1)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois de coordonnateur sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement la coordination d'activités de nature modulaire tant au point de vue administratif que pédagogique.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. Le coordonnateur organise et contrôle les activités de nature modulaire d'aspect administratif ou pédagogique. En collaboration avec les modules et les départements, il coordonne les opérations de commande de cours, les horaires, les inscriptions, l'organisation matérielle, la mise à jour du répertoire des descriptions de cours, etc.
2. Il participe à l'élaboration et à l'évaluation des programmes d'enseignement. Il planifie les activités de formation continue et différents ateliers pédagogiques, collabore au recrutement des chargés de cours, organise et contrôle la gestion des dossiers administratifs ou pédagogiques. Il voit à la diffusion de l'information demandée par des personnes, des organismes ou des institutions de l'extérieur. Il assure les liens entre le décanat et les organismes à caractère pédagogique de l'Université et différents organismes externes. Il recueille et analyse toute l'information nécessaire à la prise de décision de son secteur.
3. Il peut encadrer les étudiants d'un programme, collaborer à la promotion des programmes, participer au recrutement et à l'orientation des étudiants, représenter son supérieur à des réunions à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université.
4. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.

5. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - sciences de l'éducation,
 - sciences administratives.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Édimestre (échelle 3)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois d'édimestre sont des emplois de professionnel qui comportent plus spécifiquement de la maintenance et du suivi d'un site web et de son portail. Il voit à l'application de la politique éditoriale web (architecture, ergonomie, graphisme). Par ses activités de veille, d'information, de conseil, d'évaluation et de formation. Il est un des principaux agents d'innovation et de développement de ce média dans la stratégie de communication.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES: (attributions caractéristiques)

1. L'édimestre participe à l'élaboration et voit à l'application de la politique éditoriale. Il veille, en collaboration avec les fournisseurs de contenu et les administrateurs de systèmes d'applications connexes, au fonctionnement constant de la diffusion web publique et interne. Il rédige et maintient la documentation opérationnelle.
2. Il est responsable des veilles technologique et concurrentielle pour ce média et évalue la qualité des sites des institutions en regard de l'évolution web et conseille la direction et les intervenants sur les améliorations possibles, souhaitables ou nécessaires. Il assure le maintien de la qualité technique du site (architecture logique, arborescence des fichiers, URL valides, types de fichiers diffusés, extensions, etc.). Il informe, conseille, forme et soutient les intervenants aux différents outils, normes et procédures. Il rédige et diffuse la documentation de support.
3. Il participe au support aux usagers quant à l'utilisation des services web. Il maintient les sites qui lui sont expressément confiés et convertit et adopte divers documents pour la diffusion web. Il participe au choix des outils logiciels clients dans une optique de convivialité pour les usagers et les fournisseurs de contenu.

4. Il participe aux travaux de divers comités internes et externes et assure la liaison avec les autres instances institutionnelles impliquées dans la présence web de l'Université.
- 5- Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et sur demande donner son avis lors de la notation.
- 6- La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - communication,
 - arts visuels, design,
 - multimédia.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Ingénieur (échelle 1)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois d'ingénieur sont des emplois de professionnels qui comportent l'exercice des attributions conformes à celles prévues dans la Loi sur les Ingénieurs.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. L'ingénieur conçoit, élabore, prépare, expérimente, met en oeuvre, normalise et contrôle différents projets et travaux de génie. Il coordonne et supervise le travail des contremaîtres et des techniciens. De plus, il peut collaborer avec le personnel des autres services, notamment le service de l'informatique, à l'implantation de programmes et de systèmes reliés à son secteur.
2. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
3. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle en génie.
2. Expérience :
3. Autres : être membre de la *Corporation des ingénieurs du Québec*.

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Infirmier clinicien (échelle 2)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois d'infirmier clinicien sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins des étudiants ou des groupes de personnes qui lui sont confiés. Il prodigue les soins et les traitements infirmiers et médicaux dans le but de maintenir la santé et de prévenir la maladie.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. L'infirmier clinicien conçoit, applique et évalue les programmes de soins et de prévention visant des problèmes de santé et comportant des dimensions variées. Il développe ou adapte des outils cliniques visant la prévention et l'amélioration de la santé. Il élabore des activités visant la prévention des maladies et la promotion de la santé. Il en assure l'organisation et le bon fonctionnement selon les besoins identifiés dans le milieu.
2. Il met à jour et diffuse l'ensemble des moyens dont le milieu dispose (campagnes, colloques, cliniques, etc.) et qui peuvent servir à la réalisation des activités de son secteur. Il voit au respect des règles sur le fonctionnement des activités.
3. Il collabore avec des équipes interdisciplinaires pour lesquelles il exerce un rôle consultatif auprès de ses collègues. Il aide les personnes et les organismes du milieu à identifier et formuler leurs besoins éducatifs. Il les assiste dans la planification, l'organisation et l'évaluation des programmes de santé communautaire.
4. Il effectue l'examen préliminaire des personnes et applique les mesures d'urgence prescrites par sa profession. Il prodigue des soins curatifs et préventifs.

5. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
6. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle en sciences infirmières.
2. Expérience :
3. Autres : Membre de l'*Ordre des infirmières et infirmiers du Québec*.

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE: Physiothérapeute (échelle 1)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois de physiothérapeute sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement des fonctions de clinicien, d'encadrement et de soutien à la recherche.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. Le physiothérapeute effectue des tâches relatives à l'élaboration des objectifs et des politiques de travail de son secteur en tenant compte des politiques générales d'administration et de pédagogie de l'Université. Il est chargé de l'application de ces politiques.
2. Il rencontre, anime et encadre les superviseurs et il leur fournit l'orientation et les ressources d'apprentissage liées au programme de formation. Il collabore à l'encadrement clinique et au soutien technique des stagiaires en ce qui a trait à l'évaluation et l'intervention auprès de la clientèle et il assure la mise en application des protocoles d'entente Université/Milieu.
3. Il contribue au processus de développement de programmes d'activités. Il assiste et conseille les administrateurs, les enseignants, les étudiants ainsi que d'autres intervenants et leur communiquent les rapports appropriés. Il participe à la promotion des services existants.
4. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
5. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : Diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment physiothérapie.
2. Expérience :
3. Autres : Être membre en règle de l'*Ordre professionnel de la physiothérapie du Québec*

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Psychologue (échelle 1)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois de psychologue sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement des fonctions de clinicien, d'animation et de *counseling*.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. Le psychologue effectue des tâches relatives à l'élaboration des objectifs et des politiques de travail de son secteur en tenant compte des politiques générales d'administration et de pédagogie de l'Université. Il est chargé de l'application de ces politiques.
2. Il rencontre, anime et évalue la clientèle concernée, individuellement ou en groupe, il lui administre au besoin des tests d'intelligence, de personnalité ou certains tests spécifiques. Il est chargé de sa rééducation et de sa réadaptation. Au besoin, il réfère sa clientèle aux personnes concernées ainsi qu'à des institutions spécialisées.
3. Il contribue au processus de développement de programmes d'activités; il assiste et conseille les administrateurs, les enseignants, les parents ainsi que d'autres intervenants et leur communiquent les rapports appropriés. Il participe à des études de cas à l'intérieur d'une équipe multidisciplinaire.
4. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
5. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - psychologie.
2. Expérience :
3. Autres : être membre de la *Corporation professionnelle des psychologues du Québec*.

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Responsable de laboratoires (échelle 1)

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois de responsable de laboratoires sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement l'organisation et le fonctionnement de l'ensemble des laboratoires qui lui sont assignés, en fonction des objectifs pédagogiques.

Le responsable de laboratoires collabore avec les professeurs dans la détermination des travaux de laboratoires associés aux cours, coordonne la réalisation de ces activités, en supervise l'exécution, encadre le travail des chargés de travaux pratiques et peut agir comme personne-ressource auprès des étudiants.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. Le responsable de laboratoires, en collaboration avec les professeurs concernés, détermine les activités de laboratoires par rapport aux objectifs des cours et des programmes, procède à l'élaboration du contenu des travaux pratiques ainsi qu'à leur mise au point et à leur amélioration. Dans ce contexte, il conçoit, rédige et modifie des documents pédagogiques reliés aux laboratoires. Il est responsable de la surveillance générale de l'exécution des travaux pratiques et assure une rétroaction auprès des professeurs, afin d'évaluer la qualité de l'apprentissage pratique et de développer des activités de laboratoires en fonction des objectifs pédagogiques.
2. Il assiste le directeur de module dans l'élaboration de politiques touchant les laboratoires, notamment l'interaction entre le laboratoire et le cours auquel il est rattaché, l'uniformité de présentation de rapports, etc., et assure l'exécution de ces politiques.
3. Il voit à la planification et à l'organisation matérielle des activités de laboratoires (équipement, appareils, aménagement des locaux, etc.) assure le recrutement des chargés de travaux pratiques, supervise et dirige leur travail.

4. Il participe à l'amélioration physique des laboratoires et effectue l'analyse des caractéristiques des appareils dans le cadre des objectifs fixés, en vue des demandes d'investissement.
5. Il peut superviser du personnel de soutien, collaborer à son entraînement, répartir le travail, en vérifier l'exécution et, sur demande, donner son avis lors de la notation.
6. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - biologie,
 - physique,
 - chimie,
 - génie,
 - géologie,
 - arts et lettres,
 - sciences humaines.
2. Expérience :
3. Autres :

DESCRIPTION DU CORPS D'EMPLOI

I. TITRE : Travailleur social

II. SOMMAIRE DU CORPS D'EMPLOI (nature)

Les emplois de travailleur social sont des emplois de professionnels qui comportent plus spécifiquement l'assistance individuelle ou collective aux étudiants dans l'acquisition des compétences et des ressources dont ils ont besoin pour améliorer leur fonctionnement en société.

III. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES (attributions caractéristiques)

1. Aide et encadre les étudiants qui éprouvent des difficultés qu'ils ne peuvent résoudre seuls (conciliation études-famille-travail, retour aux études, etc.) à réussir leur projet d'études.
2. Évalue, conseille et oriente les étudiants vers les ressources appropriées afin de les aider à surmonter des difficultés d'ordre émotif, comportemental, social, etc.
3. Participe lorsque requis à différentes rencontres de spécialistes qui interviennent auprès des groupes d'étudiants afin de favoriser la réussite de leur projet de formation.
4. Élabore, en fonction des besoins du milieu, différents programmes de prévention et d'intervention et en assure l'organisation et le fonctionnement.
5. Aide la communauté universitaire à découvrir, identifier et formuler leurs besoins éducatifs et à se mobiliser pour rechercher des solutions individuelles ou collectives.
6. Assure l'organisation de certaines activités mises en place afin de sensibiliser et de soutenir le milieu.
7. Rédige, au besoin, l'ensemble des rapports documents ou formulaires requis par sa fonction.

8. Supervise du personnel de soutien, collabore à son entraînement, répartit le travail, en vérifie l'exécution et, sur demande, donne son avis lors de la notation.
9. La liste ci-dessus comprend les tâches et responsabilités du corps d'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les professionnels dans le cadre de ce corps d'emploi.

IV. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :
 - travail social,
 - psychologie.
2. Expérience :
3. Autres : être membre d'un ordre professionnel reconnu.

ANNEXE C

ÉCHELLES DE TRAITEMENT ET MÉCANISMES D'AUGMENTATION

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
GROUPE PROFESSIONNEL**

ÉCHELLE 1

Échelon	1 avril 2015	1 avril 2016	1 avril 2017	1 avril 2018	1 avril 2019
1	46 032	46 953	47 892	48 850	49 827
2	49 605	50 597	51 609	52 641	53 694
3	53 458	54 527	55 618	56 730	57 865
4	57 693	58 847	60 024	61 224	62 448
5	64 004	65 284	66 590	67 922	69 280
6	66 536	67 867	69 224	70 608	72 020
7	69 190	70 574	71 985	73 425	74 894
8	71 959	73 398	74 866	76 363	77 890
9	74 894	76 392	77 920	79 478	81 068
10	77 908	79 466	81 055	82 676	84 330
11	81 104	82 726	84 381	86 069	87 790
12	83 099	84 761	86 456	88 185	89 949
13	85 148	86 851	88 588	90 360	92 167
14	87 274	89 019	90 799	92 615	94 467

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
GROUPE PROFESSIONNEL**

ÉCHELLE 2

Échelon	1 avril 2015	1 avril 2016	1 avril 2017	1 avril 2018	1 avril 2019
1	46 128	47 051	47 992	48 952	49 931
2	49 321	50 307	51 313	52 339	53 386
3	52 809	53 865	54 942	56 041	57 162
4	56 534	57 665	58 818	59 994	61 194
5	61 665	62 898	64 156	65 439	66 748
6	63 897	65 175	66 479	67 809	69 165
7	66 186	67 510	68 860	70 237	71 642
8	68 608	69 980	71 380	72 808	74 264
9	71 131	72 554	74 005	75 485	76 995
10	73 743	75 218	76 722	78 256	79 821
11	76 457	77 986	79 546	81 137	82 760
12	78 338	79 905	81 503	83 133	84 796
13	80 265	81 870	83 507	85 177	86 881
14	84 935	86 634	88 367	90 134	91 937

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
GROUPE PROFESSIONNEL**

ÉCHELLE 3

Échelon	1 avril 2015	1 avril 2016	1 avril 2017	1 avril 2018	1 avril 2019
1	45 260	46 165	47 088	48 030	48 991
2	48 393	49 361	50 348	51 355	52 382
3	51 816	52 852	53 909	54 987	56 087
4	55 470	56 579	57 711	58 865	60 042
5	60 502	61 712	62 946	64 205	65 489
6	62 694	63 948	65 227	66 532	67 863
7	64 940	66 239	67 564	68 915	70 293
8	67 317	68 663	70 036	71 437	72 866
9	69 791	71 187	72 611	74 063	75 544
10	72 354	73 801	75 277	76 783	78 319
11	75 018	76 518	78 048	79 609	81 201
12	76 862	78 399	79 967	81 566	83 197
13	78 749	80 324	81 930	83 569	85 240
14	83 336	85 003	86 703	88 437	90 206

MÉCANISMES D'AUGMENTATION DES TRAITEMENTS POUR LES PROFESSIONNELS HORS TAUX ET HORS ÉCHELLE ET DISTRIBUTION DES ÉCHELLES DE TRAITEMENT

- 1.1 Le professionnel dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, aux dates et aux périodes prévues aux clauses 8-6-01, 8-6.02 et 8-6.03, à l'échelon situé au maximum de l'échelle correspondant à son corps d'emploi.
- 1.2 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe précédent a pour effet de situer aux périodes prévues aux clauses aux clauses 8-6-01, 8-6.02 et 8-6.03 un professionnel qui était hors échelle ou hors taux à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à son corps d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce professionnel l'atteinte du niveau de cet échelon.
- 1.3 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au corps d'emploi du professionnel et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement prévues aux dates et aux périodes selon l'article 8-6.00.
- 1.4 Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

DISTRIBUTION DES ÉCHELLES DE TRAITEMENT

L'Université fournit à chaque professionnel les taux de rémunération et les échelles de traitement avant leur mise en application.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

ENTRE: Le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Projets du Comité de liaison institutionnel (CLI)

CONSIDÉRANT les dispositions déjà prévues à la convention collective du SPP-UQAC;

CONSIDÉRANT la politique établie par le Comité de liaison institutionnel à l'égard des projets d'intégration;

CONSIDÉRANT l'implication des chargés de cours dans le milieu universitaire et leur participation manifeste pour le développement pédagogique;

CONSIDÉRANT la nécessité d'éviter le chevauchement des tâches des professionnels et des chargés de cours (notamment lors d'élaboration, de modification, d'agrément, de démarrage de programmes) et le besoin pour les parties de se rencontrer afin d'éviter de tels chevauchements;

CONSIDÉRANT la nécessité de consulter les projets d'intégration retenus au Comité de liaison institutionnel et dont les conditions de travail ont été négociées à l'article 24 de la convention collective des chargées et chargés de cours de l'UQAC.

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la lettre d'entente;
2. L'Université ne peut accorder un projet d'intégration CLI qui contrevient à l'article 2-1.05 à moins d'entente écrite avec le syndicat;
3. Avant de transmettre la réponse du Comité de liaison institutionnel aux chargés de cours, l'Université informe le syndicat des professionnelles et des professionnels à l'égard des projets d'intégration prévus à l'article 2 de la Politique établie par le Comité de liaison institutionnel (CLI) afin de s'assurer de la conformité des projets d'intégration en regard du respect de la convention collective du SPP-UQAC;

4. Les tâches liées au développement ou à l'amélioration d'un contenu de cours ne seront pas réclamées par le SPP-UQAC au sens de l'article 2-1.05 de la convention collective, et ce, sans préjudice des prérogatives dévolues aux auxiliaires d'enseignement, aux responsables de laboratoires, aux spécialistes en moyens et techniques d'enseignement (la liste est non exhaustive);
5. La présente entente ne saurait en aucun temps être invoquée à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

ENTRE: Le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Clause 9-12.04 portant sur la retraite anticipée

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

Les professionnels ayant droit à une retraite anticipée avec réduction et ayant donc au moins vingt-deux (22) ans de service à l'Université ont droit à la prestation de départ prévue à la clause 9-12.04 de la convention collective établie à 100 % lorsqu'ils ont 64 ans et moins lors du départ définitif à la retraite.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

ENTRE : Le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC

ET : L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET : Modalités d'ajustement salarial à la recherche

-
1. À la signature d'un contrat d'embauche, le service des ressources humaines intègre le professionnel dans l'échelle de traitement propre à son corps d'emploi, et ce, en vertu des dispositions de l'article 8-3.00.
 2. En tout temps, les dispositions de l'article 8-4.01 b) (avancement d'échelon) demeurent applicables en respect de la capacité financière du projet.
 3. De manière exceptionnelle, advenant l'incapacité financière du projet de recherche à assumer la rémunération du professionnel telle que déterminée au premier paragraphe, un comité paritaire est formé à la demande du chercheur responsable. Ce comité est composé de deux représentants du syndicat et de deux représentants de l'Université à l'exclusion du professionnel et du chercheur visé. Le mandat de ce comité est de :
 - a) Valider l'incapacité financière de ce projet à rencontrer les obligations générées par ce classement. Le fardeau de la preuve incombe à l'Université.
 - b) Déterminer la capacité financière du projet à assumer un niveau de rémunération situé à l'intérieur de l'échelle de traitement propre au corps d'emploi concerné.
 - c) Classer le professionnel à un échelon correspondant à la capacité de ce projet de soutenir cette rémunération, et ce, à l'intérieur de l'échelle propre à son corps d'emploi et pour la durée du contrat en cours.
 - d) Advenant une amélioration de la situation financière du projet suite à l'octroi d'une nouvelle subvention pendant le contrat en cours, le comité en est informé dans les meilleurs délais et il se réunit à nouveau afin de reprendre le processus. S'il y a lieu, un ajustement rétroactif peut être appliqué.
 - e) Le professionnel est intégré dans l'échelle de traitement propre à son corps d'emploi à l'échelon déterminé par le comité.

- f) Annuellement ou lors du renouvellement de son contrat, le classement du professionnel est révisé par le comité en tenant compte de l'évolution des fonds de recherche associés à ce projet.
 - g) Ce classement déterminé par le comité paritaire demeure provisoire et le retour au classement auquel aurait autrement droit le professionnel concerné se réalise dès que possible.
 - h) Lors de la détermination de la rémunération, le comité tient compte des avancements d'échelon et ce, en respect de la capacité financière du projet.
4. Le comité peut également être saisi de toute question relative à la rémunération d'un professionnel à la recherche mettant en cause la création ou la pérennité de l'emploi, notamment dans le cadre de projets de recherche effectué en partenariat.
 5. À compter du jour où l'ensemble des pièces utiles à l'analyse du dossier ont été déposées, le comité a dix (10) jours ouvrables pour établir un premier classement.
 6. Lors d'une demande de subvention ou de renouvellement d'une subvention, le chercheur responsable doit établir le montant de la rémunération à la hauteur réelle du classement initial de ce professionnel.
 7. Les informations portées à la connaissance du comité sont de nature confidentielle.
 8. Le comité de relation de travail est mandaté afin d'étudier toute question qui lui est soumise en lien avec l'application de la présente.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

ENTRE : Le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC

ET : L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET : Retour au travail suite à une absence de longue durée

CONSIDÉRANT que les problèmes de santé de longue durée présentent plusieurs conditions contraignantes à un sain retour au travail;

CONSIDÉRANT que notamment les problèmes de santé psychologiques entraînent fréquemment de longues périodes d'absence et génèrent un risque élevé de rechute;

CONSIDÉRANT que les difficultés de retour au travail rencontrées à l'occasion de telles absences reposent autant sur des facteurs personnels que des facteurs organisationnels non favorables;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'identifier des pratiques de réintégration au travail permettant la reconstruction d'un lien positif avec le travail et le rétablissement de la personne.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. De mettre sur pied un comité de travail d'un maximum de quatre (4) personnes dont deux (2) représentants de chaque partie. Ce comité est mis en place et doit tenir sa première rencontre dans les trente (30) jours suivants la signature de la présente convention.
3. De mandater ce comité afin d'identifier les pratiques de réintégration au travail susceptibles de favoriser une réintégration harmonieuse, la mise en place de conditions propices au sein du rétablissement de la personne et son maintien à l'emploi.
4. À cette fin, analyser les pratiques actuelles et effectuer toute recommandation que le comité juge utile afin d'améliorer les pratiques en matière de gestion des absences et de retour au travail.

5. Au plus tard le 31 mai 2016, au terme de son mandat, le comité doit déposer ses recommandations en Comité de relation de travail.
6. Au terme de son mandat, le comité est dissous et la présente lettre d'entente trouve son échéance.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Chicoutimi, ce 14^e jour du mois d'avril 2015.

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

Martin Gauthier, recteur

Dominique Bouchard, vice-recteur
aux ressources

Martin Côté, vice-recteur
aux affaires étudiantes et secrétaire général

Pierre Imbeault, directeur des
ressources humaines

PARTIE DE PREMIÈRE PART

TÉMOINS

Pascal Sirois, professeur
Département des sciences fondamentales

Marie-Andrée Lemay, conseillère en
ressources humaines

Robert Barrette, directeur du Service des
technologies de l'information

ET:

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

Manon Bouchard, présidente
et membre du Comité de négociation

Carl Brisson, membre
du Comité de négociation

Lino Tremblay, membre
du Comité de négociation

Patrick Desjardins, membre
du Comité de négociation

PARTIE DE DEUXIÈME PART

POUR LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL PROFESSIONNEL DES UNIVERSITÉS ET DE LA RECHERCHE

Bernard Gaucher, président

Sophia Rossi Lanthier, avocate et
porte-parole du Comité de négociation

