

ARTICLE 5 STATUTS D'EMPLOI ET PARTICULARITÉS

Section A) Statuts permanents

5.01 Salarié annuel

- à temps complet : Le salarié annuel à temps complet a droit à tous les avantages et privilèges de la convention collective.
- à temps partiel :
 - a) Le salarié annuel à temps partiel bénéficie de tous les droits et privilèges accordés au salarié annuel à temps complet à condition qu'il puisse les exercer. Toutefois, le salarié annuel à temps partiel ne bénéficie pas de droits et avantages supérieurs à ceux des salariés annuels à temps complet.
 - b) La durée de la période de probation d'un salarié annuel à temps partiel embauché sur un poste est celle prévue à l'article 4.00 « Période de probation » au prorata de son horaire régulier de travail.
 - c) Les heures de travail des salariés annuels à temps partiel embauchés sur un poste sont spécifiées sur l'affichage.
 - d) Le salarié annuel à temps partiel embauché sur un poste peut accepter de prolonger ses heures de travail jusqu'à concurrence de la journée ou de la semaine régulière de travail des salariés de même fonction qui travaillent à temps complet. Les heures ainsi travaillées sont rémunérées au taux de salaire régulier prévu pour la fonction.
 - e) Le salarié annuel à temps partiel peut, à sa demande, être inscrit sur la liste de rappel mentionnée au paragraphe 5.10 a) de la convention collective sans toutefois avoir la possibilité de déplacer un salarié à statut particulier déjà en contrat.

L'horaire du contrat qui peut lui être offert ne doit pas être en conflit avec l'horaire de son poste régulier à temps partiel. Les obligations du poste régulier à temps partiel ont toujours préséance, et ce, quelles que soient les circonstances.

Le salarié détenant un poste à temps partiel doit satisfaire aux exigences normales requises pour effectuer le contrat. Les conditions rattachées au contrat lui deviennent applicables. Après trois (3) refus, le nom du salarié est retiré de la liste de rappel.

5.02 Salarié périodique

- à temps complet
- à temps partiel

Le salarié périodique a droit à tous les avantages et privilèges de la convention collective à condition qu'il puisse les exercer, sous réserve des conditions et modalités suivantes:

- a) Aux fins de la période de probation, la première (1re) journée de travail après la période d'arrêt estivale est présumée être la première (1re) journée ouvrable qui suit la fin de la période de travail précédente.
- b) La durée de la période de probation d'un salarié périodique à temps partiel embauché sur un poste est celle prévue à l'article 4.00 « Période de probation » au prorata de son horaire régulier de travail.
- c) Les heures de travail du salarié périodique à temps partiel embauché sur un poste sont spécifiées sur l'affichage.
- d) Pendant la période estivale, le salarié périodique bénéficie des mêmes avantages de la convention collective que le salarié en congé sans traitement.
- e) Le salarié est informé quinze (15) jours avant le début de sa période de travail annuelle de la date où ses services seront requis et de la date de la cessation de son emploi.
- f) Les articles 26.00 « Régime de retraite » et 22.00 « Assurances collectives » s'appliquent aux salariés périodiques dans la mesure où les régimes le permettent.
- g) Le salarié périodique peut, à sa demande, être inscrit sur la liste de rappel mentionnée au paragraphe 5.10 a) de la convention collective sans toutefois avoir la possibilité de déplacer un salarié à statut particulier déjà en contrat.

La durée et l'horaire de travail du contrat qui peuvent lui être offerts ne doivent pas être en conflit avec la durée et l'horaire de sa journée régulière de travail et de sa semaine régulière de travail (durée et horaire de travail) et avec la période prévue pour la prise de vacances.

Les obligations du poste périodique ont toujours préséance, et ce, quelles que soient les circonstances.

Le salarié périodique doit satisfaire aux exigences normales requises pour effectuer le contrat. Les conditions attachées au contrat lui deviennent applicables.

Après trois (3) refus, le nom du salarié est retiré de la liste de rappel.

5.03 Dispositions particulières sur le nombre de salariés périodiques

Le nombre de salariés périodiques à temps complet et à temps partiel ne sera pas supérieur à douze pour cent (12 %) des effectifs à temps complet embauchés à l'année.

Au plus cinquante pour cent (50 %) de ces postes pourra être créé par la transformation de postes devenus vacants.

Après entente entre les parties, lorsque les besoins du service le permettent, l'Employeur transforme à la demande d'un salarié annuel le poste qu'il occupe en poste périodique. Dans ce cas, la procédure d'affichage ne s'applique pas.

Section B) Statuts particuliers

5.04 Salarié surnuméraire

- a) L'Employeur ne peut en aucune façon par l'embauchage successif de salariés surnuméraires, pour un surcroît de travail donné, diminuer le nombre de postes existants ou éviter la création de postes requis par ce surcroît de travail.
- b) Si l'Employeur crée un poste avec l'ensemble des tâches effectuées par le salarié surnuméraire et si ce salarié obtient ce poste en continuité avec son dernier embauchage, sa période de probation lui est créditée du nombre de jours et d'heures travaillés.
- c) Aux fins d'application de l'alinéa b), une mise à pied de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constitue pas une interruption de service.
- d) Après la période maximale de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables travaillés, le salarié surnuméraire doit nécessairement être remercié de ses services, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties. Cependant, il peut être appelé ultérieurement pour parer à un autre surcroît occasionnel de travail différent.

5.05 Salarié remplaçant

- a) Pour le salarié remplaçant qui obtient le poste qu'il occupait à titre de salarié remplaçant, en continuité avec son dernier embauchage, sa période de probation lui est créditée du nombre de jours et d'heures travaillés.
- b) Aux fins d'application de l'alinéa a), une mise à pied de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constitue pas une interruption de service.

5.06 Salarié temporaire

- a) L'Employeur ne peut, en aucune façon, par l'embauchage successif de salariés temporaires pour un projet spécifique, diminuer le nombre de postes existants ou éviter la création de postes requis par ce projet.
- b) Si l'Employeur crée un poste avec l'ensemble des tâches effectuées par le salarié temporaire et si ce salarié obtient ce poste en continuité avec son dernier embauchage, sa période de probation lui est créditée du nombre de jours et d'heures travaillés.
- c) Aux fins d'application de l'alinéa b), une mise à pied de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constitue pas une interruption de service.

5.07 Salarié sous octroi de subvention

- a) Si l'Employeur crée un poste avec l'ensemble des tâches effectuées par le salarié sous octroi et si ce salarié obtient ce poste en continuité avec son dernier embauchage, sa période de probation lui est créditée du nombre de jours et d'heures travaillés.
- b) Aux fins d'application de l'alinéa a), une mise à pied de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constitue pas une interruption de service.

5.08 Dispositions de la convention collective applicables aux salariés à statut particulier

Le salarié à statut particulier est assujetti aux dispositions suivantes :

- But de la convention collective
- Reconnaissance et champ d'application
- Définition des termes
- Statuts d'emploi et particularités (sauf section A)
- Droits et obligations des parties sauf 6.12 et 6.13
- Régime syndical
- Liberté d'action syndicale
- Procédure de règlement des griefs ou des mécontentes et d'arbitrage (uniquement pour réclamer les avantages qui lui sont ici conférés)

- Examen médical
- Accident du travail
- Hygiène, santé et sécurité au travail
- Frais de voyage - automobile
- Uniforme, vêtement et outillage, sauf pour les salariés à statut particulier ayant moins de 180 jours d'ancienneté
- Publication de la convention collective
- Durée et horaire (sauf pour le salarié surnuméraire)
- Comité des relations de travail
- Clauses 11.05, 11.06, 11.07 et 11.08 pour les salariés ayant cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés
- Fermeture de l'établissement
- Rétroactivité
- Durée de la convention collective
- Autorisation de prélèvement pour le syndicat (annexe A)
- Rencontre de tout nouveau salarié avec un représentant du syndicat (annexe B)
- Régime de retraite (pour les salariés admissibles selon la clause 26.01)
- Liste des salariés à statut particulier ayant cent quatre-vingts (180) jours et plus d'ancienneté (annexe H)
- Préparation à la retraite (48.07)
- Comité de préparation à la retraite (48.08)
- Indemnité de rappel
- Primes

Travail supplémentaire :

Il reçoit la rémunération du travail supplémentaire après sept (7) heures ou sept heures et trois quarts (7 3/4) de travail par jour selon le cas, ou après trente-cinq (35) heures ou trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) de travail par semaine, selon le cas.

Salaires :

Le salarié à statut particulier qui possède une ou plusieurs année(s) d'expérience pertinente en plus des exigences de base se verra attribuer un (1) échelon de plus par année d'expérience. Il reçoit au moins le taux minimal de salaire prévu pour sa classe ou sa catégorie.

Congé parental :

Le salarié à statut particulier ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté a droit au congé parental payé en vertu de l'article 40, sous réserve des stipulations de la clause 5.16 A) (congés parentaux et familiaux pour les salariés à statut particulier).

Plan de carrière groupe technique :

Le salarié à statut particulier ayant trois (3) ans et plus d'ancienneté bénéficie des dispositions de l'annexe F-2 du plan de carrière du groupe technique.

Vacances - jours fériés - congés de décès :

Le salarié à statut particulier, qui a travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents, bénéficie à compter de la soixante et unième (61^e) journée de travail des congés de décès, des congés fériés et a droit au paiement de ses vacances selon les dispositions de la convention collective lors de son départ.

Pendant qu'il est sous contrat et qu'un jour férié n'est pas inclus dans son horaire normal de travail, le salarié (surnuméraire, remplaçant, temporaire, sous octroi) a droit au versement d'une indemnité égale à un dixième (1/10) du salaire régulier gagné au cours des deux (2) dernières semaines complètes de paie précédant la semaine de congé.

Mariage :

Le salarié à statut particulier ayant trois (3) ans et plus d'ancienneté a droit au congé de mariage prévu à la clause 39.03.

Déménagement :

Le salarié à statut particulier ayant trois (3) ans et plus d'ancienneté a droit au congé de déménagement prévu à la clause 39.04.

Congés personnels :

Le salarié à statut particulier a droit aux congés personnels prévus à l'article 39.07, à partir du 1^{er} juin suivant l'obtention de deux (2) années d'ancienneté.

Assurance salaire et assurance médicaments :

Le salarié à statut particulier ayant un contrat d'au moins six (6) mois et d'au moins quinze (15) heures par semaine bénéficie du régime d'assurances collectives des salariés réguliers stipulé à l'article 22 de la convention collective.

Les employés à statut particulier non admissibles à l'assurance prévue au paragraphe précédent, ayant au moins 180 jours de travail et un contrat de plus de 14 heures par semaine, bénéficient de l'assurance salaire et médicaments des salariés à statut particulier prévue à la police applicable.

Ces régimes d'assurances collectives sont obligatoires pour tous les employés à statut particulier, sauf pour l'assurance médicaments s'il y a une preuve d'assurance de celle-ci en vertu d'un autre contrat collectif. Les contrats d'assurances collectives sont disponibles pour consultation sur le site Web de l'Université.

5.09 Traitement en maladie pour les salariés à statut particulier :

- a) Le salarié à statut particulier bénéficie d'un crédit de deux (2) jours pour cause de maladie ou d'accident par année.
- b) Le salarié à statut particulier ayant complété cent quatre-vingts (180) jours de temps rémunéré se voit ajouter un crédit d'une journée supplémentaire.
- c) À compter du cent quatre-vingt-unième (181^e) jour de temps rémunéré, le salarié à statut particulier a droit, après chaque période de vingt-cinq (25) jours de temps rémunéré, à un crédit d'une (1) journée supplémentaire.
- d) Pour l'application des paragraphes a), b), et c), le salarié à statut particulier ne peut cumuler plus de dix (10) jours de congé par année.
- e) Le salarié à statut particulier conserve son crédit ainsi accumulé aussi longtemps qu'il demeure sur la liste de rappel.
- f) Au 31 mai de chaque année, le salarié à statut particulier perd le crédit accumulé. Au 1^{er} juin, les paragraphes a) à e) s'appliquent.
- g) Après dix-huit (18) mois d'ancienneté, le salarié à statut particulier, lorsqu'il est incapable de remplir son emploi provisoire en raison de maladie ou d'accident, est rémunéré à son taux de salaire régulier durant le délai de carence jusqu'à l'épuisement des jours de maladie qu'il a à son crédit selon les alinéas a), b), c) et e).

Pour chaque période d'absence, le délai de carence est de deux (2) jours ouvrables.

À compter de la troisième (3^e) journée ouvrable d'une période d'absence et jusqu'à la dixième (10^e) journée ouvrable inclusivement, l'Employeur lui verse son salaire régulier. À compter de la onzième (11^e) journée ouvrable jusqu'à l'expiration d'une période identique à la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec, l'Employeur verse au salarié quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire régulier, étant entendu qu'un jour férié est considéré comme un jour ouvrable aux fins de la présente clause. À compter de la troisième (3^e) journée ouvrable d'une période d'absence et jusqu'à l'expiration d'une

période identique à la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec, le salaire versé par l'Employeur est déductible des prestations payables en vertu de tout régime public d'assurance. Ce salarié ne bénéficie pas du régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec.

- h) Nonobstant l'alinéa g), l'Employeur cesse de verser les prestations établies à cet alinéa au salarié absent pour cause de maladie ou d'accident à la date prévue de l'expiration de son emploi provisoire.
- i) Pour profiter de la protection accordée à l'alinéa g), le salarié doit aviser son supérieur immédiat de la cause de son absence au cours des deux (2) premières heures de son absence. En cas d'impossibilité de le faire dans ledit délai, il devra aviser son supérieur immédiat dès que possible. L'Employeur se réserve le droit de faire examiner le salarié par un médecin de son choix.
- j) À la demande de l'Employeur, le salarié devra produire un certificat médical de son médecin traitant normalement après la troisième (3^e) journée d'absence.
- k) S'il y a conflit entre le médecin de l'Employeur et celui du salarié quant à la nature de la maladie ou de l'accident, quant à la date du retour au travail, un troisième (3^e) médecin peut être nommé conjointement par les deux (2) parties et la décision de celui-ci est finale. Les honoraires et dépenses dudit médecin sont partagés également entre les deux (2) parties.
- l) En contrepartie des prestations prévues à la présente clause, la totalité du rabais consenti par Emploi et immigration du Canada est acquise à l'Employeur.
- m) Le salarié qui obtient un poste en cours d'année, se voit accorder le crédit annuel correspondant à sa date d'embauche à titre de salarié annuel ou périodique auquel sont ajoutés les jours de maladie qu'il a à son crédit conformément à la présente clause. Le solde de ce crédit ne peut toutefois excéder le nombre de jours accordés pour cause de maladie ou d'accident au salarié annuel ou périodique selon le cas.

5.10 Ancienneté des salariés à statut particulier

- a) À la date de la signature de la convention collective, l'ancienneté du salarié est celle indiquée à l'annexe H « Liste des salariés à statut particulier ayant cent quatre-vingts (180) jours et plus d'ancienneté ».
- b) Le salarié accumule l'ancienneté en heures rémunérées, converties en années, en mois et en jours selon ce qui suit :

- une journée de travail équivaut :
 - pour les groupes bureau et technique : sept (7) heures;
 - pour le groupe métiers et services : sept heures et trois quarts (7 3/4);
 - une semaine régulière de travail équivaut à cinq (5) jours, soit :
 - pour les groupes bureau et technique : trente-cinq (35) heures;
 - pour le groupe métiers et services : trente-huit heures et trois quarts (38 3/4);
 - un mois de travail, pour tous les groupes, équivaut à vingt et un virgule six (21,6) jours;
 - une année de travail, pour tous les groupes, équivaut à deux cent soixante (260) jours.
- c) Seul le salarié à statut particulier ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours d'ancienneté bénéficie des dispositions suivantes :
- i) Pour tout emploi provisoire d'une durée prévue de plus d'un (1) mois et de plus de quinze (15) heures, l'Employeur convient de rappeler les salariés qui répondent aux exigences de l'emploi en commençant par ceux ayant accumulé le plus d'ancienneté.
 - ii) À sa mise à pied, le salarié est inscrit sur la liste de rappel et il conserve son ancienneté pendant vingt-quatre (24) mois. Cependant, le salarié qui refuse deux (2) rappels consécutifs perd l'ancienneté accumulée :
 - à moins que l'acceptation du salarié implique le bris d'un contrat, chez un autre employeur, d'une durée supérieure à celui offert;
 - à moins que le refus du salarié ne soit pour cause de maladie ou d'accident. Dans ce cas, l'Employeur peut exiger un certificat médical.
- d) Les heures supplémentaires ainsi que les indemnités de vacances ne sont pas considérées dans le calcul de l'ancienneté.

5.11 Mécanisme d'application de l'ancienneté des salariés à statut particulier

- a) Une liste de rappel des salariés à statut particulier est mise à jour toutes les deux (2) semaines et une copie de celle-ci est remise au Syndicat.

Cette liste comprend les éléments suivants :

- Nom du salarié
 - Prénom du salarié
 - Ancienneté du salarié
 - Groupe du salarié
 - Statut d'emploi
- b) Cette liste est produite en date du mercredi suivant la date du versement normal de la paie. À titre d'exemple, une liste est produite en date du 11 octobre 1989, cette date étant le premier (1^{er}) mercredi suivant le versement de la paie du 5 octobre 1989.
- c) L'ancienneté inscrite sur cette liste est considérée comme étant l'ancienneté officielle des salariés et celle-ci est en vigueur pour une durée de deux (2) semaines.
- d) Cette liste est produite en tenant compte des feuilles de temps reçues au Service des ressources humaines avant dix-sept heures (17 h) le vendredi suivant la date de versement normal de la paie. Il est de la responsabilité du salarié de prendre les dispositions nécessaires pour que sa feuille de temps soit acheminée au Service des ressources humaines dans les délais requis.
- e) Le droit de rappel prévu à l'alinéa 5.10 c) s'applique aux salariés selon leur groupe.

Il est également de la responsabilité du salarié d'informer le Service des ressources humaines lorsqu'il termine son emploi à l'intérieur des deux (2) semaines suivant la production de la liste d'ancienneté, afin d'être considéré aux fins de rappel sur des emplois disponibles.

5.12 Modalités d'application

Aux fins d'application de l'alinéa 5.10 c), les parties conviennent de ce qui suit :

Pour tous les besoins de plus de quinze (15) heures par semaine à titre de remplaçant, surnuméraire, temporaire ou sous octroi d'une durée prévue de plus d'un (1) mois, l'Employeur est tenu de rappeler au travail les salariés sur la liste de rappel par ordre d'ancienneté : le salarié ainsi rappelé est tenu d'accepter le travail offert sinon un refus est consigné à son dossier.

Pour les besoins de quinze (15) heures et moins par semaine à titre de remplaçant, temporaire, surnuméraire ou sous octroi d'une durée prévue de plus d'un (1) mois, l'Employeur convient de rappeler au travail seulement les salariés sur la liste de rappel par ordre d'ancienneté qui ont signifié au Service des ressources humaines leur disponibilité pour de tels besoins. Le salarié ainsi rappelé est tenu d'accepter le travail offert sinon un refus est consigné à son dossier.

Dans le cas d'un remplacement de congé partiel sans traitement à la suite d'un congé de maternité, le salarié qui a effectué le remplacement du congé de maternité est tenu d'accepter le remplacement quel que soit le nombre d'heures hebdomadaires à effectuer, sinon un refus est consigné à son dossier.

À la demande écrite d'un salarié au Service des ressources humaines, pour les besoins de plus d'un mois, l'Employeur peut combiner deux (2) emplois à temps partiel de façon à augmenter le nombre d'heures de travail par semaine jusqu'à un maximum équivalent à un emploi à temps complet. Le salarié doit répondre aux exigences normales du poste. Après trois (3) refus consécutifs, le salarié est retiré de cette liste de disponibilité.

5.13 Modalités d'inscription

a) Les salariés sont inscrits sur la liste de rappel selon l'un ou l'autre des groupes suivants :

A « Aide-technique » : Salariés répondant aux exigences des diverses fonctions d'assistance technique dans les domaines de l'art, de l'audiovisuel, des sciences pures et appliquées, etc.

T « Technique » : Salariés possédant des connaissances acquises par l'obtention d'un diplôme terminal d'études collégiales (D.E.C.) ou par l'obtention d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

B « Bureau » : Salariés répondant aux exigences de scolarité et d'expérience prévues dans le plan d'évaluation de la convention collective et dans les descriptions de fonction de ce groupe.

M « Métiers et services » : Salariés répondant aux exigences de scolarité et d'expérience prévues aux annexes D-1 et D-2 (Qualifications requises « métiers et services ») de la convention collective et dans les descriptions de fonction de ce groupe.

- b) Les salariés inscrits sur la liste de rappel doivent indiquer à l'Employeur le groupe pour lequel ils répondent aux qualifications requises et dans lequel ils désirent être inscrits.
- c) Le salarié ne peut être inscrit qu'à un seul groupe et le droit de rappel du salarié prévu à l'alinéa 5.10 c) ne s'applique qu'à l'intérieur de chacun des groupes.

Ainsi, à titre d'exemple, un salarié ayant choisi d'être inscrit dans le groupe T « technique » ne peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté aux fins de rappel que pour les emplois de technicien tel que définis à l'alinéa a).

Le choix du salarié d'être inscrit à l'un ou l'autre des groupes tel que prévu aux présentes est irréversible.

Cependant, nonobstant le paragraphe précédent, un salarié qui obtient une scolarité supérieure à celle qu'il détenait au moment de son choix, tel que prévu à l'alinéa b), lui permettant de répondre aux qualifications requises d'un autre groupe, peut, sur demande écrite, choisir d'être inscrit dans le nouveau groupe auquel il répond désormais aux qualifications requises. Lors du passage d'un groupe à un autre, en conformité des dispositions du présent paragraphe, le salarié conserve l'ancienneté accumulée dans le groupe précédent.

5.14 Modalités de rappel

Le rappel des salariés inscrits sur la liste de rappel, tel que prévu à l'alinéa 5.10 c) se fera par appel téléphonique.

Les salariés inscrits sur la liste de rappel doivent indiquer au Service des ressources humaines de l'U.Q.T.R. le numéro de téléphone où ils peuvent être rejoints. Un salarié peut indiquer plus d'un numéro de téléphone.

Le Service des ressources humaines n'est tenu d'appeler qu'une seule fois au numéro de téléphone (ou aux numéros dans le cas où un salarié a indiqué plus d'un numéro) pour un même rappel.

Si lors de cet ou de ces appel(s) le salarié ne peut être rejoint, le salarié suivant qui répond aux exigences de l'emploi et qui est le plus ancien est alors appelé selon les mêmes mécanismes.

Cependant, le fait de n'avoir pu être rejoint n'est pas considéré comme un refus au sens du sous-alinéa 5.10 c) ii).

5.15 Conditions particulières

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

- a) Lors de l'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé, le salarié qui postule peut utiliser son ancienneté ainsi accumulée.
- b) Pour le salarié à statut particulier qui a obtenu un poste, seule la période de probation lorsque créditée en tout ou en partie peut être considérée comme de l'ancienneté ou du service actif aux fins de l'application de l'article 15.00 « Sécurité d'emploi ». Si ce salarié ne complète pas la période de probation, il est réinscrit sur la liste de rappel des statuts particuliers.
- c) Il bénéficie de l'avancement d'échelon, pour toute période de deux cent soixante (260) jours d'ancienneté accumulée.
- d) Il est inscrit sur la liste d'ancienneté prévue à la clause 10.03 de l'article « Ancienneté ».

5.16 Congés parentaux et familiaux pour les salariés à statut particulier

- A) Le salarié à statut particulier ayant accumulé deux (2) ans d'ancienneté et plus
 - a) Le salarié à statut particulier ayant accumulé deux (2) ans d'ancienneté et plus bénéficie, en y faisant les adaptations nécessaires, des droits et congés parentaux prévus à l'article 40.
 - b) Pour avoir droit aux indemnités et, lorsque prévu au maintien du salaire, le salarié à statut particulier doit détenir un emploi provisoire. Il en bénéficie alors pour la durée de cet emploi ainsi que pour la période où il aurait été prolongé ou réengagé. Il accumule alors de l'ancienneté pendant la période où il reçoit des indemnités de congé de maternité.
 - c) Les sous-alinéas 5.16 B) e), g), h), i), j), k), m), n), o) et p) s'appliquent.
 - d) Le salaire hebdomadaire régulier qui sera considéré pour déterminer les indemnités versées est le salaire du salarié au moment de la prise du congé.
- B) Le salarié à statut particulier ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté
 - a) La salariée à statut particulier enceinte a droit à un arrêt de travail ou à une suspension de disponibilité temporaire d'une durée de vingt-et-une (21) semaines qui doivent être consécutives.

- b) Pour obtenir cet arrêt de travail ou cette suspension de disponibilité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins de deux (2) semaines avant la date prévue d'arrêt ou de suspension de disponibilité, accompagné d'un certificat médical attestant de la date prévue de la naissance.

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

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

La salariée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son arrêt de travail ou de sa suspension de disponibilité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de l'enfant l'exige, a droit à une extension de son arrêt de travail ou de sa suspension de disponibilité de la durée indiquée au certificat médical.

Lorsque l'enfant est hospitalisé en cours d'arrêt de travail ou de suspension de disponibilité, la salariée peut revenir au travail pendant la durée de cette hospitalisation, après entente avec l'Employeur.

- e) La salariée bénéficie au besoin des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. 1977, c.S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte.
- f) L'arrêt de travail ou la suspension de disponibilité peut être d'une durée moindre que vingt-et-une (21) semaines. Si la salariée revient au travail ou, selon le cas, indique sa disponibilité à travailler de nouveau dans les deux (2)

semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail.

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

Si le contrat d'engagement est expiré ou si la salariée bénéficiait d'une suspension de disponibilité, la salariée bénéficie de nouveau des dispositions du paragraphe 5.10 à la date de la fin de la suspension de disponibilité ou de l'arrêt de travail.

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

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

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

Il peut alors utiliser les journées de maladie auxquelles il a droit.

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

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

- n) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

Ce congé ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

- o) Le salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période d'au plus douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

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

Le salarié peut s'absenter jusqu'à vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou d'une personne pour laquelle il agit comme proche aidant, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

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

Pour la durée totale de cette prolongation, le salarié à statut particulier conserve ses jours effectivement travaillés ou son ancienneté, ou les deux (2) selon le cas, et la période de vingt-quatre (24) mois prévue à l'alinéa 5.10 c) ii) est suspendue.

- p) Pendant les congés prévus aux sous-alinéas n) et o), le salarié à statut particulier est considéré en arrêt de travail ou en suspension de disponibilité.

5.17 Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, désire imposer un congédiement disciplinaire à un salarié à statut particulier ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés, il doit convoquer ledit salarié par un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures; au même moment, l'Employeur avise le président du Syndicat ou son représentant que cette personne a été convoquée.

Le préavis adressé à ce salarié doit spécifier l'heure et l'endroit où il doit se présenter et la nature des faits qui lui sont reprochés. Cette personne peut être accompagnée et représentée, si elle le désire, par un représentant du Syndicat.

Ce salarié peut recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lors d'un congédiement disciplinaire.

Cette personne est réinscrite sur la liste de disponibilité si l'emploi provisoire qu'elle occupait est terminé au moment où l'arbitre décide de la rétablir dans ses droits.

5.18 Perfectionnement

Sous réserve des modalités établies par le Comité de perfectionnement, le salarié à statut particulier ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés :

- se voit rembourser, sur présentation d'une quittance et d'une preuve de succès, les droits de scolarité pour tout cours créditable suivi chez l'Employeur, sous réserve d'un maximum de deux (2) cours par session. Cette personne doit soumettre sa demande avant le début de la session;
- peut participer, en dehors de ses heures de travail, à des séminaires organisés par le Service des technologies de l'information;

- peut participer, après autorisation de son supérieur, à des activités de perfectionnement directement reliées aux tâches de types ateliers, congrès ou autres activités de formation ponctuelles, individuelles ou collectives, que ces activités soient dispensées par l'Université ou non.

Les coûts reliés à ces différentes activités sont pris à même le budget de perfectionnement prévu au paragraphe 20.02 de l'article « Perfectionnement ».