

Convention collective

entre

l'Université Laval

et

**le Syndicat des responsables de formation pratique
de l'Université Laval (SRFPUL) (CSQ)**

Responsables de formation pratique

2019-2023

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I – CONVENTION	5
CHAPITRE 1.1 DÉFINITIONS	7
CHAPITRE 1.2 BUT DE LA CONVENTION	9
CHAPITRE 1.3 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION	9
CHAPITRE 1.4 AMENDEMENTS À LA CONVENTION	9
PARTIE II – CHAMP D’APPLICATION ET RECONNAISSANCE	11
CHAPITRE 2.1 CHAMP D’APPLICATION	13
CHAPITRE 2.2 RECONNAISSANCE, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	13
CHAPITRE 2.3 REPRÉSENTATION AUX DIFFÉRENTES INSTANCES DE L’UNIVERSITÉ	14
PARTIE III – PRÉROGATIVES SYNDICALES	15
CHAPITRE 3.1 COMMUNICATIONS, AFFICHAGE ET DISTRIBUTION DES AVIS SYNDICAUX	17
CHAPITRE 3.2 UTILISATION DES LOCAUX DE L’EMPLOYEUR POUR FINS SYNDICALES.....	17
CHAPITRE 3.3 DOCUMENTATION À FOURNIR AU SYNDICAT	17
CHAPITRE 3.4 RÉGIME SYNDICAL	19
CHAPITRE 3.5 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	20
CHAPITRE 3.6 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT	21
PARTIE IV – CONDITIONS D’EMPLOI	23
CHAPITRE 4.1 DÉMISSION ET CONTRAT	25
CHAPITRE 4.2 DOSSIER.....	25
CHAPITRE 4.3 ACCÈS AUX EMPLOIS OFFERTS À L’UNIVERSITÉ.....	27
PARTIE V – CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX	29
CHAPITRE 5.1 JOURS FÉRIÉS	31
CHAPITRE 5.2 CONGÉ ANNUEL	31
CHAPITRE 5.3 CONGÉS SPÉCIAUX.....	32
CHAPITRE 5.4 DROITS PARENTAUX.....	34
CHAPITRE 5.5 CONGÉ SANS TRAITEMENT	41
CHAPITRE 5.6 CONGÉ POUR VICTIME D’ÉVÈNEMENTS TRAGIQUES	44
CHAPITRE 5.7 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	45
CHAPITRE 5.8 INVALIDITÉ.....	50
CHAPITRE 5.9 RÉGIME D’ASSURANCES COLLECTIVES	52
CHAPITRE 5.10 RETRAITE.....	53
PARTIE VI – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	55
CHAPITRE 6.1 RESPONSABILITÉ CIVILE.....	57
CHAPITRE 6.2 EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ	57
CHAPITRE 6.3 DÉPENSES INHÉRENTES À LA FONCTION.....	57

PARTIE VII – CONDITIONS D’EXERCICE DES FONCTIONS.....	59
CHAPITRE 7.1 AUTONOMIE INTELLECTUELLE ET PROFESSIONNELLE	61
CHAPITRE 7.2 FONCTIONS.....	61
CHAPITRE 7.3 CHARGE DE TRAVAIL	62
CHAPITRE 7.4 SOUTIEN AUX ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ET PERFECTIONNEMENT	64
CHAPITRE 7.5 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE.....	65
PARTIE VIII – QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	67
CHAPITRE 8.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	69
CHAPITRE 8.2 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL	69
CHAPITRE 8.3 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE.....	69
PARTIE IX - TRAITEMENT	71
CHAPITRE 9.1 ÉCHELLE DES SALAIRES.....	73
CHAPITRE 9.2 PROGRESSION DANS L’ÉCHELLE DES SALAIRES	73
CHAPITRE 9.3 MODALITÉS DE VERSEMENT DU SALAIRE.....	74
CHAPITRE 9.4 PRIMES INDIVIDUELLES.....	74
PARTIE X - LITIGES.....	75
CHAPITRE 10.1 MESURES DISCIPLINAIRES ET PLAINTÉ	77
CHAPITRE 10.2 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT)	80
CHAPITRE 10.3 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	81
CHAPITRE 10.4 PROCÉDURE D’ARBITRAGE.....	82
PARTIE XI – SIGNATURE DE LA CONVENTION.....	85
SIGNATURE DE LA CONVENTION	87
PARTIE XII – ANNEXES	89
ANNEXE A CERTIFICAT D’ACCRÉDITATION	91
ANNEXE B FORMULAIRE D’ADHÉSION	92
ANNEXE C CONTRAT DE RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	93
ANNEXE D CERTIFICAT MÉDICAL.....	94
ANNEXE E MONTANTS D’EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ.....	97
ANNEXE F ÉLÉMENTS POUR ÉTABLIR ET ÉVALUER LA CHARGE DE TRAVAIL	98
ANNEXE G ÉCHELLE DES SALAIRES.....	99
PARTIE XIII – LETTRE D’ENTENTE.....	101

PARTIE I – CONVENTION

Chapitre 1.1 Définitions

1.1.00 À moins que le contexte n'exige un sens différent, les définitions qui suivent s'appliquent à la présente convention.

1.1.01 Ancienneté

Le temps passé au service de l'Employeur à titre de responsable de formation pratique, y compris les périodes de libération syndicale, les périodes de congé rémunéré ou indemnisé et les périodes de congé sans traitement pour motif parental, familial ou perfectionnement. L'ancienneté comprend aussi, jusqu'à concurrence de 12 mois consécutifs, les périodes d'invalidité. Au terme d'une période d'invalidité de 12 mois, l'ancienneté est maintenue sans toutefois s'accumuler. L'ancienneté s'accumule au prorata du régime d'emploi et ne se perd qu'au moment de la démission ou du congédiement effectif de la ou du responsable de formation pratique.

1.1.02 Année financière

L'année financière de l'Université Laval s'étend du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

1.1.03 Année universitaire

L'année universitaire se divise en trois sessions et commence par la session d'automne :

- a) la session d'automne, du 1^{er} septembre au 31 décembre ;
- b) la session d'hiver, du 1^{er} janvier au 30 avril ;
- c) la session d'été, du 1^{er} mai au 31 août.

L'Employeur peut modifier les dates de début ou de fin de session de sept (7) jours au maximum.

1.1.04 Centrale ou CSQ

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) ou tout autre organisme lui succédant.

1.1.05 Responsable de formation pratique

Une personne embauchée par l'Université Laval comme autre membre du personnel enseignant et visée par le certificat d'accréditation.

1.1.06 Conjointe ou conjoint

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

- a) est liée par mariage ou une union civile et qui cohabite avec la ou le responsable de formation pratique ;

- b) vit maritalement avec la ou le responsable de formation pratique et est le parent avec cette ou ce responsable de formation pratique d'un enfant né, à naître ou adopté ;
- c) vit maritalement avec la ou le responsable de formation pratique depuis au moins un an.

1.1.07 Convention

La présente convention collective.

1.1.08 Direction de l'unité

La doyenne ou le doyen d'une faculté non départementalisée, la directrice ou le directeur d'un département, d'une école ou de la Direction générale de la formation continue.

1.1.09 Employeur

L'Université Laval.

1.1.10 Grief

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

1.1.11 Parties

L'Employeur et le Syndicat.

1.1.12 Poste régulier

Unité d'emploi créée par l'Employeur et occupée ou destinée à être occupée par une ou un responsable de formation pratique.

1.1.13 Régime d'emploi

Le régime d'emploi d'une ou d'un responsable de formation pratique est défini par la fraction de son temps pour laquelle elle ou il est engagé.

1.1.14 Rémunération globale

La rémunération globale des responsables de formation pratique comprend le salaire, la cotisation de l'Employeur au Régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL) et le versement de l'Employeur au Comité de gestion des assurances collectives.

1.1.15 Représentante ou représentant syndical

La personne désignée par le Syndicat pour le représenter ou représenter une ou un responsable de formation pratique ou un groupe de responsables de formation pratique auprès de l'Employeur.

1.1.16 Syndicat

Le Syndicat des responsables de formation pratique de l'Université Laval (SRFPUL) (CSQ).

1.1.17 Traitement

Le traitement est constitué du salaire et, le cas échéant, d'une prime individuelle.

1.1.18 Unité

Un département, une école, une faculté non départementalisée ou la Direction générale de la formation continue auquel est rattaché une ou un responsable de formation pratique.

1.1.19 Vice-rectrice ou vice-recteur

La vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines ou ses mandataires.

Chapitre 1.2 But de la convention

1.2.01 Le but de la présente convention est d'établir, en toute bonne foi et dans un esprit de collaboration et de respect mutuel,

- a) des conditions de travail adéquates pour les responsables de formation pratique ;
- b) et des mécanismes qui visent à régler les problèmes qui peuvent survenir entre l'Université et les responsables de formation pratique.

Chapitre 1.3 Entrée en vigueur et durée de la convention

1.3.01 La convention entre en vigueur le premier (1^{er}) jour de la première (1^{ère}) période de paie suivant sa signature et le demeure jusqu'au 30 novembre 2023. Elle n'a pas d'effet rétroactif.

1.3.02 La convention reste en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement, et ce, conformément aux dispositions du Code du travail.

Chapitre 1.4 Amendements à la convention

1.4.01 Toute modification ou tout amendement devient partie intégrante de la convention lorsqu'il est déposé au ministère du Travail, conformément à l'article 72 du Code du travail.

PARTIE II – CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

Chapitre 2.1 Champ d'application

- 2.1.01 La convention collective s'applique à toutes et à tous les responsables de formation pratique couverts par le certificat d'accréditation tel qu'il apparaît à l'annexe A.
- 2.1.02 La ou le responsable de formation pratique à temps partiel a droit à l'application de la convention collective proportionnellement à son régime d'emploi.

Chapitre 2.2 Reconnaissance, droits et obligations des parties

- 2.2.01 À titre d'autres membres du personnel enseignant, l'Employeur reconnaît que les responsables de formation pratique, notamment par leur expérience professionnelle, contribuent de façon significative à la mission de formation de l'Université.
- 2.2.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des responsables de formation pratique couverts par le certificat d'accréditation.
- 2.2.03 L'Université 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.
- 2.2.04 L'Employeur et une ou un responsable de formation pratique ne peuvent conclure d'entente relative à ses conditions de travail sans l'accord écrit du Syndicat.
- 2.2.05 Dans ses relations avec le Syndicat et les responsables de formation pratique, l'Employeur est représenté par la vice-rectrice ou le vice-recteur ou ses mandataires.
- 2.2.06 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de toute la convention. Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.
- 2.2.07 L'Employeur reconnaît que toute disposition prévue aux statuts de l'Université ainsi que tout règlement et politique de l'Université incompatibles avec la présente convention collective sont sans effet et ne peuvent s'appliquer aux responsables de formation pratique.
- 2.2.08 La ou le responsable de formation pratique comme l'Employeur sont assujettis aux politiques, aux règlements et aux procédures de l'Université, pourvu qu'ils soient conformes à la convention collective. La ou le responsable de formation pratique comme l'Employeur exercent leurs fonctions respectives avec conscience professionnelle.

Notamment, les parties et la ou le responsable de formation pratique font preuve d'honnêteté et de bonne foi dans leurs relations avec leurs interlocutrices et interlocuteurs dans l'exercice de leurs fonctions ; la ou le responsable de formation pratique manifeste aussi honnêteté et transparence en matière de conflits d'intérêts réels ou apparents.

2.2.09 L'Employeur et le Syndicat conviennent que dans l'application de la convention les règles de la justice naturelle guident les parties.

Ils reconnaissent également leurs devoirs de loyauté, au sens du Code civil, et de civilité.

Chapitre 2.3 Représentation aux différentes instances de l'Université

2.3.01 L'Employeur reconnaît l'importance de la représentation et de la participation des responsables de formation pratique aux instances facultaires et départementales.

2.3.02 L'Université incite les facultés à faire une place aux responsables de formation pratique au sein de leur conseil et de leurs comités lorsque la situation le justifie.

2.3.03 La participation aux différentes instances prévues à la clause 2.3.02 est considérée dans la charge de travail de la ou du responsable de formation pratique.

2.3.04 La désignation des responsables de formation pratique dans les différentes instances se fait en concertation, s'il y a lieu, avec les responsables de formation pratique concernés.

PARTIE III – PRÉROGATIVES SYNDICALES

Chapitre 3.1 Communications, affichage et distribution des avis syndicaux

- 3.1.01 Le Syndicat peut afficher tout document identifié comme lui appartenant selon la procédure d'affichage en vigueur à l'Université.
- 3.1.02 Le Syndicat peut transmettre tout document de nature syndicale ou professionnelle à chacune ou à chacun des responsables de formation pratique par courriel ou au moyen de tout autre outil technologique disponible à l'université.
- 3.1.03 Le Syndicat peut utiliser les systèmes de communication interne et externe de l'Employeur, les services de reprographie, d'informatique et autres services de l'Employeur, selon les politiques en vigueur à l'Université.

Chapitre 3.2 Utilisation des locaux de l'Employeur pour fins syndicales

- 3.2.01 L'Employeur autorise le Syndicat à utiliser des locaux adéquats pour tenir ses assemblées syndicales, conformément à la réglementation en vigueur à l'Université.
- 3.2.02 L'Employeur met un local à la disposition du Syndicat. Les parties signent un bail en conséquence.

Chapitre 3.3 Documentation à fournir au Syndicat

- 3.3.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la convention, l'Employeur transmet la documentation prévue au présent chapitre.
- 3.3.02 Liste des renseignements personnels

Le premier jour de chaque mois, l'Employeur rend accessible au Syndicat une liste informatisée contenant les renseignements personnels de chaque responsable de formation pratique.

Ces renseignements sont les suivants :

- a) Nom et prénom
- b) Numéro d'employé
- c) IDUL
- d) Sexe
- e) Date de naissance
- f) Diplômes et dates d'obtention
- g) Rang universitaire et date d'obtention

- h) Code et description de l'unité
- i) Adresse et numéro de téléphone au travail
- j) Adresse de courriel électronique
- k) Adresse et numéro de téléphone personnels

3.3.03 Liste des contrats

Le premier septembre de chaque année, l'Employeur rend accessible au Syndicat une liste informatisée contenant les renseignements relatifs au contrat de chaque responsable de formation pratique.

Ces renseignements sont les suivants :

- a) Nom, prénom et numéro d'employé
- b) Numéro de dossier
- c) Code et description de l'unité
- d) Code et description de fonction
- e) Numéro de poste et pourcentage du poste (régime d'emploi)
- f) Syndicat
- g) Groupe d'emploi, catégorie et sous-catégorie
- h) Période de probation
- i) Personne salariée remplacée
- j) Statut de paie et disponibilité (actif, congé, suspendu)
- k) Ancienneté
- l) Statut (régulier ou temporaire)
- m) Temps plein ou partiel
- n) Classe et échelon
- o) Pourcentage du salaire versé et du congé, le cas échéant
- p) Nombre d'heures et type d'heures (hebdomadaire)
- q) Numéro de contrat

- r) Dates de début et de fin de contrat
- s) Taux de salaire (annuel)
- t) Montant annuel du contrat
- u) Prime d'attraction ou de rétention

3.3.04 L'Employeur s'engage à faire parvenir au Syndicat quarante-cinq (45) jours après le début de la session, pour les sessions d'automne et d'hiver, et au plus tard le 10 août pour la session d'été, sur support informatique convenu avec le Syndicat, une liste sur laquelle sont indiqués dans l'ordre suivant, pour chaque unité :

- a) la session et l'année
- b) les sigles, numéros et sections de tous les cours offerts à cette session
- c) le titre de ces cours
- d) le nombre de crédits
- e) le nombre d'étudiants par section
- f) le nom de la (des) personne (s) qui donne(nt) le cours et leur statut (titre d'emploi)
- g) le pourcentage de collaboration des personnes qui donnent le cours

3.3.05 De façon systématique, l'Employeur rend disponible sur le serveur sécurisé accessible au Syndicat l'information relative aux mouvements de personnel.

3.3.06 Le Vice-rectorat aux ressources humaines rend accessible au Syndicat copie de tout règlement, directive, avis ou communiqué émis par celui-ci ayant trait à l'application de la convention et adressé à une ou un responsable de formation pratique, à un groupe de responsables de formation pratique ou à l'ensemble des responsables de formation pratique.

3.3.07 L'Employeur rend accessible au Syndicat tous les documents, ordres du jour, procès-verbaux de ses instances et fait parvenir, à sa demande, les rapports des comités et commissions de l'Université, à l'exception des rapports de comités formés en vue des négociations collectives avec des salariées et salariés de l'Université.

Chapitre 3.4 Régime syndical

3.4.01 Toute ou tout responsable de formation pratique doit, comme condition au moment de son engagement, devenir membre du Syndicat et le demeurer pour toute la durée de la convention.

3.4.02 Sous réserve de l'article 63 du Code du travail, l'Employeur dispose d'un délai de quarante-cinq (45) jours pour mettre fin à l'emploi d'une ou d'un responsable de formation pratique qui refuse

de demeurer membre du syndicat ou d'y adhérer, à moins qu'elle ou il se conforme à la clause 3.4.01 à l'intérieur de ce délai.

3.4.03 Le fait pour le Syndicat de refuser, de suspendre ou d'expulser une ou un responsable de formation pratique ne peut affecter son engagement ou son lien d'emploi, sauf pour les raisons mentionnées à l'article 63 du Code du travail.

Chapitre 3.5 Libérations pour activités syndicales

3.5.01 Afin de permettre au Syndicat d'assumer l'ensemble des tâches qui découlent de l'application de la convention collective et de représentations (internes et externes), l'Employeur accorde, par année financière, un nombre total de six cents (600) heures de libérations syndicales sans perte de traitement pour l'ensemble des membres (chargées et chargés d'enseignement en médecine et responsables de formation pratique) désignés par le Syndicat.

3.5.02 L'Employeur accorde également, par année financière, un nombre total d'heures supplémentaires de libérations syndicales sans perte de traitement pour l'ensemble des responsables de formation pratique équivalent à 0,4 % de la masse salariale des responsables de formation pratique établie au premier jour de l'année financière.

Pour établir ce nombre d'heures supplémentaires, la proportion de la masse salariale équivalente à 0,4 % est divisée par le taux de traitement défini par l'échelon 14 de l'échelle des salaires en vigueur divisé par 1826,3.

3.5.03 Une semaine après le dépôt de la paie du 15 mai 2019, du 13 mai 2020, du 12 mai 2021, du 11 mai 2022 et du 10 mai 2023, l'Employeur transmet au Syndicat le nombre d'heures totales de libération pour activités syndicales en vertu des clauses 3.5.01 et 3.5.02.

3.5.04 Aux fins de la préparation et de la négociation du renouvellement de la convention collective, l'Université accorde un nombre total de mille (1000) heures de libérations syndicales sans perte de traitement pour l'ensemble des membres (chargées et chargés d'enseignement en médecine et responsables de formation pratique) désignés par le Syndicat. Ces libérations ne peuvent avoir lieu avant le 12^e mois précédant l'expiration de la convention collective.

3.5.05 Au plus tard un mois avant le début de chaque session, le Syndicat transmet à l'Université un courriel donnant la liste des responsables de formation pratique libérés ainsi que le nombre d'heures de libération de chacun.

Les unités concernées sont avisées par le Vice-rectorat aux ressources humaines avec copie au Syndicat.

3.5.06 Dans chaque cas, la direction de l'unité concernée et la ou le responsable de formation pratique s'entendent sur le réaménagement de sa charge de travail et sur d'autres dispositions rendues

nécessaires par sa libération. Le réaménagement de la charge de travail devra assurer la pleine utilisation des heures de libération de manière optimale et sans entraîner de surcharge de travail.

- 3.5.07 Chaque année, l'Employeur verse à l'unité concernée une compensation pécuniaire pour tenir compte de la libération d'une ou d'un responsable de formation pratique pour activités syndicales. Le montant de cette compensation est calculé en multipliant le nombre d'heures de libération par le taux de salaire défini par l'échelon 20 de l'échelle des salaires en vigueur divisé par 1826,3.
- 3.5.08 L'Employeur reconnaît le droit au Syndicat d'ajouter des libérations syndicales à ses frais. Le Syndicat s'engage à rembourser dans les trente (30) jours de la réception des frais de libération facturés par l'Employeur.

Chapitre 3.6 Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent

- 3.6.01 L'Employeur déduit de chacune des paies une somme équivalant à la cotisation régulière fixée par le Syndicat.
- 3.6.02 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet, au plus tard, dans les trente (30) jours suivant la réception par l'Employeur d'un avis à cet effet.
- 3.6.03 L'Employeur déduit de la paie ou des paies une somme équivalant à la cotisation spéciale fixée par le Syndicat, à la condition d'avoir reçu un avis préalable d'au moins trente (30) jours.
- 3.6.04 Au terme de chaque période de paie, l'Employeur fait parvenir au Syndicat les cotisations perçues ainsi qu'un état détaillé de la perception sous forme de fichier électronique.

L'état détaillé indique :

- a) les nom et prénom de chaque responsable de formation pratique ayant des gains cotisables à la période de paie courante ou antérieure ou encore ayant déjà eu des gains cotisables dans l'année civile en cours ;
 - b) le total des gains cotisables de tous les contrats ;
 - c) le montant total de la cotisation syndicale pour les gains mentionnés en b) ;
 - d) le montant total de la cotisation syndicale à la fin de la période de paie courante pour l'année civile en cours ;
 - e) à la fin du rapport, un sommaire indiquant le nombre de dossiers imprimés et le cumulatif des éléments b) et c).
- 3.6.05 L'Employeur indique sur les formulaires fiscaux le total des cotisations syndicales versées par une ou un responsable de formation pratique au cours de l'année civile correspondante.

PARTIE IV – CONDITIONS D'EMPLOI

Chapitre 4.1 Démission et contrat

4.1.01 Lors d'une démission, la ou le responsable de formation pratique doit donner un préavis d'un (1) mois à l'Employeur avant son départ. L'Employeur et la ou le responsable de formation pratique peuvent convenir de réduire la durée du préavis.

4.1.02 Au moment de son départ, l'Employeur remet à la ou au responsable de formation pratique les sommes dues.

Le relevé d'emploi électronique est transmis directement dans le dossier Web chez Service Canada.

4.1.03 Le contrat d'une ou d'un responsable de formation pratique est d'une durée de cinq ans ; il se renouvelle automatiquement chaque année pour une durée de cinq ans à sa date anniversaire, ou à la date déterminée dans le contrat, à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne avant cette date un avis quant à son intention de ne pas renouveler le contrat.

4.1.04 La vice-rectrice ou le vice-recteur peut décider de ne pas renouveler le contrat de la ou du responsable de formation pratique à la suite d'une évaluation du travail effectué par la ou le responsable de formation pratique ou pour des raisons budgétaires ou administratives.

4.1.05 Sous réserve des dispositions de la Charte des droits de la personne et de la Loi sur les normes du travail, la ou le responsable de formation pratique ne peut contester par voie de grief la décision de l'Employeur de ne pas renouveler son contrat.

Chapitre 4.2 Dossier

4.2.01 L'unité est dépositaire du dossier de la ou du responsable de formation pratique.

Composition du dossier

4.2.02 Les documents déposés au dossier d'une ou d'un responsable de formation pratique doivent être signés et datés ou accompagnés d'une lettre signée et datée par la personne les déposant et dressant la liste exhaustive des documents déposés.

Le dossier de la ou du responsable de formation pratique est composé des seules pièces suivantes :

- a) le curriculum vitae à l'engagement et les mises à jour ;
- b) l'attestation des diplômes universitaires ;
- c) les contrats d'engagement et leurs modifications ;
- d) les documents relatifs à une prolongation de contrat ;

- e) les documents relatifs à un congé ;
- f) les documents relatifs au perfectionnement ;
- g) les documents d'attribution et de modification de la charge de travail ;
- h) les rapports d'activités présentés par la ou le responsable de formation pratique ;
- i) les rapports d'appréciation des activités de formation par les étudiantes et étudiants, rapports conformes à la procédure prévue dans l'unité concernée ;
- j) les opinions sur les activités de la ou du responsable de formation pratique conformes à la clause 4.2.03 ;
- k) les documents constituant une mesure disciplinaire, conformément au chapitre 10.1 ;
- l) les documents que la ou le responsable de formation pratique désire ajouter pour corriger ou compléter la relation de faits ou pour répondre à des appréciations qu'elle ou qu'il estime incomplètes ou inexactes ;
- m) toute correspondance relative à l'exercice des fonctions de responsable de formation pratique ;
- n) les pièces qui font partie du dossier en vertu d'autres stipulations de la convention.

4.2.03 Les opinions écrites, signées et datées, qui portent sur les activités de la ou du responsable de formation pratique dans l'exercice de ses fonctions figurent au dossier si elles y ont été déposées à sa demande ou si elles ont été formulées aux fins d'évaluation. Les auteures et auteurs ont une connaissance directe des faits pertinents.

Constitution du dossier

4.2.04 La ou le responsable de formation pratique peut, en tout temps, faire verser des pièces à son dossier en les portant en personne à la direction de l'unité ou en les lui transmettant avec demande de verser au dossier.

La direction de l'unité informe la ou le responsable de formation pratique du dépôt de toute autre pièce à son dossier, sauf si la ou le responsable de formation pratique en est l'auteure ou l'auteur ou la ou le destinataire.

4.2.05 Si la ou le responsable de formation pratique estime qu'une pièce de son dossier n'est pas conforme aux stipulations du présent chapitre, elle ou il peut demander à la direction de l'unité de la retirer. En cas de refus, sa demande et la décision de la direction de l'unité apparaissent au dossier. Ce refus ne peut faire l'objet d'un grief en soi, mais peut être contesté lors de l'audition d'un grief.

- 4.2.06 Si la direction de l'unité refuse de verser une pièce au dossier à la demande de la ou du responsable de formation pratique, elle consigne son refus au dossier avec les motifs. Une copie du refus est transmise à la ou au responsable de formation concerné. Ce refus ne peut faire l'objet d'un grief en soi, mais peut être contesté lors de l'audition d'un grief.
- 4.2.07 Devant toute instance judiciaire, chaque partie peut produire des témoins et des documents en relation avec le contenu du dossier.

Consultation du dossier

- 4.2.08 La ou le responsable de formation pratique ou sa représentante ou son représentant mandaté par écrit, a le droit de consulter son dossier durant les heures normales d'ouverture des bureaux, sur rendez-vous, en présence de la direction de l'unité ou de son délégué. Au moment de la consultation, la ou le responsable de formation pratique obtient, à sa demande, une copie de l'un ou l'autre des documents figurant au dossier.

Chapitre 4.3 Accès aux emplois offerts à l'Université

- 4.3.01 Afin de favoriser la poursuite de la carrière de la ou du responsable de formation pratique au sein de l'Université, celle-ci s'engage à examiner les candidatures des responsables de formation pratique postulant à tout poste de cadre ou de professionnelle ou professionnel administratif vacant avant de recourir au recrutement externe lorsque celui-ci est précédé par une procédure de recrutement interne. Cette clause ne peut toutefois faire l'objet d'un grief.
- 4.3.02 Advenant le non-renouvellement du contrat, pour des raisons d'ordre budgétaire ou administratif, d'une ou d'un responsable de formation pratique ayant cumulé 5 années d'ancienneté, les parties constitueront un comité paritaire ad hoc dont le mandat sera d'étudier les différentes solutions possibles, dont le congé sans traitement, pour maintenir le lien d'emploi de la ou du responsable de formation pratique. Ce comité n'a toutefois pas d'obligation de résultat.
- 4.3.03 L'Employeur tient une liste de disponibilité de tous les responsables de formation pratique mis à pied ayant réussi leur période de probation.
- 4.3.04 La ou le responsable de formation pratique est inscrit sur cette liste pour une période maximale d'un an suivant la date effective de sa mise à pied. Pendant cette année, elle ou il reçoit une copie électronique de tout poste de responsable de formation pratique ou de professionnelle ou professionnel administratif, ou de cadre administratif qui est à pourvoir.

PARTIE V – CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

Chapitre 5.1 Jours fériés

5.1.01 Les jours fériés et payés dont bénéficient les responsables de formation pratique sont les suivants :

- a) Le congé officiel des Fêtes de Noël et du Nouvel An ;
- b) Le Vendredi saint ;
- c) Le lundi de Pâques ;
- d) La fête nationale du Québec ;
- e) La fête du Canada ;
- f) La fête du Travail ;
- g) Le jour de l'Action de grâces ;
- h) La fête de l'Université ou une journée de congé mobile.

5.1.02 Si un des jours fériés et payés prévus à la clause 5.1.01 d) et e) coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est fixé à la journée ouvrable la plus rapprochée précédant ou suivant le jour chômé et payé, à moins que l'Université ne fixe une autre date de reprise de ce congé. Pour la fête de l'Université, l'Université peut en tout temps fixer une autre date de prise de ce congé. Dans un tel cas, l'Employeur avise les responsables de formation pratique trois (3) mois à l'avance de la date de prise du congé. Ces jours de congé ne sont pas crédités à l'intérieur d'une période de congé de maladie, d'accident de travail, de congé sans traitement, de congé de maternité, de conjointe ou conjoint, d'adoption, parental, parental supplémentaire, pour événement tragique.

5.1.03 La ou le responsable de formation pratique qui est requis au travail un jour férié et payé prévu à la clause 5.1.01 a droit à son traitement régulier et à un congé compensatoire d'une journée ou de l'équivalent du nombre d'heures effectuées lors du congé férié. Ce congé est pris au moment déterminé par la ou le responsable de formation pratique, après entente avec la direction de l'unité.

Chapitre 5.2 Congé annuel

5.2.01 Pour chaque année de service rémunéré ou indemnisé, la ou le responsable de formation pratique a droit à un congé annuel de 23 jours.

Le congé annuel se prend durant la session d'été à moins d'entente entre la direction de l'unité et la ou le responsable de formation pratique. Une copie de l'entente, s'il y a lieu, est versée au dossier de la ou du responsable de formation pratique.

5.2.02 La ou le responsable de formation pratique avise la direction de l'unité de la période de son congé annuel.

5.2.03 Le congé annuel ne peut être reporté d'une année universitaire à l'autre sauf pour les raisons prévues à la clause 5.2.04.

5.2.04 Aux fins du présent chapitre, la ou le responsable de formation pratique ne subit aucune réduction du nombre de jours de congé annuel auxquels elle ou il a droit en raison d'une ou plusieurs absences pour cause de libération pour activités syndicales, d'invalidité, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de retrait préventif, de congé de maternité, de conjointe ou conjoint, d'adoption, parental, pour raisons familiales ou pour évènements tragiques.

Malgré l'alinéa précédent, une période d'absence continue de plus de (12) mois pour invalidité, accident de travail ou de maladie professionnelle, pour congé supplémentaire au congé parental et congé pour raisons familiales ou pour évènements tragiques interrompt l'accumulation des jours de congés annuels, et ce, indépendamment de l'année de référence.

Au moment où elle ou il doit prendre son congé annuel, la ou le responsable de formation pratique en congé pour l'un ou l'autre des motifs énumérés au premier alinéa de la présente clause peut le reporter à une autre période de la même année universitaire ou, si elle ou il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année, à une autre période d'une année universitaire subséquente, déterminée après entente avec l'Employeur.

5.2.05 Si un jour férié coïncide avec la période de vacances d'une ou d'un responsable de formation pratique, celle-ci ou celui-ci peut, à son choix, prolonger sa période de vacances d'une durée équivalente, ou reporter le jour férié à une autre date déterminée après entente avec l'Employeur.

5.2.06 La ou le responsable de formation pratique qui quitte le service de l'Employeur ou prend sa retraite a droit à la proportion du congé annuel acquise à la date de son départ pour l'année en cours, soit au traitement couvrant le nombre de jours accumulés du congé annuel.

Lorsqu'une ou un responsable de formation pratique quitte le service de l'Employeur ou prend sa retraite avant le 15 juin sans avoir pu prendre la totalité du congé annuel auquel elle ou il a droit pour l'année précédente, l'Employeur lui verse le traitement correspondant au nombre de jours accumulés de congé.

5.2.07 Le congé annuel ne peut être remplacé par un supplément de traitement.

Chapitre 5.3 Congés spéciaux

5.3.01 La ou le responsable de formation pratique bénéficie des congés suivants sans perte de traitement lors d'un décès :

- a) conjoint, enfant de la ou du responsable de formation pratique, enfant du conjoint : sept (7) jours ouvrables ;
- b) père, mère, frère, sœur : cinq (5) jours ouvrables ;
- c) père du conjoint, mère du conjoint, frère ou sœur du conjoint, beau-père, belle-mère, bru, gendre : trois (3) jours ouvrables ;
- d) petit-fils, petite-fille : trois (3) jours ouvrables ;
- e) belle-sœur, beau-frère, grand-père, grand-mère d'une ou d'un responsable de formation pratique: deux (2) jours ouvrables ;
- f) neveu et nièce d'une ou d'un responsable de formation pratique: le jour des funérailles.

Dans tous les cas prévus en a), b) et c), il est également loisible à la ou au responsable de formation pratique d'ajouter à cette période un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

Malgré le paragraphe précédent, la ou le responsable de formation pratique peut s'absenter du travail sans traitement à temps complet pendant 104 semaines à l'occasion du décès de son enfant mineur.

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

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

5.3.02 Une ou un responsable de formation pratique a droit, sans perte de traitement, à cinq jours de congé pour son mariage ou son union civile. Une ou un responsable de formation pratique peut aussi s'absenter du travail, sans réduction de traitement, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de ses petits-enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint, s'il assiste à cette cérémonie.

5.3.03 Dans tous les cas, la ou le responsable de formation pratique doit prévenir l'Employeur et produire, sur demande, la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits.

5.3.04 La ou le responsable de formation pratique appelé comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas partie ou comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, elle ou il doit remettre à l'Employeur, sur réception, l'indemnité de salaire qu'elle ou il reçoit à titre de juré ou témoin.

5.3.05 Une ou un responsable de formation pratique peut s'absenter sans perte de traitement lorsqu'une situation inopinée ou d'urgence à laquelle elle ou il doit faire face l'empêche d'entrer au travail ou l'oblige à quitter son travail. Dès que possible, il en avise la direction de l'unité, en donne la raison et convient avec celle-ci de la durée de l'absence et de la façon dont les activités dont elle ou il avait la charge peuvent se poursuivre.

Chapitre 5.4 Droits parentaux

5.4.01 Dans le but de permettre aux responsables de formation pratique de concilier vie familiale et carrière universitaire, et en reconnaissant le rôle de la mère et du père dans la naissance et l'éducation de l'enfant, les avantages suivants sont offerts aux parents.

Dispositions générales

5.4.02 Les dispositions du présent chapitre ne peuvent avoir pour effet de conférer à la ou au responsable de formation pratique un avantage monétaire ou non monétaire dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou s'il était demeuré au travail.

5.4.03 Durant le congé de maternité, de conjointe ou conjoint, d'adoption, pour raisons familiales et le congé parental prévu à la clause 5.4.22, la ou le responsable de formation pratique a droit à l'accumulation de l'ancienneté et des vacances.

Pour la durée de ces congés, l'Employeur et la ou le responsable de formation pratique assument leur pleine participation au régime de retraite et au régime d'assurances collectives, sous réserve des règles qui régissent ces régimes.

5.4.04 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul parent, cette restriction opère ses effets dès que l'autre conjoint est également employé du secteur universitaire, public ou parapublic.

5.4.05 L'Employeur ne rembourse pas à la ou au responsable de formation pratique des sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par la ou le ministre responsable de l'application de la Loi sur l'assurance parentale ou par tout autre organisme responsable de l'application d'une loi équivalente.

5.4.06 Les indemnités de congé de maternité et d'adoption sont versées en complément des prestations d'assurance parentale, sauf mention expresse au contraire.

5.4.07 Les indemnités complémentaires ne sont versées que durant les semaines où la ou le responsable de formation pratique reçoit des prestations d'assurance parentale. La durée des congés parentaux n'est pas prolongée du fait de la Loi sur l'assurance parentale.

Congé de maternité

5.4.08 La responsable de formation pratique enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 5.4.42 et 5.4.43, doivent être

consécutives et peuvent s'échelonner sur trois (3) sessions consécutives. Une indemnité peut être versée conformément aux clauses 5.4.25 à 5.4.32.

- 5.4.09 La responsable de formation pratique qui accouche d'un enfant mort-né ou qui subit une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement a également droit au congé de maternité de même qu'aux droits et indemnités s'y rattachant conformément aux clauses 5.4.25 à 5.4.32.
- 5.4.10 La responsable de formation pratique qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement prévu par le présent chapitre a aussi droit au congé de maternité de même qu'aux droits et indemnités s'y rattachant.
- 5.4.11 La ou le responsable de formation pratique dont la conjointe, qui est aussi chargée d'enseignement en médecine ou responsable de formation pratique, décède pendant le congé de maternité se voit transférer le résiduel du congé de maternité de même que les droits et indemnités s'y rattachant.
- 5.4.12 La répartition du congé de maternité appartient à la responsable de formation pratique et comprend le jour de l'accouchement.

Prolongation du congé

- 5.4.13 Si la naissance a lieu après la date prévue, la responsable de formation pratique a droit à une prolongation de son congé égale à la période du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé après la naissance.

Durant cette prolongation, la responsable de formation pratique ne reçoit ni indemnité, ni prestations.

Congés liés à la grossesse

- 5.4.14 La responsable de formation pratique peut s'absenter du travail avec traitement, pour un examen relié à sa grossesse effectué par un médecin ou par une sage-femme.
- 5.4.15 La responsable de formation pratique a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, et ce, pour toute la durée prescrite par un certificat médical.

Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

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

Pendant les congés spéciaux, la responsable de formation pratique bénéficie des avantages prévus aux clauses 5.4.37 et 5.4.38 pourvu qu'elle y ait normalement droit. La responsable de formation pratique peut également se prévaloir des bénéfices du régime d'assurance salaire.

Congé de conjointe ou conjoint

5.4.16 La ou le responsable de formation pratique dont la conjointe accouche et qui est admissible à des prestations d'assurance parentale a droit à un congé de conjointe ou de conjoint d'une durée de sept (7) semaines, dont deux (2) avec une indemnité complémentaire. Celle-ci est égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et la prestation qu'elle ou qu'il reçoit ou pourrait recevoir si elle ou s'il en faisait la demande au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Ce congé doit être continu à l'exception de la première semaine qui peut être fractionnée en journées.

Il doit débiter au plus tôt au début du processus d'accouchement et se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de naissance de l'enfant.

5.4.17 Lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la ou le responsable de formation pratique a droit à un congé de conjointe ou conjoint de dix (10) jours ouvrables dont cinq (5) avec maintien de son traitement habituel. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la ou du responsable de formation pratique.

Congé d'adoption

5.4.18 La ou le responsable de formation pratique qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de quatorze (14) semaines consécutives. Ce congé ne peut débiter après l'expiration d'un délai de quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. Une indemnité peut être versée conformément aux clauses 5.4.33 à 5.4.36.

5.4.19 Lorsque deux conjoints sont à l'emploi de l'Université, le nombre total de semaines prévu à la clause 5.4.18 peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou être partagé entre eux; ces semaines peuvent par ailleurs être prises concurremment par les parents.

5.4.20 La ou le responsable de formation pratique qui adopte légalement l'enfant de son conjoint a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

Ce congé peut être fractionné et ne peut être pris après l'expiration d'un délai de six (6) mois après l'adoption.

5.4.21 Le congé pour adoption débute la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption sauf dans le cas d'une adoption hors Québec où il peut débiter jusqu'à deux (2) semaines avant l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents.

Congé parental

5.4.22 Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la ou au responsable de formation pratique.

La ou le responsable de formation pratique à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Les modalités de ce congé sont à convenir avec l'Employeur.

Ces congés sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues commencent au moment déterminé par la ou le responsable de formation pratique et se terminent 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 ait été confié aux parents.

Congé supplémentaire au congé parental

5.4.23 La ou le responsable de formation pratique qui a cumulé vingt (20) semaines de service avant le début du congé de maternité, de conjointe ou conjoint ou d'adoption, peut bénéficier d'un congé sans traitement supplémentaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues en prolongation du congé parental prévu à l'article 5.4.22.

Congé pour raisons familiales

5.4.24 La ou le responsable de formation pratique obtient à sa demande un congé sans traitement si la santé physique ou mentale de son conjoint, de sa conjointe, de son enfant, de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe ou d'un proche parent le justifie. Ce congé est de seize (16) semaines. La demande est adressée à la direction de l'unité et doit préciser les dates de début et de fin du congé.

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

Indemnités

Congé de maternité

5.4.25 La responsable de formation pratique qui a cumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, en vertu du RQAP, reçoit des prestations de maternité a droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines du congé de maternité, une indemnité complémentaire égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et la prestation de maternité qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande au Régime québécois d'assurance parentale.

5.4.26 Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations de maternité que la responsable de formation pratique a droit de recevoir du RQAP, sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations à titre de remboursement, intérêts ou pénalités en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

À cette fin, la responsable de formation pratique produit une preuve des prestations payables au titre de prestations de maternité selon le RQAP.

5.4.27 Lorsque la responsable de formation pratique travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre son traitement hebdomadaire payé par l'Employeur et le montant de toute prestation du RQAP correspondant à la portion du traitement hebdomadaire de base versée par l'Employeur par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versée par l'ensemble des employeurs.

À cette fin, la responsable de formation pratique produit un état du traitement hebdomadaire de base reçu de chaque employeur et le montant des prestations payables en vertu du RQAP.

5.4.28 L'Employeur ne peut compenser par l'indemnité complémentaire, la diminution des prestations du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

5.4.29 Le total des prestations de maternité, des indemnités complémentaires et toute autre rémunération ne peut excéder le traitement hebdomadaire versé par l'Employeur.

5.4.30 La responsable de formation pratique non admissible à des prestations de maternité ne reçoit aucune indemnité complémentaire ni traitement pendant le congé de maternité.

5.4.31 La responsable de formation pratique qui n'a pas cumulé vingt (20) semaines de service avant le début du congé de maternité et qui, en vertu du RQAP, reçoit des prestations, a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et toute prestation qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande au RQAP, et ce, pendant dix (10) semaines consécutives.

5.4.32 Aucune indemnité complémentaire de maternité n'est versée durant la période des vacances si celle-ci est rémunérée.

Congé d'adoption

5.4.33 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5.4.18, la ou le responsable de formation pratique qui a cumulé vingt (20) semaines de service à l'Université avant le début du congé d'adoption et qui, en vertu du RQAP, reçoit des prestations, reçoit également pendant les quatorze (14) semaines du congé pour adoption, une indemnité complémentaire égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou pourrait recevoir si elle ou il en faisait la demande au RQAP.

5.4.34 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5.4.18, la ou le responsable de formation pratique qui n'a pas cumulé vingt (20) semaines de service au début du congé d'adoption et qui bénéficie des prestations d'adoption en vertu du RQAP reçoit, pendant cinq (5) semaines consécutives, une indemnité complémentaire égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et toute prestation qu'elle ou il reçoit ou pourrait recevoir si elle ou il en faisait la demande au RQAP.

5.4.35 La ou le responsable de formation pratique non admissible à des prestations d'assurance parentale ne reçoit aucune indemnité complémentaire ni traitement pendant le congé d'adoption.

5.4.36 Les clauses 5.4.26 à 5.4.29 et 5.4.32 s'appliquent aux indemnités prévues aux clauses 5.4.33 et 5.4.34 en faisant les adaptations nécessaires.

Avantages

5.4.37 Durant le congé supplémentaire au congé parental, la ou le responsable de formation pratique bénéficie, pourvu qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance salaire, à condition qu'elle ou qu'il paie sa quote-part et celle de l'Employeur ;
- assurance vie et maladie, à condition qu'elle ou qu'il paie sa quote-part et celle de l'Employeur ;
- accumulation de l'ancienneté ;
- cotisation au régime de retraite, à condition qu'elle ou qu'il paie sa quote-part et celle de l'Employeur.

5.4.38 La ou le responsable de formation pratique peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité, de conjointe ou conjoint, d'adoption ou parental prévu à la clause 5.4.22.

Un tel report n'est possible que si elle ou il avise l'Employeur de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration du congé.

Divers

Préavis

5.4.39 Pour obtenir le congé de maternité, d'adoption et le congé parental, une demande écrite doit être présentée au moins deux (2) semaines à l'avance et indiquer la date du début du congé et celle du retour au travail.

Dans le cas du congé de maternité, l'avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit et signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de la demande de congé de maternité peut être moindre si un certificat atteste de la nécessité de débiter le congé plus tôt ou de quitter le travail sans délai.

5.4.40 La ou le responsable de formation pratique doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence lors du congé de conjointe ou conjoint ou lors d'un congé pour raisons familiales et fournir un document le justifiant.

5.4.41 Les indemnités complémentaires au congé de maternité, de conjointe ou conjoint et d'adoption sont versées dans les deux (2) semaines du début du congé puis à intervalle de deux semaines. Le premier versement n'est toutefois exigible par la ou le responsable de formation pratique que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve du montant des prestations reçu en vertu du RQAP.

Fractionnement

5.4.42 Sur demande de la ou du responsable de formation pratique, le congé de maternité, de conjointe ou conjoint, d'adoption ou parental peut être fractionné en semaine si l'enfant est hospitalisé ou si la ou le responsable de formation pratique doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie sans lien avec la grossesse ou pour une situation énoncée à l'article 79.8 et suivants de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N.1-1).

La ou le responsable de formation pratique doit en aviser l'Employeur le plus tôt possible et fournir un document justifiant l'absence.

5.4.43 Durant la suspension du congé, la ou le responsable de formation pratique est considéré en congé sans traitement et ne reçoit aucune indemnité ou prestation de l'Employeur à moins qu'elle ou qu'il ne bénéficie des dispositions du chapitre 5.7.

Suspension de congé

5.4.44 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de conjointe ou conjoint, d'adoption ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur pour permettre le retour au travail de la ou du responsable de formation pratique pendant la durée de cette hospitalisation.

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

En outre, la ou le responsable de formation pratique a droit à une prolongation du congé de maternité, de conjointe ou conjoint, d'adoption ou parental si elle ou s'il fait parvenir à l'Employeur avant l'expiration du congé un avis et un certificat médical attestant que l'état de

santé de l'enfant ou de la responsable de formation pratique qui a accouché l'exige. La durée de la prolongation est celle indiquée au certificat médical. Durant cette prolongation, la ou le responsable de formation pratique est en congé sans traitement. Elle ou il ne reçoit ni indemnité, ni prestations à moins qu'elle ou qu'il ne bénéficie des dispositions du chapitre 5.7.

Retour au travail

5.4.45 La ou le responsable de formation pratique peut mettre fin au congé de maternité, de conjointe ou conjoint, d'adoption ou parental et revenir au travail avant la date prévue après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines.

Si la responsable de formation pratique souhaite revenir au travail dans les deux (2) semaines qui suivent son accouchement, l'Employeur peut exiger un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

5.4.46 L'Employeur doit faire parvenir à la ou au responsable de formation pratique, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, de conjointe ou conjoint, d'adoption ou parental, un avis indiquant la date d'expiration du congé.

La ou le responsable de formation pratique à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, de conjointe ou conjoint, d'adoption ou parental, à moins de le prolonger de la manière prévue à l'article 5.4.22 ou à l'article 5.4.23.

5.4.47 La ou le responsable de formation pratique qui ne se conforme pas à l'article précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la ou le responsable de formation pratique qui ne se présente pas au travail est présumé avoir démissionné.

5.4.48 Au retour du congé de maternité, de conjointe ou conjoint, d'adoption ou parental, la ou le responsable de formation pratique est réintégré dans son poste habituel.

Si le poste habituel de la ou du responsable de formation pratique n'est plus disponible, la ou le responsable de formation pratique a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou s'il avait été au travail.

Chapitre 5.5 Congé sans traitement

5.5.01 Le congé sans traitement permet à une ou un responsable de formation pratique d'interrompre en partie ou en totalité pour une période déterminée les activités de son régime d'emploi ou de réduire son régime d'emploi tout en restant au service de l'Employeur.

5.5.02 La ou le responsable de formation pratique en congé sans traitement est régi par la convention dans la mesure où cela est compatible avec son statut.

Congé sans traitement pour raisons personnelles

5.5.03 Sur demande, l'Employeur accorde à la ou au responsable de formation pratique un congé sans traitement à temps plein.

Après entente avec l'Employeur sur l'ampleur de la réduction du régime d'emploi et ses dates de début et de fin, la ou le responsable de formation pratique qui en fait la demande peut se voir accorder un congé sans traitement à temps partiel.

Cette demande est adressée, normalement au moins un (1) mois avant le début du congé, à la direction de l'unité ; elle doit préciser les dates de début et de fin du congé ainsi que le régime d'emploi désiré. Normalement, le congé sans traitement pour raisons personnelles débute le 1er septembre, le 1er janvier ou pendant la session d'été.

5.5.04 Le congé sans traitement pour raisons personnelles est d'une durée minimale d'une session et d'une durée maximale de deux (2) ans, indépendamment du régime d'emploi. Au retour d'un congé sans traitement, la ou le responsable de formation pratique ne peut, sans avoir acquis cinq (5) années d'ancienneté supplémentaires, s'en voir accorder un nouveau.

5.5.05 Avec l'accord de l'Employeur et après entente sur la date de retour, la ou le responsable de formation pratique peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue.

Congé sans traitement pour affaires publiques

5.5.06 La ou le responsable de formation pratique qui pose sa candidature à une élection à l'Assemblée nationale du Québec ou à la Chambre des communes du Canada ou toute autre charge publique peut s'absenter sans traitement pour la période officielle de la campagne électorale.

En cas d'élection comme député à l'Assemblée nationale du Québec ou à la Chambre des communes du Canada ou toute autre charge publique, la ou le responsable de formation pratique a droit à un congé sans traitement et réduit à 0 % son régime d'emploi pour la durée de son premier mandat.

En cas de réélection au terme de son premier mandat, la ou le responsable de formation pratique ne peut obtenir une prolongation de son congé sans traitement pour la durée de son deuxième mandat. Elle ou il est considéré comme démissionnaire.

Congé sans traitement pour fins de perfectionnement

5.5.07 La ou le responsable de formation pratique qui désire prendre, à temps complet ou à temps partiel, un congé sans traitement pour fins de perfectionnement en fait la demande par écrit à l'Employeur en exposant son projet de perfectionnement et en précisant la durée du congé. Celle-ci est d'au moins une session et d'au plus deux (2) ans. Les dates du début et de la fin d'un congé de perfectionnement sans traitement doivent coïncider avec les dates du début et de la fin d'une session.

Pour un congé à temps partiel, la ou le responsable de formation pratique s'entend avec l'Employeur sur l'ampleur de la réduction du régime d'emploi et ses dates de début et de fin.

Pendant son congé sans traitement pour fins de perfectionnement, la ou le responsable de formation pratique accumule son ancienneté.

Dispositions générales

5.5.08 Durant un congé sans traitement, la ou le responsable de formation pratique peut maintenir sa pleine participation au régime de retraite en versant sa pleine cotisation et celle de l'Employeur, au prorata de son congé, sous réserve des règles qui régissent ce régime.

Durant un congé sans traitement, la ou le responsable de formation pratique maintient sa pleine participation au régime obligatoire d'assurances collectives défini à la clause 6.4.01 b et c de la convention évolutive 2016-2020 du SPUL en payant, en sus des siennes, sa contribution majorée du pourcentage de son congé sans traitement, sous réserve des règles qui régissent ces régimes. Elle ou il paie également, au prorata de son congé sans traitement, la prime d'assurance salaire définie à la clause 6.4.01 a de la convention évolutive 2016-2020 du SPUL. Elle ou il peut maintenir sa participation aux assurances énumérées à la clause 6.4.04 de la convention évolutive 2016-2020 du SPUL.

5.5.09 Quatre (4) mois au plus tard avant la fin du congé sans traitement, si ce congé s'étend sur plus d'une session, l'Employeur demande par écrit à la ou au responsable de formation pratique de préciser son intention de reprendre ou non son régime d'emploi normal. Cette demande fait mention du contenu des clauses 5.5.10 et 5.5.11.

5.5.10 Trente (30) jours au plus tard après la réception de la lettre visée à la clause 5.5.09 la ou le responsable de formation pratique informe l'Employeur :

- a) de son intention de reprendre son régime d'emploi ordinaire à la fin de son congé ou
- b) de sa demande de prolongation du congé sans traitement ou
- c) de sa démission.

5.5.11 Est réputée ou réputé démissionnaire la ou le responsable de formation pratique en congé sans traitement pour la totalité de son régime d'emploi qui ne donne pas suite à la lettre de l'Employeur dans le délai imparti à la clause 5.5.10.

5.5.12 La ou le responsable de formation pratique en congé sans traitement pour une partie de son régime d'emploi reprend son régime d'emploi ordinaire à la fin de son congé si elle ou il n'a pas donné suite à la lettre de l'Employeur dans le délai imparti à la clause 5.5.10.

Chapitre 5.6 Congé pour victime d'évènements tragiques

5.6.01 La ou le responsable de formation pratique peut s'absenter du travail sans traitement à temps complet ou, après entente avec l'Employeur, à temps partiel pendant une période d'au plus 104 semaines dans les cas suivants :

- a) Elle ou il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel ;
- b) Sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la ou le rendant incapable d'exercer ses activités régulières ;
- c) Le décès de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

En ces cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.

5.6.02 Aux fins du présent chapitre, notamment, les circonstances suivantes sont considérées être à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel :

- a) En procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation ;
- b) En prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que la ou le responsable de formation pratique croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

5.6.03 La ou le responsable de formation pratique peut s'absenter du travail sans traitement à temps complet ou, après entente avec l'Employeur, à temps partiel pendant une période d'au plus 104 semaines si son enfant mineur est disparu.

Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.

5.6.04 La ou le responsable de formation pratique peut s'absenter du travail sans traitement à temps complet ou, après entente avec l'Employeur, à temps partiel pendant une période d'au plus 104 semaines si son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide.

5.6.05 La période d'absence prévue aux clauses 5.6.03 et 5.6.04 débute au plus tôt à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard, 104 semaines après cette date.

5.6.06 Les clauses de la présente section s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

Toutefois, la ou le responsable de formation pratique ne peut bénéficier de ces clauses si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'elle-même ou lui-même, son conjoint ou son enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

5.6.07 Dans tous les cas, la ou le responsable de formation pratique doit aviser l'Employeur de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir la preuve ou l'attestation de ces faits, dans la mesure du possible, justifiant cette absence.

5.6.08 Dans tous les cas, la participation de la ou du responsable de formation pratique au régime d'assurances collectives et de retraite en vigueur ne doit pas être affectée par l'absence de la ou du responsable de formation pratique sous réserve du paiement régulier des cotisations qui peuvent être exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

5.6.09 Au retour d'un congé, la ou le responsable de formation pratique réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la ou le responsable de formation pratique a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

Chapitre 5.7 Régime de congé à traitement différé

Définition

5.7.01 Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une ou un responsable de formation pratique de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé.

Ce régime comprend, d'une part, une période de cotisation de la ou du responsable de formation pratique et, d'autre part, une période de congé.

Durée du régime

5.7.02 La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, trois (3) ans, quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 5.7.11 et 5.7.12. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder six (6) ans.

Durée et prise du congé

5.7.03 La durée du congé est de quatre (4), six (6), huit (8) ou douze (12) mois d'engagement. Le congé ne peut commencer qu'au terme de la période de cotisation. Son début coïncide avec le commencement d'une session, son terme avec la fin d'une session. Durant la session d'été, le congé peut également commencer au début de la deuxième (2e) période de la session. Il peut aussi se terminer à la fin de la première (1e) période de la session d'été. Le congé est continu et ne peut donc être fractionné.

Conditions d'obtention

5.7.04 Pour être admissible à un régime de congé à traitement différé, la ou le responsable de formation pratique doit satisfaire aux conditions suivantes :

- ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans traitement lors de l'entrée en vigueur du contrat ;
- la ou le responsable de formation pratique admissible qui désire participer au régime de congé à traitement différé doit en faire la demande écrite à l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du début du régime. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime et du congé, les dates du début et de la fin de la période de congé et du régime.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'Employeur sous forme d'un contrat prévu à l'annexe C.

5.7.05 L'Université ne peut refuser une demande de congé à traitement différé sans motif valable.

Si plus d'une ou d'un responsable de formation pratique dans une même unité sollicite un congé à traitement différé couvrant la même période, l'Université peut refuser pour des raisons d'ordre pédagogique ou d'ordre administratif. Lorsque l'Université doit choisir parmi les demandes de participation au régime de congé à traitement différé de plusieurs responsables de formation pratique, les demandes sont acceptées par ordre d'ancienneté à moins qu'un congé n'ait déjà été accordé à une ou un autre responsable de formation pratique de l'unité.

5.7.06 En aucun temps en cours d'application du régime, la ou le responsable de formation pratique ne peut modifier la durée de la période de cotisation et la durée du congé.

Toutefois, à la demande de la ou du responsable de formation pratique, les parties peuvent convenir de reporter le moment de la prise du congé. L'Employeur n'est pas tenu d'accepter une telle demande. La ou le responsable de formation pratique peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées au présent chapitre.

Retour

5.7.07 À l'expiration de son congé, la ou le responsable de formation pratique reprend son poste sous réserve de la disponibilité de celui-ci. Celle-ci ou celui-ci doit demeurer à l'emploi de l'Université pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

Salaire

5.7.08 Pendant chacune des années visées par le régime de congé à traitement différé, la ou le responsable de formation pratique reçoit un pourcentage du salaire de base qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il ne participait pas au régime.

Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du régime	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Durée du congé	Pourcentage du salaire (%)			
4 mois	83,33%	88,89%		
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,66 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

Conditions de travail

5.7.09 Pendant la période de cotisation, la prestation de la ou du responsable de formation pratique est la même que celle qu'elle ou qu'il fournirait si elle ou il ne participait pas à ce régime. Sous réserve des dispositions prévues au présent chapitre, la ou le responsable de formation pratique bénéficie pendant cette période des avantages de la convention collective pourvu qu'elle ou qu'il y ait normalement droit.

Pendant la période de congé et sous réserve des dispositions précitées, la ou le responsable de formation pratique ne bénéficie pas des avantages prévus à la convention collective à moins d'entente écrite contraire.

a) Assurances collectives et régime de retraite de l'Université Laval

Pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les cotisations de la ou du responsable de formation pratique et de l'Employeur au régime d'assurances collectives et au régime de retraite sont celles qui auraient eu cours si la ou le responsable de formation pratique ne participait pas au régime de congé à traitement différé.

b) Vacances annuelles

Pendant la période de cotisation, les vacances annuelles de la ou du responsable de formation pratique sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à la clause 5.7.08.

Conformément à la clause 5.2.04, la ou le responsable de formation pratique peut reporter les vacances qui, à cause de la période de congé à traitement différé, ne pourront être prises avant la fin de l'année pour laquelle elles sont dues.

c) Ancienneté

La ou le responsable de formation pratique conserve et accumule son ancienneté pendant toute la durée du régime de congé à traitement différé.

d) Avantages prévus par la Loi

Pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les cotisations de la ou du responsable de formation pratique et de l'Employeur aux divers avantages prévus à la Loi (RRQ, RAMQ, CNESST) sont effectuées sur la base du salaire effectivement versé. Toutefois, pendant la période de cotisation, les contributions à l'assurance-emploi et au RQAP sont effectuées sur la base du salaire que la ou le responsable de formation pratique recevrait s'il ne participait pas à ce régime.

Absence sans traitement

5.7.10 Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement de la ou du responsable de formation pratique pour quelque motif que ce soit ne peut excéder deux (2) ans. Si le total des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit, excède deux (2) ans, le régime prend fin à la date où une telle durée est atteinte et les modalités prévues à la clause 5.7.14 s'appliquent.

Dans le cas où le total des absences sans traitement de la ou du responsable de formation pratique, pour quelque motif que ce soit, est inférieur ou égal à deux (2) ans, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences, sans toutefois excéder la durée maximale de six (6) ans prévue à la clause 5.7.02.

Invalidité

5.7.11 Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du congé à traitement différé, les dispositions du chapitre 5.7 de la convention collective s'appliquent sous réserve des dispositions suivantes :

- a) si l'invalidité survient au cours du congé et se termine avant la fin du congé, elle est présumée ne pas avoir cours ;
- b) si l'invalidité survient pendant la période de cotisation, la ou le responsable de formation pratique maintient sa participation au régime d'assurance-salaire et reçoit une indemnité basée sur le pourcentage de son salaire prévu au contrat jusqu'à la fin de son invalidité ou jusqu'à la fin de son contrat, selon celui des événements qui survient le premier ;

- c) si l'invalidité excède quatorze (14) jours, la participation au régime est suspendue à compter du quinzième (15e) jour d'invalidité. Si la suspension perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée, celle-ci est reportée jusqu'au retour au travail ;
- d) lorsque la participation au régime est suspendue en vertu de la clause 5.7.12, la durée du régime est prolongée d'autant, sans toutefois excéder la durée maximale de six (6) ans prévue à la clause 5.7.02 et tout solde de la période de congé, s'il y a lieu, est reporté jusqu'au retour au travail. Une telle suspension ne peut toutefois durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin et les modalités prévues à la clause 5.7.14 s'appliquent. Si la suspension perdure jusqu'à la période de congé, celle-ci est reportée jusqu'au retour au travail.

Autres congés

5.7.12 a) Congé de maternité ou d'adoption

Advenant un congé de maternité ou d'adoption qui intervient pendant la période de cotisation, la participation au régime est suspendue pour la période du congé de maternité ou d'adoption. Les dispositions relatives au congé de maternité prévues à la convention collective s'appliquent et la durée du régime est alors prolongée d'autant.

b) Retrait préventif de la responsable de formation pratique

Pendant la période de cotisation, la responsable de formation pratique enceinte qui se voit accorder par l'Employeur un retrait préventif voit sa participation au régime suspendue. Au retour, le régime est prolongé d'autant, sans toutefois excéder la durée maximale de six (6) ans prévue à la clause 5.7.02.

c) Congé de perfectionnement

La ou le responsable de formation pratique qui bénéficie d'un congé de perfectionnement sans traitement est assujetti aux dispositions de la clause 5.7.10.

d) Interruption ou suspension des cotisations

La ou le responsable de formation pratique qui participe à un régime de congé à traitement différé et qui s'absente pour les raisons suivantes :

- invalidité
- maladie professionnelle ou accident de travail
- congé sans traitement

aura deux choix :

- 1) mettre fin au régime, conformément à la clause 5.7.14 et se faire rembourser les sommes perçues par l'Université Laval ou
- 2) suspendre la participation aux cotisations et prolonger d'autant le régime de congé à traitement différé jusqu'à un maximum de six (6) ans et partir à la date prévue pour la durée prévue du congé. À ce moment, seules lui seront remboursées les sommes préalablement perçues par l'Université.

Départ et bris de contrat

5.7.13 Advenant le décès, le départ à la retraite, le congédiement, la démission de la ou du responsable de formation pratique avant le terme du régime de congé à traitement différé, ou en cas de bris de contrat, le régime du congé à traitement différé prend fin immédiatement et les modalités prévues à la clause 5.7.14 s'appliquent.

Fin du régime

5.7.14 Lorsque le régime prend fin pour l'une des raisons mentionnées au présent chapitre, l'Employeur rembourse, sans intérêt, à la ou le responsable de formation pratique, la différence entre le traitement qu'elle ou qu'il aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle ou il a effectivement reçu depuis le début du régime.

Si la ou le responsable de formation pratique décède pendant la durée du régime, les sommes qu'elle ou qu'il aura versées seront remises à ses ayants droit.

Chapitre 5.8 Invalidité

5.8.01 Pour l'interprétation du présent chapitre, la définition d'invalidité est la suivante :

Au cours des 180 premiers jours d'invalidité, un état d'incapacité résultant d'une maladie, d'un accident, d'une maternité ou d'un avortement thérapeutique empêchant la ou le responsable de formation pratique de vaquer régulièrement à ses fonctions universitaires et qui exige un suivi médical continu.

Maladies professionnelles et accidents de travail

5.8.02 À la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, l'Employeur continue de verser le traitement de la ou du responsable de formation pratique incapable de travailler jusqu'à la fin de son invalidité, ou jusqu'à un maximum de 180 jours, selon la première de ces éventualités. L'indemnité de remplacement du revenu prévue par la Commission par suite de l'invalidité de la ou du responsable de formation pratique est versée entièrement à l'Employeur.

5.8.03 Si l'invalidité se prolonge au-delà de 180 jours, le régime d'assurance salaire de longue invalidité comble, selon les modalités du contrat d'assurance en vigueur, la différence entre les prestations

versées par les régimes gouvernementaux et les prestations prévues par ce régime d'assurance salaire.

5.8.04 Dans le cas d'une incapacité couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la ou le responsable de formation pratique est tenu de satisfaire aux obligations que lui impose la loi ; de plus, elle ou il en informe la représentante ou le représentant médical de la vice-rectrice ou du vice-recteur, à la Direction santé et mieux-être au travail, le plus tôt possible.

Autres maladies et accidents

5.8.05 Dans les cas d'une invalidité résultant d'une maladie ou d'un accident non indemnisé aux termes de la clause 5.8.02, l'Employeur assure la ou le responsable de formation pratique du maintien de son traitement durant le temps que dure l'invalidité jusqu'à un maximum de 180 jours.

5.8.06 Sur recommandation de sa ou de son médecin, selon les modalités définies par cette dernière ou ce dernier, la ou le responsable de formation pratique peut reprendre le travail à temps partiel à tout moment pendant les premiers 180 jours de son invalidité. L'Employeur peut se prévaloir toutefois de la clause 5.8.10.

5.8.07 Si, après une invalidité de moins de 180 jours, une ou un responsable de formation pratique devient à nouveau invalide dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'invalidité précédente par suite de la même cause ou de causes connexes, la nouvelle invalidité est considérée comme faisant partie de la même période d'invalidité.

5.8.08 Si l'invalidité se prolonge au-delà de 180 jours, le régime d'assurance salaire de longue invalidité assure les prestations selon les modalités du contrat en vigueur.

Examen médical et vérification de l'état de santé

5.8.09 La ou le responsable de formation pratique qui devient invalide en informe l'Employeur le plus tôt possible et fait parvenir à la représentante ou au représentant médical de la vice-rectrice ou du vice-recteur, à la Direction santé et mieux-être au travail, un certificat médical conforme à l'annexe D.

5.8.10 L'Employeur peut vérifier à ses frais l'état de santé de la ou du responsable de formation pratique en lui demandant de se soumettre à un examen médical au bureau d'une ou d'un médecin désigné par l'Employeur.

Le résultat de l'examen médical ainsi que tout rapport en découlant sont immédiatement communiqués par écrit à la ou au responsable de formation pratique et versés à son dossier médical.

5.8.11 En cas de désaccord entre la ou le médecin de la ou du responsable de formation pratique et celle ou celui désigné par l'Employeur sur l'état d'invalidité d'une ou d'un responsable de formation

pratique, l'Employeur et le Syndicat choisissent une ou un médecin expert qui se prononce sur l'état d'invalidité. La ou le médecin expert rencontre la ou le responsable de formation pratique et fonde son opinion sur les renseignements recueillis lors de cette rencontre et sur le dossier médical de la ou du responsable de formation pratique. L'opinion de la ou du médecin expert est finale et lie les parties. L'Employeur assume les frais de la ou du médecin expert. Une copie du rapport du médecin expert est remise à la ou au responsable de formation pratique.

5.8.12 Le dossier médical constitué en vertu des clauses 5.8.09 à 5.8.11 est conservé par l'Employeur. Les renseignements d'ordre médical qui y sont contenus demeurent confidentiels et ne peuvent être communiqués à d'autres personnes que la vice-rectrice ou le vice-recteur sans le consentement écrit de la ou du responsable de formation pratique.

Dispositions générales

5.8.13 Les indemnités et prestations prévues au présent chapitre sont réduites du montant de toute prestation d'invalidité en remplacement du traitement payable par un organisme public en vertu de lois telles que la Loi sur l'assurance automobile, du Régime de rentes du Québec, ou de toute autre loi sociale assurant un remplacement du traitement.

5.8.14 Tout rabais de cotisation consenti par la Commission de l'assurance emploi du fait de l'enregistrement du régime de protection du revenu en cas d'invalidité est versé entièrement à l'Employeur et à son seul bénéfice.

5.8.15 En cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, seule la période pendant laquelle la ou le responsable de formation pratique reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme période d'invalidité.

5.8.16 Quand, au-delà de la période des 180 premiers jours d'invalidité, la ou le responsable de formation pratique ne répond pas ou ne répond plus à la définition d'invalidité de l'assureur, mais que l'une ou l'autre partie considère que la ou le responsable de formation pratique n'est pas en mesure de vaquer régulièrement à ses fonctions universitaires, les parties s'engagent à résoudre le différend dans le respect des personnes impliquées.

Chapitre 5.9 Régime d'assurances collectives

5.9.01 La ou le responsable de formation pratique a droit, si elle ou s'il y est admissible, aux avantages accordés aux membres du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL) relatifs au régime d'assurances collectives tels que prévus au chapitre 6.4 de la convention collective évolutive 2016-2020 du SPUL.

Si des modifications sont apportées à ces dispositions, celles-ci sont applicables aux responsables de formation pratique. L'Université transmet sans délai les modifications au Syndicat.

5.9.02 L'Université s'engage à fournir au Syndicat, sur demande, tous les documents officiels ayant trait au régime d'assurances collectives.

Chapitre 5.10 Retraite

5.10.01 Les responsables de formation pratique qui y sont admissibles participent au régime de retraite des professeurs ou professeures (RRPPUL) de l'Université Laval.

5.10.02 La cotisation de l'Employeur au RRPPUL fait partie de la rémunération globale des responsables de formation pratique.

5.10.03 La ou le responsable de formation pratique prend sa retraite selon les dispositions du règlement du RRPPUL en vigueur. En outre, elle ou il bénéficie des stipulations du présent chapitre.

5.10.04 La ou le responsable de formation pratique peut prendre sa retraite sur préavis d'un (1) mois si elle ou il a atteint au moins l'âge de 65 ans.

5.10.05 La ou le responsable de formation pratique obtient une retraite anticipée sur préavis d'un (1) mois si elle ou il a atteint au moins l'âge de 55 ans et au plus l'âge de 64 ans et a acquis dix (10) années d'ancienneté.

La retraite anticipée débute le 1^{er} septembre, le 3 janvier ou pendant la session d'été, à moins d'une entente écrite avec la direction de l'unité.

5.10.06 Les responsables de formation pratique peuvent se prévaloir des dispositions suivantes :

- La ou le responsable de formation pratique qui prend sa retraite le 1^{er} septembre sera, si elle ou il le souhaite, engagé à son régime ordinaire d'emploi dès le 2 septembre, à titre de responsable de formation pratique retraitée ou retraité, pour un contrat d'une durée de quatre ou huit mois ;
- La ou le responsable de formation pratique qui prend sa retraite le 3 janvier sera, si elle ou il le souhaite, engagé à son régime d'emploi ordinaire dès le 4 janvier, à titre de responsable de formation pratique retraitée ou retraité, pour une durée maximale de quatre mois.

Les conditions suivantes s'appliquent :

- La ou le responsable de formation pratique se prévaut de ces dispositions sur préavis d'au moins 45 jours ;
- Le contrat de quatre ou huit mois ne peut pas être renouvelé ;
- Pendant la durée du contrat, le traitement de la ou du responsable de formation pratique retraité est égal à 91% du traitement qu'elle ou qu'il recevait le jour précédant sa prise de retraite, auquel sont ajoutés 8% du paiement de vacances. Toutefois, il ne peut pas cotiser au régime de retraite et ne peut bénéficier des assurances collectives ;

- Pendant la durée du contrat, la ou le responsable de formation pratique conserve son bureau et les facilités s’y rattachant ;
- Une entente préalable entre l’Employeur et la ou le responsable de formation pratique retraité relative à la charge de travail doit être convenue ;
- Dès le début de son contrat, la ou le responsable de formation pratique retraité reçoit sa rente de retraite en conformité avec le Règlement du RRPPUL.

PARTIE VI – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre 6.1 Responsabilité civile

6.1.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute ou tout responsable de formation pratique dont la responsabilité civile est engagée par l'exercice de ses fonctions au service de l'Employeur. Il convient de n'exercer contre elle ou lui aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part de la ou du responsable de formation pratique. Dans ce cas, la preuve incombe à l'Employeur.

Chapitre 6.2 Exonération des droits de scolarité

6.2.01 La ou le responsable de formation pratique bénéficie, pour son enfant ou ses enfants ou l'enfant ou les enfants de sa conjointe ou de son conjoint, du programme d'exonération des droits de scolarité de l'Université Laval, selon les modalités qui s'appliquent au personnel enseignant. L'exonération est égale aux montants des droits de scolarité et aux frais afférents aux études en vigueur pour l'année 1989-1990, excluant les frais de matériel pédagogique et les cotisations aux associations étudiantes, tels qu'ils ont été révisés en date du 14 avril 2009 (CE-2009-139). Ces montants révisés sont consignés à l'annexe E.

Chapitre 6.3 Dépenses inhérentes à la fonction

6.3.01 Une ou un responsable de formation pratique ayant à se déplacer dans le cadre de ses fonctions a droit au remboursement des frais encourus selon les normes en vigueur à l'Université.

PARTIE VII – CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS

Chapitre 7.1 Autonomie intellectuelle et professionnelle

7.1.01 L'Employeur assure aux responsables de formation pratique, en tant qu'autres membres du personnel enseignant, les conditions de travail pour qu'elles ou ils puissent exercer pleinement leur rôle et contribuer à la réalisation de la mission de l'Université.

7.1.02 Compte tenu de son expertise en formation pratique, la ou le responsable de formation pratique bénéficie :

- de l'autonomie intellectuelle dans le choix des cadres théoriques, des formules pédagogiques et des activités à privilégier visant le développement de compétences professionnelles,
- de l'autonomie professionnelle dans ses interventions auprès des partenaires des milieux professionnels,
- et ce, dans le respect des besoins des programmes et des responsabilités des directions d'unité.

Chapitre 7.2 Fonctions

7.2.01 La ou le responsable de formation pratique comme l'Employeur exercent leurs fonctions respectives avec conscience professionnelle.

La ou le responsable de formation pratique manifeste aussi honnêteté et transparence en matière de conflits d'intérêts réels ou apparents.

7.2.02 Sous la responsabilité de la direction de l'unité ou sous la responsabilité pédagogique d'une ou d'un professeur de l'unité concernée, les fonctions principales de la ou du responsable de formation pratique sont la conception, la mise en œuvre et la réalisation d'un ensemble d'activités de formation pratique (stages, travaux pratiques, laboratoires, cours, etc.) intégrées dans un ou des programmes d'études déterminés visant le développement des compétences professionnelles ou pratiques.

7.2.03 Sous réserve des autres dispositions prévues au présent chapitre, les fonctions de la ou du responsable de formation pratique comprennent normalement les volets suivants :

a) l'enseignement :

Ce volet comprend des activités de formation qui comportent une orientation professionnelle pratique ou d'application précise sous forme de cours ou d'autres formules pédagogiques qui se situent à l'un ou l'autre des trois (3) cycles ainsi qu'à la formation continue. Il s'agit notamment de :

- la préparation des activités de formation ;
- la réalisation des activités de formation (stages, travaux pratiques, laboratoires, cours, etc.) ;
- l'évaluation des activités de formation ;
- l'encadrement des apprentissages et la supervision des étudiantes et étudiants inscrits à ces activités.

b) le développement pédagogique :

Ce volet comprend notamment l'élaboration et l'expérimentation d'activités et de matériels pédagogiques, de formules pédagogiques, d'outils d'encadrement et d'évaluation pour les activités de formation décrites aux paragraphes a) et c).

c) l'administration pédagogique :

Ce volet comprend des activités de nature administrative liées aux activités de formation décrites au paragraphe a) ainsi que leur mise en œuvre. Il comprend également la mise en œuvre de stages ou d'autres types de formation en milieu de travail. Il s'agit notamment :

- du recrutement, de la formation et de l'encadrement des superviseurs de stages ;
- du recrutement, de la formation et de l'encadrement des personnels associés à la formation pratique des étudiantes et étudiants ;
- du maintien et du développement des réseaux de partenaires ;
- du maintien et du développement des réseaux d'accueil des stagiaires ;
- de l'organisation et de la gestion des opérations reliées aux stages, aux laboratoires, aux travaux pratiques, etc. ;
- de l'évaluation des lieux d'accueil des stagiaires et des conditions dans lesquelles se réalisent les activités de formation ;
- de la participation à des comités internes en lien avec la formation pratique (conseil de faculté, comité de programme, etc.) ;
- de la participation à des comités externes ;
- de la participation à des activités de promotion et de rayonnement.

Chapitre 7.3 Charge de travail

7.3.01 La charge de travail d'une ou d'un responsable de formation pratique est constituée de l'ensemble des tâches qui lui sont assignées pour une année universitaire dans le cadre des fonctions définies au chapitre 7.2 et de l'unité à laquelle elle ou il est rattaché, telle que définie à la clause 1.1.18.

7.3.02 La charge de travail de la ou du responsable de formation pratique à temps complet correspond à une prestation de travail équivalent à trente-cinq (35) heures par semaine.

Malgré le paragraphe précédent, la charge de travail hebdomadaire d'une ou d'un responsable de formation pratique peut être d'une durée différente dans la mesure où la charge de travail annuelle n'excède pas une moyenne de trente-cinq (35 heures) par semaine et une moyenne par session de 40 heures par semaine.

La ou le responsable de formation pratique a la responsabilité de répartir son temps de travail de façon à respecter les échéanciers liés à sa charge de travail.

7.3.03 La ou le responsable de formation pratique fait parvenir, sur demande de la direction de l'unité, les tâches qu'elle ou qu'il prévoit accomplir au cours de l'année universitaire.

7.3.04 Dans le cadre de la répartition de la charge de travail entre les responsables de formation pratique d'une unité, la direction de l'unité s'assure d'une répartition la plus équitable possible et tient compte du régime d'emploi de la ou du responsable de formation pratique ainsi que de la complexité de la tâche demandée.

La charge de travail de la ou du responsable de formation pratique est établie et évaluée en fonction des éléments présentés à l'annexe F, à partir de l'année universitaire 2020-2021.

7.3.05 À la suite d'une consultation de la ou du responsable de formation pratique concerné(e), la direction de l'unité lui assigne une charge de travail dans un délai maximal d'un (1) mois suivant la présentation du projet de répartition de la charge de travail globale à l'assemblée des professeures et professeurs de l'unité à laquelle la ou le responsable de formation pratique est rattaché(e).

Si le projet de répartition de la charge de travail globale est refusé par l'assemblée des professeures et professeurs visée au paragraphe précédent, la charge de travail de la ou du responsable de formation pratique lui est assigné(e) dans un délai maximal de quinze (15) jours suivant la présentation du second et dernier projet de répartition de la charge de travail globale à l'assemblée des professeures et professeurs de l'unité à laquelle la ou le responsable de formation pratique est rattaché(e).

Une copie de cette charge de travail assignée est acheminée au Syndicat.

7.3.06 À l'intérieur de sa charge de travail, la charge d'enseignement de la ou du responsable de formation pratique ne peut être modifiée sans son consentement après la date à laquelle cette charge lui a été assignée en vertu de la clause 7.3.05. La ou le responsable de formation pratique ne peut refuser sans motif raisonnable.

7.3.07 La ou le responsable de formation pratique qui s'estime lésé par l'attribution de sa charge de travail ou qui estime être en surcharge de travail peut déposer un grief selon la procédure prévue au chapitre 10.3 de la présente convention collective.

Chapitre 7.4 Soutien aux activités professionnelles et perfectionnement

Soutien aux activités professionnelles

7.4.01 Afin de permettre aux responsables de formation pratique de consacrer leur temps de travail à leurs fonctions, l'Employeur s'engage à leur assurer la disponibilité de personnel de soutien qualifié en nombre suffisant.

L'Employeur met à la disposition de chaque responsable de formation pratique un bureau meublé à usage individuel ou, exceptionnellement, notamment dans le cas des responsables de formation pratique à temps partiel, à usage partagé avec au maximum une autre personne. Il fournit, en plus, les fournitures de bureau, les services postaux et téléphoniques de base, la messagerie vocale, le branchement au réseau informatique. Il lui donne également accès à un télécopieur.

7.4.02 Chaque unité voit à fournir l'équipement informatique nécessaire à chaque responsable de formation pratique et voit à son renouvellement sur une base régulière.

Fonds de soutien aux activités de développement professionnel

7.4.03 Afin de permettre l'achat de matériel didactique, de volumes ou de périodiques ainsi que pour les fins de perfectionnement, l'Employeur met à la disposition de chaque responsable de formation pratique un fonds de soutien aux activités de développement professionnel. Au 1^{er} juin 2019, le montant de ce fonds est de mille quatre cent quarante-deux (1442 \$). Pour les années suivantes, le montant est indexé annuellement au 1^{er} juin selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation utilisé par le RRPPUL pour l'indexation des rentes le 1^{er} janvier précédent. Les sommes non utilisées sont reconduites d'année en année.

7.4.04 De plus, l'Employeur accorde un montant par responsable de formation pratique pour des activités de perfectionnement de courte ou de longue durée qui permettent l'amélioration des connaissances théoriques ou pratiques ou des habiletés des responsables de formation pratique. Au 1^{er} juin 2019, ce montant est de trois cent quarante-cinq dollars (345 \$). Pour les années suivantes, ce montant est indexé annuellement au 1^{er} juin selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation utilisé par le RRPPUL pour l'indexation des rentes le 1^{er} janvier précédent. Les sommes non utilisées sont reconduites d'année en année.

Chapitre 7.5 Propriété intellectuelle

7.5.01 L'Employeur ne modifie pas sans informer le Syndicat les règlements en vigueur à l'Université en matière de propriété intellectuelle, dans la mesure où les modifications affectent les droits des responsables de formation pratique.

PARTIE VIII – QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Chapitre 8.1 Santé et sécurité au travail

8.1.01 La ou le responsable de formation pratique a le droit de travailler dans des conditions qui respectent les normes de sécurité et d'hygiène adoptées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail.

Chapitre 8.2 Harcèlement en milieu de travail

8.2.01 Toute ou tout responsable de formation pratique a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement. À cet égard, l'Université applique le règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval.

Chapitre 8.3 Respect des droits et libertés de la personne

8.3.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute ou tout responsable de formation pratique a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. c. C 12).

L'Employeur convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute ou tout responsable de formation pratique, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une violation de la Charte mentionnée au paragraphe précédent.

8.3.02 Aucunes représailles, menace ou contrainte ne peuvent être exercées contre une ou un responsable de formation pratique en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

8.3.03 Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre une ou un représentant du Syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions.

PARTIE IX - TRAITEMENT

Chapitre 9.1 Échelle des salaires

9.1.01 L'échelle des salaires en vigueur au 29 mai 2017 figure à l'annexe G. Elle est indexée de 1% par rapport à l'échelle des salaires au 30 mai 2016. Par la suite, l'échelle des salaires est majorée selon les pourcentages d'augmentation :

- Le 28 mai 2018 : indexation annuelle de 1,25% ;
- Le 3 septembre 2018 : rattrapage salarial de 1,75% ;
- Le 27 mai 2019 : indexation annuelle de 1,50% ;
- Le 13 janvier 2020 : rattrapage salarial de 1,75% ;
- Le 25 mai 2020 : indexation annuelle de 1,25% ;
- Le 11 janvier 2021 : rattrapage salarial de 1,50% ;
- Le 31 mai 2021 : l'indexation annuelle est de 1,25% ou la même indexation annuelle que celle appliquée aux échelles de la fonction publique du gouvernement du Québec, selon la plus élevée des deux ;
- Le 30 mai 2022 : l'indexation annuelle est de 1,25% ou la même indexation annuelle que celle appliquée aux échelles de la fonction publique du gouvernement du Québec, selon la plus élevée des deux ;
- Le 29 mai 2023 : la même indexation que celle appliquée aux échelles de la fonction publique du gouvernement du Québec ou la même indexation que celle appliquée à l'échelle salariale des chargés d'enseignement membres du Syndicat des chargées et chargés de cours (SCCCUL), selon la plus élevée des deux.

Intégration dans l'échelle des salaires

9.1.02 À la date de la signature de la convention collective, la ou le responsable de formation pratique est intégré dans l'échelle apparaissant à l'annexe G au même échelon que celui qu'il occupait dans l'échelle qui s'appliquait alors à elle ou à lui le jour précédant la signature de la convention.

Chapitre 9.2 Progression dans l'échelle des salaires

9.2.01 Les 25 mai 2020, 31 mai 2021, 30 mai 2022 et 29 mai 2023 la ou le responsable de formation pratique avance d'un échelon, à moins d'avoir atteint le dernier échelon.

Chapitre 9.3 Modalités de versement du salaire

9.3.01 L'Employeur verse, par dépôt direct tous les deux mercredis, le traitement de la ou du responsable de formation pratique dans l'institution bancaire de son choix.

9.3.02 Les renseignements accompagnant la paie doivent indiquer, notamment :

- a) le nom de l'Employeur ;
- b) les nom et prénom de la ou du salarié ;
- c) le traitement brut et le traitement net ;
- d) la cotisation syndicale ;
- e) les retenues aux fins d'impôts ;
- f) la cotisation au régime de retraite ;
- g) la cotisation au régime de rentes du Québec ;
- h) la cotisation d'assurance-emploi ;
- i) la cotisation au RQAP ;
- j) la période concernée ;
- k) le cumulatif des gains et déductions.

9.3.03 Si l'Employeur décide de récupérer un montant versé en trop à une ou un responsable de formation pratique, il s'entend avec celle-ci ou celui-ci sur les modalités de remboursement.

9.3.04 La ou le responsable de formation pratique pourra consulter les changements le concernant et les renseignements relatifs à sa paie en accédant au libre-service du système de paie.

Chapitre 9.4 Primes individuelles

9.4.01 Exceptionnellement, la prime de marché en cours d'emploi ou prime de rétention est payée à une ou un responsable de formation pratique pour une période déterminée, en sus du salaire.

Dispositions générales

9.4.02 La prime prévue à la clause 9.4.01 n'est pas considérée comme faisant partie du salaire aux fins du régime de retraite et du régime d'assurances collectives.

PARTIE X - LITIGES

Chapitre 10.1 Mesures disciplinaires et plainte

10.1.01 Constitue une plainte au sens de la convention toute doléance ou toute récrimination d'un tiers à l'endroit d'une ou d'un responsable de formation pratique.

10.1.02 N'est recevable et susceptible d'être examinée par la vice-rectrice ou le vice-recteur qu'une plainte qui satisfait aux conditions suivantes :

- la plainte fait l'objet d'un écrit où sont exposés les faits reprochés à la ou au responsable de formation pratique ;
- cet écrit est signé et daté par son ou ses auteures ou auteurs ;
- les faits reprochés se rapportent à l'exercice des fonctions de la ou du responsable de formation pratique et ne remontent pas à plus de six (6) mois avant la date de réception de la plainte par la vice-rectrice ou le vice-recteur ou à plus de vingt-quatre (24) mois dans le cas d'une plainte portée par un ou des étudiants.

10.1.03 Si la vice-rectrice ou le vice-recteur ne rejette pas immédiatement la plainte, elle ou il en communique le texte à la ou le responsable de formation pratique dans les 30 jours de sa réception au vice-rectorat aux ressources humaines. La ou le responsable de formation pratique est invité(e) à présenter sa version des faits dans les 14 jours suivants et informé(e) de son droit d'être accompagné(e) par une représentante ou un représentant syndical.

Simultanément, le Syndicat reçoit copie de cet avis.

10.1.04 Sous réserve d'une entente écrite entre les parties à l'effet contraire, la vice-rectrice ou le vice-recteur dispose d'un délai de trois mois à partir de la date de réception pour examiner une plainte formulée par un tiers à l'égard d'une ou d'un responsable de formation pratique et doit, avant l'expiration de ce délai, informer par écrit la ou le responsable de formation pratique de sa décision prise selon la clause 10.1.05. À défaut, la plainte est réputée caduque.

10.1.05 Après examen de la recevabilité et du bien-fondé de la plainte, la vice-rectrice ou le vice-recteur:

- la rejette ou
- la dépose au dossier de la ou du responsable de formation pratique, avec ou sans mesure disciplinaire.

10.1.06 Si la plainte est rejetée, aucune trace de la plainte et des documents afférents n'apparaissent au dossier de la ou du responsable de formation pratique.

Dépôt d'une plainte au dossier

- 10.1.07 Si la plainte est déposée au dossier, la vice-rectrice ou le vice-recteur en avise la ou le responsable de formation pratique par lettre recommandée. La ou le responsable de formation pratique peut faire verser à son dossier les documents de son choix en relation avec la plainte.
- 10.1.08 Le dépôt d'une plainte au dossier d'une ou d'un responsable de formation pratique conformément aux dispositions du présent chapitre ne peut faire l'objet d'un grief en soi, mais il peut être contesté ultérieurement à l'occasion d'un grief soumis selon toute autre disposition de la convention.
- 10.1.09 Si, dans les deux (2) ans qui suivent le dépôt d'une plainte au dossier, aucune autre plainte de même nature n'est déposée au dossier de la ou du responsable de formation pratique et si elle ou il ne fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire pour un motif de même nature, la plainte est retirée du dossier et nulle trace de cette plainte n'y apparaît. Il en est de même de tous les documents déposés par la ou le responsable de formation pratique conformément à la clause 4.2.04. La vice-rectrice ou le vice-recteur avise la ou le responsable de formation pratique et le Syndicat que les documents relatifs à la plainte ont été retirés du dossier et détruits ou supprimés.

Mesures disciplinaires

- 10.1.10 L'avertissement, la suspension n'excédant pas six (6) mois et le congédiement sont les seules mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées à une ou un responsable de formation pratique.
- 10.1.11 Toute mesure disciplinaire doit avoir une cause juste et suffisante et le fardeau de la preuve en incombe à l'Employeur.
- 10.1.12 La ou le responsable de formation pratique peut contester par voie de grief toute décision de l'Employeur relative à l'imposition d'une mesure disciplinaire.
- 10.1.13 Une mesure disciplinaire ne peut, en aucun cas, être fondée sur des documents anonymes. Si, de l'avis de l'arbitre, un document anonyme a servi de fondement, en tout ou en partie, à la décision de l'Employeur, l'utilisation de ce document constitue un motif d'annulation de la décision.
- 10.1.14 L'avertissement est une lettre recommandée ou remise contre récépissé par laquelle l'Employeur reproche à une ou un responsable de formation pratique un manquement dans l'exercice de ses fonctions.

Une copie de cet avertissement est acheminée au Syndicat.

10.1.15 Ne constitue une cause juste et suffisante pour suspendre ou congédier une ou un responsable de formation pratique que l'inconduite professionnelle grave ou la négligence répétée dans l'exercice de ses fonctions.

10.1.16 Dans le cas de négligence répétée, la suspension sans traitement ou le congédiement d'une ou d'un responsable de formation pratique est précédé d'un avertissement écrit à cet effet au cours des quinze (15) mois précédant la suspension ou le congédiement.

10.1.17 Lorsque l'Employeur a des raisons de croire qu'il devrait imposer une mesure disciplinaire à une ou un responsable de formation pratique, autrement qu'à la suite de l'examen d'une plainte conformément aux clauses 10.1.01 à 10.1.05, la vice-rectrice ou le vice-recteur lui transmet un avis écrit qui satisfait aux conditions suivantes :

- il fait état des faits reprochés à la ou au responsable de formation pratique et l'invite à présenter sa version des faits ;
- il est transmis simultanément au Syndicat ;
- les faits reprochés ne doivent pas remonter à plus de neuf (9) mois.

Pour la présentation de sa version des faits, la ou le responsable de formation pratique a le droit d'être conseillé ou accompagné par une représentante ou un représentant syndical.

Imposition d'une mesure disciplinaire autrement qu'à la suite d'une plainte

10.1.18 En cas d'allégation d'une faute grave, l'Employeur peut, pour la durée de l'enquête, suspendre avec traitement la ou le responsable de formation pratique jusqu'à la fin de sa période d'engagement ou à celle de la prise de décision, selon la plus rapprochée.

10.1.19 En cas de faute grave susceptible de justifier une suspension immédiate ou un congédiement immédiat, la mesure peut être appliquée sur le champ.

10.1.20 La vice-rectrice ou le vice-recteur avise la ou le responsable de formation pratique par lettre recommandée ou contre récépissé de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en indiquant les faits et les motifs qui justifient la mesure. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat. Sous réserve d'une entente écrite entre les parties à l'effet contraire, cet avis doit être donné à la ou au responsable de formation pratique dans les trois (3) mois suivant la date à laquelle la ou le responsable de formation pratique a reçu l'avis d'intention prévu à la clause 10.1.17. À défaut, l'Employeur est forcé d'imposer une mesure disciplinaire.

Seuls les faits en relation avec le contenu de cet avis peuvent être mis en preuve par l'Employeur lors d'un arbitrage.

Dossier

- 10.1.21 Lorsqu'une mesure disciplinaire lui est imposée, la ou le responsable de formation pratique peut faire verser à son dossier les documents de son choix en relation avec les faits reprochés.
- 10.1.22 La ou le responsable de formation pratique peut contester par voie de grief toute décision de l'Employeur relative au retrait, à l'ajout ou au maintien d'une pièce à son dossier si cette décision n'est pas conforme aux dispositions du présent chapitre.
- 10.1.23 Si, dans les deux (2) ans qui suivent l'imposition d'une mesure disciplinaire à une ou un responsable de formation pratique par l'Employeur, aucune autre mesure disciplinaire ne lui a été imposée pour un motif de même nature, cette mesure ne peut plus être invoquée contre la ou le responsable de formation pratique et tout document qui en fait état ou s'y rapporte est retiré de son dossier et nulle trace de cette mesure disciplinaire n'y apparaît. Il en est de même de tous les documents qui ont été versés au dossier par la ou le responsable de formation pratique conformément à la clause 10.1.21. La vice-rectrice ou le vice-recteur avise la ou le responsable de formation pratique et le Syndicat que les documents relatifs à la mesure disciplinaire ont été retirés du dossier et détruits ou supprimés.

Chapitre 10.2 Comité des relations du travail (CRT)

- 10.2.01 L'Employeur et le Syndicat forment un comité paritaire appelé « comité des relations du travail » (CRT).
- 10.2.02 Ce comité est composé de deux (2) représentantes ou représentants de l'Employeur et de deux (2) représentantes ou représentants du Syndicat qui sont membres de l'unité de négociation. Il a le devoir de faire diligence afin de régler les dossiers.
- 10.2.03 Normalement, le CRT se réunit une fois par mois, à moins d'absence de tout point à l'ordre du jour ou de suspension par consentement des deux parties. Le comité établit ses propres règles de procédure. Il peut s'adjoindre toute personne qu'il juge à propos.
- 10.2.04 Les représentantes ou les représentants des parties se rencontrent dans les dix (10) jours suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Les parties s'entendent pour fixer la date de la rencontre et le contenu de l'ordre du jour. Dans la mesure du possible, elles se transmettent au préalable les documents y afférant.
- 10.2.05 À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité étudie toutes les questions relatives aux griefs pendants, aux conditions de travail des responsables de formation pratique, aux sujets qui lui sont référés explicitement en vertu des dispositions de la convention collective ainsi qu'à tout autre sujet indiqué dans la demande de rencontre prévue à la clause 10.2.04.
- 10.2.06 Les parties s'emploient à rechercher une ou des solutions appropriées aux problèmes examinés avant le dépôt d'un grief. L'employeur prépare les comptes rendus et les transmet au syndicat.

Afin de favoriser la libre discussion et la recherche d'une solution équitable, les parties conviennent que les délibérations et les comptes rendus du CRT ne peuvent être utilisés comme preuves à l'occasion d'un arbitrage.

Chapitre 10.3 Procédure de règlement des griefs

10.3.01 Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de tout problème qui survient entre elles, et ce, dans les plus brefs délais.

10.3.02 Première étape

- a) Le grief que l'une des parties juge à propos de formuler est soumis par écrit à l'autre partie dans les soixante (60) jours de la connaissance des faits, sans excéder six (6) mois de l'occurrence des faits à l'origine du grief.
- b) Sous réserve des stipulations relatives au dépôt et au traitement d'une plainte dans le Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval, un grief relatif à une conduite de harcèlement doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.
- c) L'avis de grief contient sommairement les faits qui sont à son origine. Il contient également, à titre indicatif, les clauses impliquées et le correctif demandé.
- d) En cas de grief collectif, l'avis de grief doit préciser les noms des responsables de formation pratique visés.

10.3.03 Deuxième étape

Le grief déposé selon la première étape est alors ajouté à l'ordre du jour du prochain comité des relations de travail pour fins de discussions entre les parties.

10.3.04 Troisième étape

Lorsque l'une ou l'autre des parties constate une impasse, elle le signifie à l'autre partie par écrit. À partir de ce moment, elle a trente (30) jours ouvrables pour soumettre le grief à l'arbitrage. La partie qui soumet le grief à l'arbitrage transmet un avis à l'arbitre déterminé selon la clause 10.4.01, avec copie à l'autre partie. Dans le cas d'un congédiement, le grief peut être directement référé à l'arbitrage.

10.3.05 Les délais prévus au présent chapitre sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

Toutefois, les mois de juillet et août ne sont pas comptabilisés dans le calcul des délais prévus au présent chapitre.

10.3.06 Toute entente entre l'Employeur et le Syndicat est constatée par écrit et signée par les représentantes ou les représentants des parties ; elle lie l'Employeur, le Syndicat et la ou le responsable de formation pratique en cause.

10.3.07 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas la nullité. Le libellé du grief de même que la mention des articles de la convention s'y rapportant peuvent être amendés avant l'audition de l'arbitrage au moyen d'un avis écrit à l'autre partie. Cependant, un tel amendement ne doit pas avoir pour effet de changer la nature du grief.

Chapitre 10.4 Procédure d'arbitrage

10.4.01 Les parties s'engagent à collaborer et faire en sorte de procéder à l'audition de ce grief dans les meilleurs délais, préférablement à l'intérieur d'un délai d'un (1) mois de la date de soumission du grief à l'arbitrage.

Aux fins de tout arbitrage de grief résultant de la présente convention, trois (3) arbitres sont retenus par les parties soit :

- Denis Tremblay
- Jean-Guy Ménard
- Denis Nadeau

Si aucun des arbitres identifiés ne peut agir, les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre dans un délai de 20 jours.

10.4.02 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief. Si la décision de l'arbitre n'est pas rendue dans un délai raisonnable ou qu'elle est requise par les parties, celles-ci signent une lettre commune pour enjoindre l'arbitre de rendre sa décision.

10.4.03 L'arbitre doit rendre une décision à partir de la preuve recueillie lors de l'enquête.

10.4.04 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, ni d'y ajouter ou d'y retrancher quoi que ce soit.

10.4.05 La décision de l'arbitre est finale et sans appel.

10.4.06 Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés par l'Employeur et le Syndicat à parts égales.

10.4.07 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation quant à cette somme, le quantum est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

10.4.08 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur ; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable

compte tenu de toutes les circonstances. Il peut rendre toute autre décision propre à sauvegarder les droits des parties.

10.4.09 Lorsqu'un grief traitant d'une mesure disciplinaire est référé à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

10.4.10 Nonobstant les autres dispositions du chapitre 10.4, les parties conviennent d'explorer la possibilité de recourir à des méthodes alternatives aux fins de règlement des griefs.

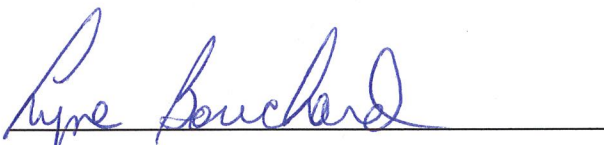
PARTIE XI – SIGNATURE DE LA CONVENTION

Signature de la convention

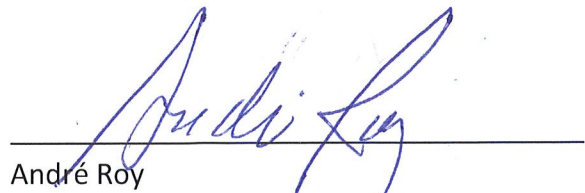
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, le 21 octobre 2019.

Pour l'Université Laval

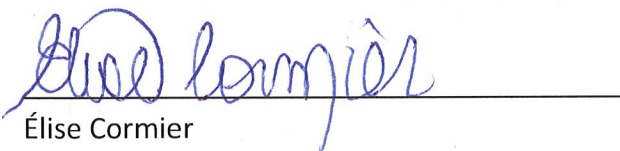
Pour le Syndicat des responsables de formation
pratique de l'Université Laval



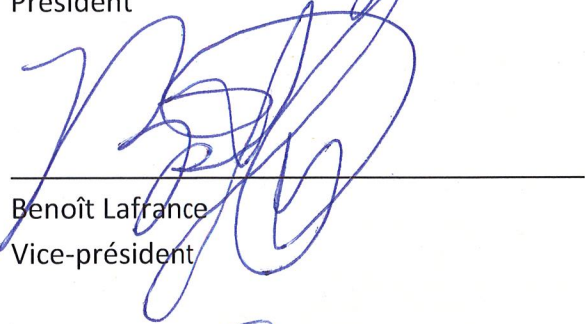
Lyne Bouchard
Vice-rectrice aux ressources humaines



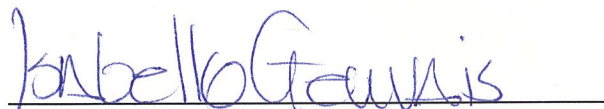
André Roy
Président



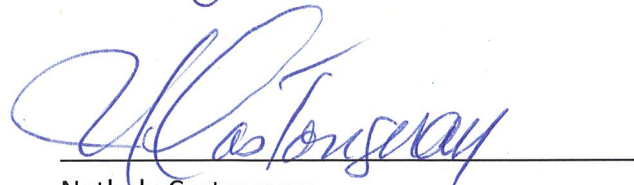
Élise Cormier
Porte-parole



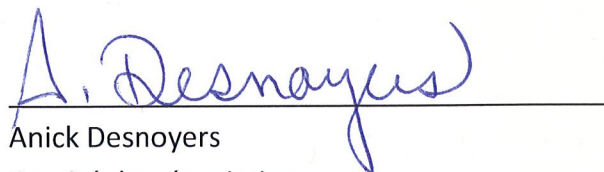
Benoît Lafrance
Vice-président



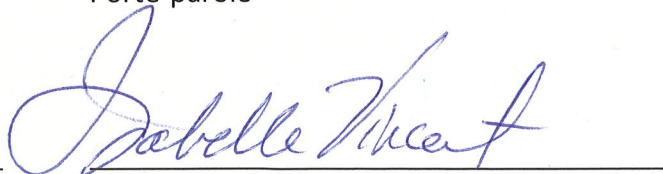
Isabelle Gervais
Comité de négociation



Nathaly Castonguay
Porte-parole



Anick Desnoyers
Comité de négociation



Isabelle Vincent
Comité de négociation

PARTIE XII – ANNEXES

Annexe A Certificat d'accréditation

La Commission des relations de travail accrédi-te le Syndicat des responsables de formation pratique de l'Université Laval (SRFPUL) (CSQ) pour représenter

« Tous les responsables de formation pratique .»

De : Université Laval

Cité universitaire

Québec (Québec) G1K 7P4

Établissements visés :

Ses établissements situés à Québec

Dossier : AQ-2000-9415

15 juillet 2008

Annexe B Formulaire d'adhésion



**FORMULAIRE DE DEMANDE
D'ADHÉSION AU SYNDICAT**

S.V.P. Il est essentiel que vous complétiez tous les espaces en blanc de cette section.

Nom _____

Prénom _____

Adresse à domicile _____

Code postal _____ Téléphone () _____

Je donne librement mon adhésion au Syndicat :

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions et à payer la cotisation fixée par le Syndicat. Cette adhésion entrera en vigueur le jour de mon admission par le Syndicat.

J'ai payé ma première cotisation syndicale de **2 \$**

le _____ 20 _____

SIGNATURE DU MEMBRE

TEMOIN

Annexe C Contrat de régime de congé à traitement différé

Contrat intervenu entre Université Laval,

d'une part, et

Nom du membre

Adresse

Numéro de dossier

Unité administrative,

d'autre part

1. **Durée du régime et de la période d'étalement**

Le régime de congé à traitement différé entre en vigueur le (date), date du début de la période d'étalement, et se termine le (date), date de fin de la période d'étalement.

2. **Durée du congé**

Le congé à traitement différé est d'une durée de (X) mois, soit du (date) au (date) inclusivement.

3. **Salaire pendant la période d'étalement**

Pendant la période d'étalement, la personne salariée reçoit (%) de son salaire habituel.

Sous réserve des dispositions qui précèdent, le présent contrat est assujéti aux clauses du chapitre 5.7 de la convention entre l'Université Laval et le Syndicat des responsables de formation pratique de l'Université Laval.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce ___ jour du mois de _____ de l'année ____

Signature de la personne salariée

Signature pour l'Université Laval

Signature du témoin

Annexe D Certificat médical

UNIVERSITÉ LAVAL

Santé et sécurité du travail

DÉCLARATION MÉDICALE D'INVALIDITÉ

ATTENTION : Ce formulaire doit être expédié à : Direction santé et mieux-être au travail, Pavillon Alphonse-Marie-Parent, Bureau 1661

Les honoraires que pourrait exiger le médecin pour ce rapport sont à la charge de la personne malade.

1. Nom de l'employeur : UNIVERSITÉ LAVAL

2. Nom usuel de l'employée ou de l'employé : _____

Nom à la naissance : _____

3. Nature de la maladie ou de la blessure

4. Cette maladie ou cette blessure est-elle attribuable à l'emploi de la personne?

OUI NON

Si OUI, expliquez :

5. L'incapacité est-elle due à la grossesse?

OUI NON

Si OUI, quelle est la date prévue de l'accouchement?

6. Cette incapacité empêche-t-elle cette personne de vaquer régulièrement à ses occupations universitaires?

OUI NON

7. Nature de l'incapacité ou des limitations

8. Médication et traitement reliés à la maladie ou à la blessure faisant l'objet de la présente déclaration

9. a) La personne malade a été, d'une façon continue, incapable de travailler

du _____ 20__ au _____ 20__.

b) Si elle est encore incapable de travailler, quand prévoyez-vous le retour?

Le _____ 20__.

REMARQUES

Date : _____ 20__.

Signature de la ou du médecin traitant :

_____ MD

Adresse :

Annexe E Montants d'exonération des droits de scolarité

Études de premier cycle

- **Sessions d'automne et d'hiver**
 - Médecine dentaire : 348 \$ (droits de scolarité et frais afférents inclus)
 - **Tous les autres secteurs** : 21 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 252 \$, pour les droits de scolarité, plus 4 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 48 \$, pour les frais afférents
 - Programme spécial de français aux non-francophones : réglementation particulière
- **Session d'été**
 - **Tous les secteurs** : 21 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 252 \$, pour les droits de scolarité, plus 2 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 24 \$, pour frais les afférents
 - Programme spécial de français aux non-francophones : réglementation particulière

Études de deuxième et troisième cycles

- **Sessions d'automne et d'hiver**
 - Tous les secteurs : 10 \$ le crédit, sans maximum, pour les droits de scolarité, plus 4 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 48 \$, pour les frais afférents
- **Session d'été**
 - Tous les secteurs : 10 \$ le crédit, sans maximum, pour les droits de scolarité, plus 2 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 24 \$, pour les frais afférents
- **Poursuite de la recherche** : 20 \$ par session

Étudiant en scolarité préparatoire, étudiant libre et auditeur

- **Sessions d'automne et d'hiver** : 21 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 252 \$, pour les droits de scolarité, plus 4 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 48 \$, pour les frais afférents
- **Session d'été** : 21 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 252 \$, pour les droits de scolarité, plus 2 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 24 \$, pour les frais afférents

Annexe F Éléments pour établir et évaluer la charge de travail

- Nombre de crédits associés à un cours
- Nombre d'étudiants inscrits
- Approche de structure du programme (centrée sur les cours, le programme, les compétences) et son impact dans les activités de formation (nombre et type de collaborateurs, interventions multiples, etc.)
- Type d'activités de formation (en salle, à distance, laboratoires, stages, etc.)
- Méthodes pédagogiques utilisées
- Nombre d'évaluations
- Formes d'évaluation utilisées (examen à choix multiples, examen à questions à développement, travaux longs, etc.)
- Développement d'un nouveau cours ou cours offert pour la première fois
- Développement pédagogique et encadrement de projets de développement pédagogique
- Participation à des comités internes ou externes
- Perfectionnement
- Tout autre élément pertinent

Annexe G Échelle des salaires

Échelon	Taux d'indexation au :									
	29-mai-17	28-mai-18	03-sept-18	27-mai-19	13-janv-20	25-mai-20	11-janv-21	31-mai-21	30-mai-22	29-mai-23
	1%	1,25%	1,75%	1,50%	1,75%	1,25%	1,50%	À venir	À venir	À venir
1	62 014 \$	62 789 \$	63 888 \$	64 846 \$	65 981 \$	66 806 \$	67 808 \$			
2	62 014 \$	62 789 \$	63 888 \$	65 335 \$	66 478 \$	67 309 \$	68 319 \$			
3	62 014 \$	62 789 \$	63 888 \$	65 820 \$	66 972 \$	67 809 \$	68 826 \$			
4	62 014 \$	62 789 \$	63 888 \$	66 309 \$	67 469 \$	68 312 \$	69 337 \$			
5	62 014 \$	62 789 \$	63 888 \$	66 795 \$	67 964 \$	68 814 \$	69 846 \$			
6	62 014 \$	62 789 \$	63 888 \$	67 280 \$	68 457 \$	69 313 \$	70 353 \$			
7	64 808 \$	65 618 \$	66 766 \$	67 767 \$	68 953 \$	69 815 \$	70 862 \$			
8	67 722 \$	68 569 \$	69 769 \$	70 816 \$	72 055 \$	72 956 \$	74 050 \$			
9	70 764 \$	71 649 \$	72 903 \$	73 997 \$	75 292 \$	76 233 \$	77 376 \$			
10	73 954 \$	74 878 \$	76 188 \$	77 331 \$	78 684 \$	79 668 \$	80 863 \$			
11	77 282 \$	78 248 \$	79 617 \$	80 811 \$	82 225 \$	83 253 \$	84 502 \$			
12	78 441 \$	79 422 \$	80 812 \$	82 024 \$	83 459 \$	84 502 \$	85 770 \$			
13	79 617 \$	80 612 \$	82 023 \$	83 253 \$	84 710 \$	85 769 \$	87 056 \$			
14	80 810 \$	81 820 \$	83 252 \$	84 501 \$	85 980 \$	87 055 \$	88 361 \$			
15	82 022 \$	83 047 \$	84 500 \$	85 768 \$	87 269 \$	88 360 \$	89 685 \$			
16	83 252 \$	84 293 \$	85 768 \$	87 055 \$	88 578 \$	89 685 \$	91 030 \$			
17	84 500 \$	85 556 \$	87 053 \$	88 359 \$	89 905 \$	91 029 \$	92 394 \$			
18	85 769 \$	86 841 \$	88 361 \$	89 686 \$	91 256 \$	92 397 \$	93 783 \$			
19	87 052 \$	88 140 \$	89 682 \$	91 027 \$	92 620 \$	93 778 \$	95 185 \$			
20	88 364 \$	89 469 \$	91 035 \$	92 401 \$	94 018 \$	95 193 \$	96 621 \$			

PARTIE XIII – LETTRE D’ENTENTE

Lettre d'entente no 1

ENTRE

L'UNIVERSITÉ LAVAL

ET

LE SYNDICAT DES RESPONSABLES DE FORMATION PRATIQUE

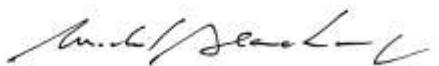
OBJET : Responsables de formation pratique pouvant donner des cours et cours pouvant être attribués à une ou un responsable de formation pratique

Les parties reconnaissent que

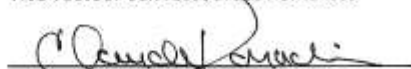
1. La lettre d'entente no 8 intervenue entre l'Université Laval et le SCCUL le 27 juin 2007 ne sera pas modifiée sans l'accord des parties à la présente convention. Sa mise à jour, le cas échéant, ne nécessitera toutefois pas l'accord du Syndicat, auquel cas l'Employeur s'engage à lui faire parvenir une copie.
2. Tout cours sous la responsabilité d'un département de la Faculté de médecine peut être offert à une ou à un responsable de formation pratique à l'emploi de l'Université Laval à la date de la signature de la présente convention collective dans le respect de ses compétences et des besoins de l'unité.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 31^e jour du mois de mars 2011.

Pour l'Université Laval

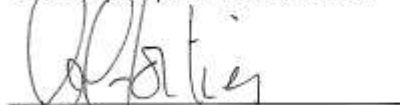


Michel Beauchamp
Vice-recteur aux ressources humaines

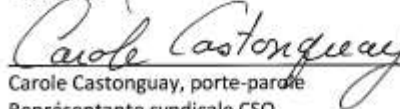


Claude Paradis, porte-parole
Vice-recteur adjoint aux ressources humaines

Pour le Syndicat des responsables de formation pratique de l'Université Laval



Alain Fortier
Président



Carole Castonguay, porte-parole
Représentante syndicale CSQ

