

# CONVENTION COLLECTIVE

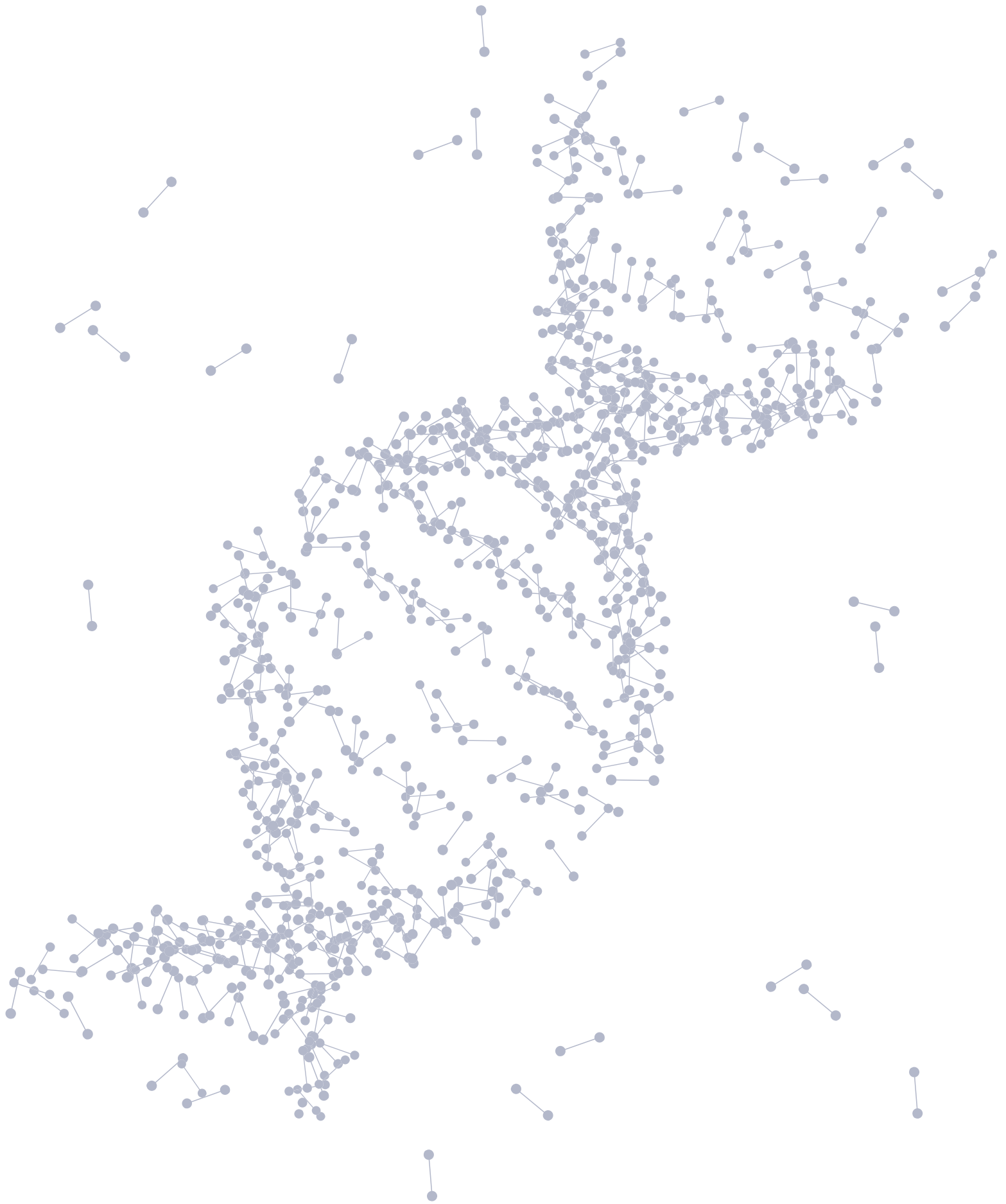
entre

la Société de gestion du personnel  
du Centre de Recherche du CHU de Québec

et

le Syndicat des professionnelles et professionnels  
de la recherche œuvrant au CHUL

13 juillet 2017 au 4 juillet 2020



**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CENTRE DE RECHERCHE DU CHU  
DE QUÉBEC**

**ET**

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA  
RECHERCHE OEUVRANT AU CHUL (*SPPROC*)**

**13 JUILLET 2017 AU 4 JUILLET 2020**



## TABLE DES MATIÈRES

<b>ARTICLE 1</b>	<b>BUT DE LA CONVENTION</b>	<b>1</b>
<b>ARTICLE 2</b>	<b>DÉFINITIONS</b>	<b>2</b>
<b>ARTICLE 3</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 4</b>	<b>RECONNAISSANCE DES DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 5</b>	<b>RÉGIME SYNDICAL</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 6</b>	<b>AFFICHAGE ET EMBAUCHE</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 7</b>	<b>PÉRIODE D'ESSAI</b>	<b>14</b>
<b>ARTICLE 8</b>	<b>ÉVALUATION</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 9</b>	<b>RAPPEL PRIORITAIRE ET MAINTIEN EN EMPLOI</b>	<b>16</b>
<b>ARTICLE 10</b>	<b>MISE À PIED</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 11</b>	<b>LISTE DE DISPONIBILITÉ ET DE LIEN D'EMPLOI</b>	<b>18</b>
<b>ARTICLE 12</b>	<b>HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 13</b>	<b>HEURES SUPPLÉMENTAIRES</b>	<b>20</b>
<b>ARTICLE 14</b>	<b>RÉMUNÉRATION</b>	<b>21</b>
<b>ARTICLE 15</b>	<b>VACANCES</b>	<b>23</b>
<b>ARTICLE 16</b>	<b>CONGÉS FÉRIÉS</b>	<b>24</b>
<b>ARTICLE 17</b>	<b>DÉPENSES INHÉRENTES À LA FONCTION</b>	<b>25</b>
<b>ARTICLE 18</b>	<b>PERFECTIONNEMENT</b>	<b>26</b>
<b>ARTICLE 19</b>	<b>PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE</b>	<b>28</b>
<b>ARTICLE 20</b>	<b>CONGÉS POUR RAISONS MÉDICALES ET FAMILIALES</b>	<b>29</b>
<b>ARTICLE 21</b>	<b>CONGÉS SOCIAUX</b>	<b>30</b>
<b>ARTICLE 22</b>	<b>DROITS PARENTAUX</b>	<b>31</b>
<b>ARTICLE 23</b>	<b>RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE</b>	<b>47</b>
<b>ARTICLE 24</b>	<b>RETRAITE</b>	<b>48</b>
<b>ARTICLE 25</b>	<b>SERVICES ESSENTIELS</b>	<b>50</b>
<b>ARTICLE 26</b>	<b>MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES</b>	<b>51</b>
<b>ARTICLE 27</b>	<b>PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE</b>	<b>53</b>
<b>ARTICLE 28</b>	<b>COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)</b>	<b>55</b>
<b>ARTICLE 29</b>	<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE</b>	<b>56</b>
<b>ANNEXE A</b>	<b>DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOI</b>	<b>58</b>

<b>ANNEXE B</b>	<b>ÉCHELLES SALARIALES</b>	<b>62</b>
<b>ANNEXE C</b>	<b>ACCRÉDITATION</b>	<b>67</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 1</b>	<b>CONCERNANT LES SYNDICABLES NON-SYNDIQUÉS</b>	<b>70</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 2</b>	<b>CONCERNANT L'ACCORD DE CONCILIATION</b>	<b>71</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 3</b>	<b>RELATIVE À UNE PRIME DE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE (ARTICLE 14.4)</b>	<b>77</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 4</b>	<b>CRITÈRES POUR ÊTRE QUALIFIÉ DE PROFESSEUR(E) ASSOCIÉ (E) EN APPLICATION DE L'ARTICLE 2.3 DE LA CONVENTION COLLECTIVE</b>	<b>80</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 5</b>	<b>SUR LES CUBICULES</b>	<b>82</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 6</b>	<b>SUR LE CALCUL DES JOURNÉES DE VACANCES ANNUELLES</b>	<b>84</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 7</b>	<b>SUR LA CATÉGORISATION DE TOUS LES PROFESSIONNELS ET PROFESSIONNELLES DE RECHERCHE EN EMPLOI AU MOMENT DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE</b>	<b>86</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 8</b>	<b>SUR LE RATTRAPAGE D'ÉCHELONS DE TOUS LES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE RECHERCHE DE CATÉGORIE 2 EN EMPLOI À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE</b>	<b>88</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 9</b>	<b>SUR LA MOBILITÉ DU PERSONNEL- ÉNONCÉ DE PRINCIPE</b>	<b>90</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 10</b>	<b>ENTENTE PARTICULIÈRE RELATIVE AUX FRAIS D'ARBITRAGES POUR CERTAINS GRIEFS</b>	<b>92</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 11</b>	<b>POUR LES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE RECHERCHE DONT LE SALAIRE EST ÉTOILÉ</b>	<b>94</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 12</b>	<b>SUR LA MODULATION DES REPRISES DE VACANCES ANNUELLES ACCUMULÉES</b>	<b>95</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 13</b>	<b>LISTE DE SERVICE ET SERVICE CUMULÉ</b>	<b>97</b>

**ARTICLE 1                    BUT DE LA CONVENTION**

- 1.1        L'employeur reconnaît que les professionnelles et professionnels de recherche contribuent de façon significative à l'exécution des activités de recherche effectuées pour le bénéfice du Centre de recherche du Centre Hospitalier Universitaire de Québec - Université Laval (site CHUL) par les chercheuses et les chercheurs qui y œuvrent.
  
- 1.2        Les présentes dispositions ont pour objet de favoriser les rapports ordonnés entre les parties et de déterminer des conditions de travail équitables.

## **ARTICLE 2 DÉFINITIONS**

### **2.1 ACTIVITÉ DE RECHERCHE**

Ensemble des tâches, actions, projets ou programme d'un ou de plusieurs chercheuses ou chercheurs y compris les activités de support à la recherche.

### **2.2 CRCHU de Québec - Université Laval**

Le Centre de recherche du Centre Hospitalier Universitaire (CRCHU) de Québec - Université Laval (site CHUL)

### **2.3 CHERCHEURE OU CHERCHEUR**

Une personne rattachée au CRCHU de Québec - Université Laval (site CHUL) et qui est soit :

- a) Un(e) professeur(e) de carrière (adjoint(e), agrégé(e), titulaire, invité(e) ou retraité(e)), rattaché à une faculté universitaire.
- b) Un(e) professeur(e) sous octroi qui a obtenu une subvention ou une bourse nominative à titre individuel.
- c) Pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois, un(e) professeur(e) sous octroi qui n'a pas obtenu une subvention ou une bourse nominative, mais qui est en demande pour une subvention ou une bourse nominative
- d) Un(e) professeur(e) de clinique reconnu(e) par la Faculté de médecine de l'Université Laval et le CRCHU de Québec – Université Laval.
- e) Un(e) professeur(e) associé(e) qui répond aux critères décrits à la lettre d'entente 4.

### **2.4 CHERCHEURE OU CHERCHEUR RESPONSABLE**

Chercheure, chercheur ou groupe de chercheuses ou chercheurs qui embauche et qui assure le financement de la professionnelle ou du professionnel de recherche.

Cette chercheure ou chercheur ou groupe de chercheurs demeure chercheur responsable malgré le fait que la professionnelle ou le professionnel de recherche est payé(e) grâce à une source de financement autre que celle de la chercheure ou du chercheur ou groupe de chercheuses ou chercheurs pour une période temporaire n'excédant pas six (6) mois, à moins d'entente avec le syndicat.

### **CHERCHEURE OU CHERCHEUR DÉSIGNÉ(E)**

Chercheure ou chercheur que la chercheure ou le chercheur responsable désigne pour superviser, en tout ou en partie, le travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche. Le nom de la chercheure ou du chercheur désigné(e) doit être inscrit au document d'attestation d'embauche prévu à l'article 6.7.



## 2.5 **CONJOINT-CONJOINTE**

On entend par conjoints les personnes :

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

## 2.6 **EMPLOYEUR**

Société de gestion du personnel (SGP) du Centre de recherche du Centre Hospitalier Universitaire de Québec, représentée par la Direction des ressources humaines.

## 2.7 **EMPLOI**

Affectation particulière d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche pour l'accomplissement des tâches que la chercheuse ou le chercheur responsable lui assigne.

## 2.8 **FPPU**

Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche.

## 2.9 **JOUR TRAVAILLÉ**

Une période de sept (7) heures de travail, les heures supplémentaires payées devant être ajoutées à cette période de sept (7) heures.

## 2.10 **PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE**

Toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation.

## 2.11 **PROJET OU PROGRAMME DE RECHERCHE**

Ensemble des tâches ou des actions à accomplir regroupées autour d'une problématique de recherche biomédicale en santé sous l'autorité d'un ou de plusieurs chercheuses ou chercheurs.

## 2.12 **SERVICE**

Durée du service auprès de la chercheuse ou du chercheur responsable.

Dans le cas d'un groupe de chercheuses ou chercheurs responsables réuni dans une même activité, la professionnelle ou le professionnel de recherche accumule du service également auprès de chacun des chercheuses ou chercheurs du groupe, et ce, même si les membres du groupe changent en partie.

Dans le cas d'un groupe de chercheuses ou chercheurs responsables réuni dans diverses activités, la professionnelle ou le professionnel de recherche accumule du service auprès de chacun des chercheuses ou chercheurs du groupe, proportionnellement au travail effectué pour chacun des chercheur(e)s, conformément à la répartition apparaissant au document d'attestation d'embauche prévue à l'article 6.7, et ce, même si les membres du groupe changent en partie.

### 2.13 **SERVICE CUMULÉ**

Durée du service auprès de l'employeur par une professionnelle ou un professionnel de recherche, depuis le début de son lien d'emploi à titre de professionnelle ou professionnel de recherche avec l'employeur, incluant les périodes de libérations syndicales, les périodes de congés rémunérés et les périodes de congés sans rémunération pour motif parental. La durée du service cumulé s'exprime en année et en jour de calendrier.

### 2.14 **SYNDICAT**

Syndicat des professionnelles et professionnels de la recherche œuvrant au CHUL (*SPPROC*)

### 2.15 **TITRE FONCTIONNEL**

Titre d'emploi précisant les responsabilités et les fonctions d'un professionnel de recherche de catégorie 3. Seul la ou le chercheur(e) responsable ou désigné(e) peut attribuer un titre fonctionnel. Le titre fonctionnel doit avoir été approuvé par la Société de gestion du personnel du CRCHU de Québec.

### **ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 3.1 La convention collective s'applique à toutes les professionnelles et à tous les professionnels de recherche visés par la décision d'accréditation.
- 3.2 Peuvent effectuer, en totalité ou en partie, des tâches accomplies généralement par des professionnelles et professionnels de recherche les personnes suivantes :
- a) L'étudiante ou l'étudiant inscrit(e) à temps complet à la maîtrise pour la durée de ses études n'excédant pas douze (12) sessions, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat ;
  - b) L'étudiante ou l'étudiant inscrit(e) à temps complet au doctorat pour la durée de ses études n'excédant pas vingt et une (21) sessions, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat ;
  - c) La stagiaire postdoctorale ou le stagiaire postdoctoral inscrit(e) à la faculté des études supérieures, pour la durée d'un stage n'excédant pas cinq (5) ans, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat ;
  - d) La chercheure et le chercheur ;
  - e) L'étudiante ou l'étudiant inscrit(e) dans une université reconnue et dont le travail s'inscrit dans le cadre de leur propre programme d'études ;
  - f) L'étudiante ou l'étudiant travaillant pendant la session d'été, si elle ou il était inscrit(e) à temps complet dans une université reconnue à la session d'hiver précédente. Il est entendu que cette exclusion s'inscrit dans un contexte de poursuite des études.
  - g) L'étudiante ou l'étudiant inscrit(e) dans un programme de premier cycle pour un maximum de quinze (15) heures par semaine.

Les personnes prévues aux alinéas a), b), c) et g) ne pourront accomplir, dans le cadre de leur statut et au-delà de la durée qui leur est applicable, des tâches accomplies généralement par des professionnelles et professionnels de recherche, à moins d'être embauchées à titre de professionnelle ou professionnel de recherche conformément aux stipulations de la convention collective.

- 3.3 L'Employeur avisera le Syndicat, deux (2) fois par année (le 1<sup>er</sup> septembre et le 1<sup>er</sup> mars), du nom de la stagiaire ou du stagiaire postdoctoral(e), du nom de la professeure ou du professeur qui l'accueille, et sur demande, de la provenance et le type de financement ainsi que de la durée du stage.
- 3.4 Les personnes non visées par le certificat d'accréditation peuvent également effectuer à l'occasion et dans le cadre de leur travail, des tâches de professionnelles et de professionnels de recherche.

## **ARTICLE 4 RECONNAISSANCE DES DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

### **4.1 INTERPRÉTATION DE LA DÉCISION D'ACCRÉDITATION**

Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

### **4.2 DROITS DE LA DIRECTION**

L'employeur conserve le libre exercice de ses droits de direction, en autant que cela ne contrevient pas aux dispositions de la présente convention.

### **4.3 AGENT NÉGOCIATEUR**

L'employeur reconnaît le syndicat comme l'unique agent négociateur.

### **4.4 ENTENTES PARTICULIÈRES**

Sous réserve des articles 12.6 et 14.4, aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une ou des professionnelles et professionnels de recherche et l'employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

### **4.5 MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE**

En tout temps pendant la durée de la présente convention, les parties se réservent le droit d'ignorer ou de modifier l'un ou l'autre des articles de la présente convention, à la condition expresse que cela soit fait par entente mutuelle écrite et signée par les représentants autorisés de chacune des parties.

### **4.6 NON-DISCRIMINATION**

L'employeur et le syndicat s'engagent à n'exercer aucune discrimination.

### **4.7 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL**

L'employeur et le syndicat reconnaissent que les différentes formes de harcèlement constituent un acte répréhensible et s'engagent à ne tolérer aucune forme de harcèlement en milieu de travail.

#### **Harcèlement psychologique**

Le harcèlement psychologique se définit comme étant une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu d'apprentissage ou de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique, si elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et produit un effet nocif continu sur elle.

## **Harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non voulu et consiste en une pression indue exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre son droit à des conditions de travail justes et raisonnables ou son droit à la dignité.

### **4.8 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

L'employeur et le syndicat des professionnelles et professionnels de la recherche œuvrant au CHUL (*SPPROC*) se soumettent aux droits et obligations prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et à la *Loi sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles*.

### **4.9 RESPONSABILITÉ CIVILE**

L'employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute professionnelle ou tout professionnel de recherche dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de ses fonctions, dans le cadre des règlements, normes et procédures en vigueur et il convient de n'exercer contre elle ou lui aucune réclamation à cet égard, à moins de faute lourde de la part de la professionnelle ou du professionnel de recherche, dont la preuve incombe à l'employeur.

### **4.10 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE**

Sous réserve des ententes individuelles visant à protéger l'information à caractère confidentiel, la professionnelle ou le professionnel de recherche n'est pas tenu(e) de signer un document qui concerne un sujet de recherche. En toute conscience professionnelle, elle ou il ne peut endosser ni modifier un document qu'elle ou qu'il a signé et croit exact sur le plan professionnel. Dans de tels cas, aucune mesure disciplinaire ne peut lui être imposée.

La professionnelle ou le professionnel de recherche n'est pas tenu(e) d'accomplir des actions qui contreviendraient aux règles édictées par l'ordre professionnel auquel elle ou il appartient.

## **ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL**

### **5.1 OBLIGATION D'ADHÉSION AU SYNDICAT**

Toute professionnelle ou professionnel de recherche membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux et toutes celles qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

### **5.2 ADHÉSION OBLIGATOIRE**

Toute nouvelle professionnelle ou tout nouveau professionnel de recherche doit devenir membre du syndicat à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi.

### **5.3 EXCEPTION À LA RÈGLE**

L'employeur n'est pas tenu de congédier une professionnelle ou un professionnel de recherche dont le syndicat refuse l'adhésion ou qu'il expulse de ses rangs.

Cependant, celle-ci ou celui-ci reste soumis aux dispositions concernant la retenue syndicale.

### **5.4 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES**

- a) L'employeur retient sur la paie de chaque professionnelle ou professionnel de recherche, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet, mensuellement, les sommes ainsi perçues à l'agent percepateur identifié par le syndicat ainsi qu'une liste détaillée (papier ou électronique) comprenant : le nom, prénom, numéro d'employé, numéro de contrat, le nombre d'heures, le traitement versé, le montant de cotisation syndicale retenue et la période.
- b) L'employeur inscrit le montant total des cotisations syndicales versées par une professionnelle ou un professionnel de recherche sur les feuillets T-4 et Relevé 1 de l'année d'imposition.

### **5.5 CAS LITIGIEUX**

Lorsque l'une ou l'autre des parties soulève un cas litigieux relativement à l'article 39 C.t, à savoir si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision finale pour la remettre ensuite, en conformité avec cette décision.

### **5.6 INFORMATIONS FOURNIES AU SYNDICAT**

L'employeur fournit au syndicat à chaque mois, sur support informatique reconnu, la liste des personnes embauchées en indiquant les renseignements suivants : nom, date d'embauche, adresse civique, adresse courriel au CRCHU de Québec – Université Laval, titre d'emploi, statut ; la liste des absences prolongées avec le motif ; la liste des professionnelles et professionnels de recherche qui ont quitté définitivement, avec leur date de départ.

### **5.7 LOCAL SYNDICAL**

Le syndicat bénéficiera, selon les politiques en vigueur du CRCHU de Québec, d'un local syndical.

## 5.8 UTILISATION DES LOCAUX

Sauf en cas de grève ou de lock-out et sous réserve de la disponibilité des locaux, le syndicat peut tenir des réunions avec les professionnelles et les professionnels de recherche dans les locaux du CRCHU de Québec, en dehors des heures de travail. L'utilisation des locaux est sans frais ou aux conditions fixées par le CRCHU de Québec.

## 5.9 LOCAL DE REPOS

L'employeur met à la disposition des professionnelles et professionnels de recherche des espaces de repos.

## 5.10 TABLEAU D’AFFICHAGE

L'employeur met à la disposition du syndicat, un tableau servant exclusivement à des fins d'affichage syndical. Les propos affichés ne doivent pas être dirigés contre l'employeur ou ses représentants.

## 5.11 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

### LISTE DES REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Le syndicat fournit à l'employeur la liste des officières et officiers du syndicat ainsi que le nom des délégué(e)s et des représentantes et représentants syndicaux, le cas échéant, et avise de toute modification subséquente.

L'employeur fait de même pour ses représentant(e)s officiel(le)s face au syndicat.

### DÉLÉGUÉ(E)

La déléguée ou le délégué peut rencontrer, au besoin, l'employeur, après avoir pris rendez-vous.

La déléguée ou le délégué peut, durant les heures de travail, rencontrer les professionnelles et professionnels de recherche sur les lieux du travail. Dans ces cas, les rencontres sont alors d'une durée maximale d'une heure et ne doivent pas entraîner de temps supplémentaire.

L'approbation de ces rencontres est donnée par l'employeur. L'employeur peut refuser que la professionnelle ou le professionnel de recherche assiste à cette rencontre si son absence empêche de façon sérieuse le bon déroulement de son travail. Il doit alors identifier un autre moment approprié.

### REPRÉSENTANT(E) S DE LA FPPU

La représentante ou le représentant de la FPPU peut, durant les heures de travail, rencontrer les professionnelles et professionnels de recherche sur les lieux du travail. Dans ces cas, les rencontres sont alors d'une durée maximale d'une heure et ne doivent pas entraîner de temps supplémentaire.

L'approbation de ces rencontres est donnée par l'employeur. L'employeur peut refuser que la professionnelle ou le professionnel de recherche assiste à cette rencontre si son absence empêche de façon sérieuse le bon déroulement de son travail. Il doit alors identifier un autre moment approprié.

## 5.12 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

1. La professionnelle ou le professionnel de recherche absent de son travail en vertu du présent article conserve son statut de salarié et continue de bénéficier de tous les droits prévus à la convention collective, sous réserve des autres dispositions de la convention.
2. Seules les personnes dûment mandatées par le syndicat sont habilitées à demander des libérations aux fins du présent article.
3. À moins de circonstances particulières, la demande de libération doit être faite au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.
4. Une libération syndicale en vertu du présent article n'est pas refusée par l'employeur sauf si les besoins des activités de recherche en cours demandent la présence d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche.
5. À moins de circonstances exceptionnelles, il ne peut y avoir plus d'une (1) professionnelle ou d'un (1) professionnel de recherche libéré(e) aux fins du présent article par une chercheuse ou un chercheur responsable ou désigné(e).
6. **Afin de permettre au syndicat d'assumer l'ensemble des tâches qui découlent de la convention collective et de représentation, l'employeur accorde sans perte de traitement :**
  - a) le temps requis pour les rencontres convoquées par une chercheuse ou un chercheur responsable ou désigné(e) aux fins de rencontrer une professionnelle ou un professionnel de recherche soit pour son évaluation, soit pour une mesure disciplinaire ; ce dernier conformément à 5.11 b) peut être assisté d'un(e) (1) délégué(e) ou représentant(e) syndical(e) ;
  - b) le temps requis pour l'audition des griefs pour une ou un représentant du syndicat ;
  - c) le temps requis pour les rencontres des comités conjoints ;
  - d) le syndicat peut tenir deux (2) assemblées générales par année de convention et les salarié(e)s pourront y assister sans réduction de traitement dans la mesure où elles sont convoquées et tenues à compter de seize (16) heures ;
  - e) pour le congrès de la FPPU à tous les trois (3) ans, l'employeur accorde une banque de cinquante-six (56) heures pour l'occasion ;
  - f) une banque de trois cent soixante-dix-huit (378) heures par année de convention collective pour l'ensemble des représentant(e)s syndicaux(ales) pour l'accomplissement de toute autre tâche.



**7. Pour la préparation de la convention collective :**

- a) pour les rencontres de négociation convoquées par l'employeur, au plus deux (2) personnes peuvent être libérées aux frais de l'employeur, le temps requis pour ces rencontres ;
- b) de plus, aux fins du renouvellement de la convention collective, l'employeur accorde, dans les six (6) mois qui précèdent la date de la fin de la convention collective et jusqu'à de signature, une banque de cent-douze (112) heures de libération avec remboursement par le syndicat pour la moitié de ces heures.

**8. Libérations avec remboursement par le syndicat pour le traitement et la part de l'employeur aux avantages sociaux**

- a) l'employeur accorde, avec remboursement par le syndicat, la libération d'une personne désignée par le syndicat pour l'équivalent d'une journée par semaine, sauf si les besoins de la recherche demandent la présence de cette personne ;
- b) l'employeur accorde en plus, pour une année de convention, cent-quatre-vingt-seize (196) heures de libération sans perte de traitement, mais avec remboursement par le syndicat.

## **ARTICLE 6                   AFFICHAGE ET EMBAUCHE**

6.1       L'affichage est obligatoire pour tous les emplois sauf dans les trois (3) cas suivants :

- a)       le renouvellement d'un emploi conformément au paragraphe 9.1 ;
- b)       les emplois dont la durée est de moins de six (6) mois, impliquant des étudiant(e)s en fin de programme qui prolongent leur stage de recherche aux fins de publication ;
- c)       les emplois dont la durée est de moins de six (6) mois créés dans le but d'appuyer une nouvelle demande de subvention visant à obtenir un résultat préliminaire et dont la tâche principale consiste à effectuer des relevés préliminaires à la recherche.

L'Employeur avise le Syndicat, dans les meilleurs délais, des emplois offerts en application des exceptions prévues aux alinéas 6.1 b) et 6.1 c).

6.2       La description d'un emploi contient notamment les éléments suivants :

- a)       le nom de la chercheuse ou du chercheur responsable ;
- b)       l'activité de recherche ;
- c)       la catégorie d'emploi à laquelle l'emploi proposé appartient ;
- d)       l'échelon minimum et l'échelon maximum, le cas échéant ;
- e)       une description sommaire des tâches ;
- f)       l'horaire habituel de travail ;
- g)       les exigences requises ;
- h)       la durée de l'emploi ;
- i)       la possibilité de renouvellement.

6.3       Le Syndicat recevra la description de l'emploi avant que celle-ci ne soit acheminée aux professionnels de recherche. Le Syndicat pourra, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de la description de l'emploi émettre des commentaires ou des suggestions à l'Employeur. Cette mesure n'enlève pas le droit du syndicat de déposer un grief sur l'affichage.

L'Employeur expédie ensuite la description de l'emploi telle que décrite au paragraphe 6.2 à l'adresse courriel fournie par l'Employeur à tous les professionnels de recherche en emploi, à ceux inscrits sur la liste de disponibilité ainsi qu'au Syndicat.

Une période d'au moins trois (3) jours est allouée afin que la chercheuse ou le chercheur responsable puisse analyser les candidatures selon les modalités de l'article 6.4.

6.4       La chercheuse ou le chercheur responsable sélectionne le candidat ou la candidate interne parmi les alternatives suivantes :

- a)       Celui ou celle déjà à l'emploi ou inscrit(e) sur la liste de disponibilité qui répond aux exigences de l'emploi ou ;
- b)       Celui ou celle déjà à l'emploi ou inscrit(e) sur la liste de disponibilité qui pourrait répondre aux exigences de l'emploi avec une formation ou un coaching approprié dont la durée serait

d'au plus trente-cinq (35) heures à l'intérieur des quatre (4) premières semaines de contrat. Ces heures de formation ou de coaching peuvent être modulées différemment après entente entre les parties.

- 6.5 Pour faire suite à cette période de trois (3) jours, si aucune candidature interne ne rencontre les exigences de l'emploi, le Syndicat est avisé du nom des candidats internes non retenus et l'emploi est affiché au tableau d'affichage et sur un site internet pour une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables durant laquelle sont rendus publiques les descriptions de l'emploi offert, la date et l'heure de la clôture de l'affichage et le lieu physique ou virtuel du dépôt de la candidature.
- 6.6 Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel de recherche sélectionné(e) aurait plus d'expérience que ce qui est indiqué dans le poste affiché, la chercheuse ou le chercheur responsable, lors du renouvellement de sa ou ses subventions de laquelle ou desquelles le salaire de la professionnelle ou du professionnel est prélevé, demandera à l'organisme subventionnaire une subvention représentant le montant du salaire de la professionnelle ou du professionnel correspondant à son classement selon l'échelon qui lui est normalement attribué.

Advenant une augmentation de la ou des subventions, la professionnelle ou le professionnel recevra en priorité, à même cette ou ces subventions, le montant de salaire correspondant à son classement selon l'échelon qui lui est normalement attribué, à moins que l'augmentation de la ou des subventions ne le permette pas. Dans ce cas, il recevra le montant de salaire correspondant à l'échelon immédiatement inférieur au montant que l'augmentation de la ou des subventions peut permettre.

À défaut de faire la demande d'augmentation prévue au premier paragraphe du présent article, la professionnelle ou le professionnel de recherche progressera de deux échelons par mille-huit-cent-vingt (1820) heures de travail, étant entendu qu'en aucun cas il ne pourra se voir octroyer un échelon plus élevé que celui auquel il aurait eu droit normalement.

- 6.7 L'engagement initial et/ou les prolongations, s'il y a lieu, sont confirmés par un document d'attestation d'embauche dont une copie est transmise au Syndicat.

Ce document contient, en plus des informations sur l'emploi prévu au paragraphe 6.2, la catégorie et l'échelon auquel la professionnelle ou le professionnel de recherche sera intégré et, le cas échéant, la prime pour pénurie de main-d'œuvre qualifiée prévue au paragraphe 14.4.

Par la suite, les modifications aux conditions de travail sont attestées par un autre document d'attestation des modifications, dont la copie est transmise au Syndicat.

## **ARTICLE 7 PÉRIODE D'ESSAI**

- 7.1 La première période d'essai d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche est d'une durée de neuf-cent-dix (910) heures de travail auprès de l'employeur. Par la suite, à chaque emploi avec une nouvelle chercheuse ou un nouveau chercheur responsable, la nouvelle période d'essai est de quatre-cent-cinquante-cinq (455) heures de travail.

Dans le cas d'un rappel prioritaire (article 9), la période d'essai sera de cent-quarante (140) heures de travail. À la demande du chercheur, l'Employeur peut mettre fin à cette période d'essai.

- 7.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche sera informé(e) de la période d'essai lui étant applicable. Cette information sera indiquée sur le document d'attestation d'embauche (article 6.7).
- 7.3 À la fin de la période d'essai, la chercheuse ou le chercheur responsable décide du maintien ou non en emploi et l'employeur en informe le syndicat.

## **ARTICLE 8           ÉVALUATION**

- 8.1       Une fois la période d’essai réussie, la chercheuse ou le chercheur responsable n’est pas tenu de procéder à une évaluation périodique des professionnelles et professionnels de recherche qu’il emploie sauf si la chercheuse ou le chercheur est insatisfait du rendement de ce dernier.
- 8.2       Dans ce cas, la chercheuse ou le chercheur responsable procède à une évaluation écrite qu’il remet à la professionnelle ou au professionnel de recherche en lui expliquant les correctifs demandés, les attentes et les pistes de solutions. Un délai raisonnable est consenti à la professionnelle et au professionnel de recherche afin de procéder aux ajustements demandés.
- 8.3       En cas de contestation, le fardeau de la preuve appartient à l’employeur.

## **ARTICLE 9                    RAPPEL PRIORITAIRE ET MAINTIEN EN EMPLOI**

- 9.1        Le chercheur responsable qui, le dernier, avait employé un professionnel de recherche, a de nouveau du travail à lui offrir en lien avec l'article 2.11, le rappelle en priorité en autant que son nom figure sur la liste de disponibilité.
- 9.2        Dans le cas où les tâches du projet de recherche auraient changé significativement ou dans le cas d'un nouveau projet de recherche, le chercheur responsable rappelle en priorité le professionnel à condition qu'il réponde aux exigences du projet modifié ou du nouveau projet et que son nom soit sur la liste de disponibilité.
- 9.3        Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel de recherche ne pourrait se qualifier pour l'emploi au sens du paragraphe 9.2, le professionnel de recherche demeure sur la liste de disponibilité au sens de l'article 11 et l'article 6 s'applique.

## **ARTICLE 10            MISE À PIED**

- 10.1 L'employeur peut procéder à la mise à pied d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche pour une raison juste et suffisante.
- 10.2 Lorsque la chercheuse ou le chercheur responsable ne renouvelle pas un emploi, une mise à pied sera faite parmi l'ensemble de ses professionnelles et professionnels de recherche, elle ou il procède de la façon suivante :
- a) elle ou il identifie d'abord la professionnelle ou le professionnel de recherche dont la période de service est la plus courte auprès du chercheur responsable ;
  - b) elle ou il procède à la mise à pied de cette professionnelle ou de ce professionnel de recherche, sauf si ses connaissances, ses qualifications ou ses habiletés sont nécessaires pour le maintien des activités de recherche et si la professionnelle plus ancienne ou le professionnel plus ancien ne peut les accomplir après une formation ou un coaching approprié dont la durée serait d'au plus trente-cinq (35) heures. Ces heures de formation ou de coaching peuvent être modulées selon les besoins du projet de recherche. Dans ce cas, cette professionnelle ou ce professionnel de recherche demeure au travail et la chercheuse ou le chercheur responsable utilise le même processus pour identifier la professionnelle ou le professionnel de recherche devant effectivement être mis à pied.
- 10.3 Malgré le fait que le document d'attestation d'embauche prévu au paragraphe 6.5 mentionne une date de terminaison fixe, les parties conviennent des préavis suivants :
- a) L'employeur donne un avis écrit à la professionnelle ou au professionnel de recherche avant de mettre fin à son travail ou de la ou de le mettre à pied pour six (6) mois et plus. Cet avis est d'une (1) semaine si la professionnelle ou le professionnel de recherche justifie moins d'un (1) an de service cumulé, de deux (2) semaines si elle ou il justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service cumulé, de quatre (4) semaines si elle ou il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service cumulé, de huit (8) semaines si elle ou il justifie de dix (10) à quinze (15) ans de service cumulé et de douze (12) semaines si elle ou il justifie de plus de quinze (15) ans de service cumulé.
  - b) Par ailleurs, dans le cas de l'octroi d'un contrat de moins de douze (12) semaines à une professionnelle ou un professionnel de recherche qui justifie plus de quinze (15) ans de service cumulé, l'avis sera donné pour l'équivalent de la durée du contrat octroyé avec un minimum de huit (8) semaines.
  - c) Une copie de cet avis est transmise au syndicat.
- 10.4 L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à 9.1 et 10.3 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à la professionnelle ou au professionnel de recherche une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit. Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi.
- 10.5 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui démissionne de son emploi doit aviser la chercheuse ou le chercheur responsable au moins quatorze (14) jours avant la date d'entrée en vigueur de sa démission.

## **ARTICLE 11 LISTE DE DISPONIBILITÉ ET DE LIEN D'EMPLOI**

- 11.1 L'employeur tient une liste de disponibilité de toutes les professionnelles et de tous les professionnels de recherche mis(e)s à pied en vertu des articles 9 ou 10 qui comptent cent-quatre-vingt (180) jours de calendrier et plus de service cumulé. Le nom de la professionnelle ou du professionnel de recherche est inscrit automatiquement sur la liste.
- 11.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche est inscrit(e) sur cette liste pour une période maximale de deux (2) ans suivant la date effective de sa mise à pied. Après deux (2) ans, la professionnelle ou le professionnel de recherche qui n'exerce aucun emploi chez l'employeur voit son nom rayé de la liste et son lien d'emploi rompu.
- 11.3 Toute modification à la liste de disponibilité est transmise par voie électronique au syndicat et est rendue disponible à la chercheuse ou au chercheur responsable ou désigné(e) qui en fait la demande. Elle contient les données suivantes relatives aux professionnelles et professionnels de recherche concernés :
- a) nom et prénom ;
  - b) adresse de courrier électronique fournie par l'employeur ;
  - c) numéros de téléphone (deux (2) numéros maximum) ;
  - d) date du début et durée du service cumulé ;
  - e) dernière chercheuse ou dernier chercheur responsable et date de fin de cet emploi ;
  - f) réussite de la première période d'essai.
- 11.4 Il incombe à la professionnelle ou au professionnel de recherche de fournir ses coordonnées à l'employeur et de mettre à jour son curriculum vitae.
- 11.5 L'inscription sur la liste de disponibilité donne accès à la professionnelle et au professionnel de recherche à la couverture d'assurances collectives conformément à l'article 23 de cette convention si elle ou il en paie les primes et à différents services qui sont habituellement offerts aux salariés selon les politiques en vigueur au CRCHU de Québec.



## **ARTICLE 12           HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL**

- 12.1     La nature même du statut d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche exige une certaine disponibilité.
- 12.2     La semaine normale d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à temps complet est habituellement de trente-cinq (35) heures.
- La semaine d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à temps partiel est habituellement de moins de trente-cinq (35) heures.
- 12.3     La répartition des heures d'une semaine de travail est habituellement répartie sur cinq (5) jours de sept (7) heures.

### **HORAIRE DE TRAVAIL**

- 12.4     Les horaires de travail sont déterminés par la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) au sein de chaque projet de recherche en tenant compte de la nature et des besoins de l'emploi occupé par la professionnelle ou le professionnel de recherche. Cette information est inscrite sur l'affichage de l'emploi et dans le document d'attestation de l'emploi de la professionnelle ou du professionnel de recherche.
- 12.5     Toutefois, en raison des exigences reliées à la recherche, l'horaire peut être adapté après entente entre la chercheuse et le chercheur responsable ou désigné(e) et la professionnelle ou le professionnel de recherche, et à défaut d'entente, la chercheuse ou le chercheur décide. Le syndicat en est informé.

### **ÉTALEMENT DES HEURES**

- 12.6     Malgré le paragraphe 4.4 de la convention collective, les heures de travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche peuvent être étalées sur une période convenue entre celle-ci ou celui-ci et la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e). Dans le cas où il serait impossible d'en arriver à un accord sur l'étalement des heures, la durée maximale de cet étalement est de huit (8) semaines.

## **ARTICLE 13 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

13.1 Les heures travaillées par une professionnelle ou un professionnel de recherche à la demande expresse de la chercheuse ou du chercheur responsable ou désigné(e), en sus de son horaire habituel, sont considérées comme des heures supplémentaires.

13.2 Les heures supplémentaires au-delà de quarante (40) heures/semaine sont compensées par un congé payé d'une durée équivalente à 1.5 fois ces heures.

Les heures supplémentaires entre l'horaire habituel et quarante (40) heures/semaine sont compensées par un congé payé d'une durée équivalente à une fois ces heures.

Lorsqu'il y a étalement des heures sur plus d'une semaine, le calcul des heures supplémentaires se fait à la fin de la période d'étalement.

13.3 La chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) et la professionnelle ou le professionnel de recherche conviennent des dates de prises de ce congé payé en respectant, le cas échéant, la volonté de la professionnelle ou du professionnel de recherche de le prendre dans les meilleurs délais.

13.4 Dans des cas exceptionnels, la chercheuse ou le chercheur responsable peut compenser la professionnelle ou le professionnel de recherche en la ou le payant pour ses heures supplémentaires, sur la base des critères établis au paragraphe 13.2.

## **ARTICLE 14 RÉMUNÉRATION**

### **14.1 ÉCHELLES DE SALAIRE ET CLASSIFICATION**

Les descriptions des catégories d'emplois apparaissent à l'annexe A et les échelles de salaire se retrouvent à l'annexe B.

### **14.2 PROGRESSION DANS LES ÉCHELLES**

La professionnelle ou le professionnel de recherche progresse d'un échelon salarial à chaque 1 820 heures de travail incluant les vacances et les congés fériés et sociaux.

### **14.3 INDEXATION DES ÉCHELLES**

La restructuration des catégories d'emploi et de leurs échelles salariales pour cette convention collective au 28 mai 2017 fait en sorte que:

- a) l'écart inter-échelon est uniforme à 2,65%;
- b) l'écart inter-catégorie est de 4%;

Au 28 mai 2017, le salaire de l'échelon 1 de la catégorie 1 est augmenté de 2%. Les autres échelons et échelles des autres catégories sont ajustés selon les pourcentages établis ci-dessus, tel qu'indiqué à l'Annexe B.

L'annexe B présente les échelles salariales de chaque catégorie d'emploi et les augmentations prévues. Les échelles salariales de toutes les catégories d'emploi sont augmentées de 1% le 3 décembre 2017, 1% le 1<sup>er</sup> avril 2018, 1% le 1<sup>er</sup> avril 2019 et 1% le 4 juillet 2020.

### **14.4 PRIME DE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE**

La chercheuse ou le chercheur responsable peut offrir à une professionnelle ou un professionnel de recherche une prime de pénurie de main-d'œuvre qualifiée au sens de la *Loi sur l'équité salariale* [L.R.Q. chapitre E-12.001 (article 67(4<sup>e</sup>))]. Dans ces cas, l'employeur en informe le syndicat. Ces primes ne sont pas considérées comme faisant partie du salaire aux fins du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives.

### **14.5 CLASSIFICATION**

L'Employeur classe la professionnelle ou le professionnel de recherche, au moment de son engagement initial, dans l'échelle correspondant à la catégorie d'emploi appropriée (selon les tâches décrites à l'annexe A) et à l'échelon qui correspond au nombre d'années d'expérience de travail pertinente en recherche de la professionnelle ou du professionnel de recherche depuis l'obtention du premier diplôme de premier cycle.

L'Employeur reconnaît, lors du classement initial, un (1) échelon pour un certificat, deux (2) échelons pour un diplôme de maîtrise et trois (3) échelons pour un diplôme de doctorat. Ces trois (3) reconnaissances sont additives et s'effectuent dans la mesure où le ou les diplôme(s) est (sont) pertinents avec l'emploi occupé.

L'Employeur reconnaît, lors de l'obtention du diplôme au moment où le professionnel ou la professionnelle de recherche est en emploi, un (1) échelon supplémentaire pour un certificat d'études, deux (2) échelons supplémentaires pour un diplôme de maîtrise et trois (3) échelons

supplémentaires pour un diplôme de doctorat, dans la mesure où le certificat ou le diplôme est pertinent avec l'emploi occupé et que le deux tiers (2/3) des crédits compris dans le certificat d'étude ou le diplôme à être reconnu ne sont pas déjà compris dans les diplômes ou les certificats déjà reconnus.

L'Employeur ne reconnaitra pas l'expérience acquise par une professionnelle ou un professionnel de recherche si le travail effectué par cette professionnelle ou ce professionnel de recherche lui servait directement dans le cadre de ses études.

#### **14.6 VERSEMENT DES SALAIRES**

Le versement du salaire s'effectue par virement automatique à jour fixe et à toutes les deux semaines. Si un versement échoit un jour férié ou chômé, le versement est distribué le jour ouvrable précédent.

Sur le bulletin de paie l'employeur inscrit le nom et le prénom de la professionnelle ou du professionnel de recherche et toutes les informations pertinentes.

Advenant une erreur sur la paye de 100\$ ou plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours ouvrables de la distribution des chèques en remettant à une professionnelle ou un professionnel de recherche le montant dû. Si l'erreur est de moins de 100\$, l'employeur corrigera l'erreur en ajoutant le montant dû à la paie suivante.

Advenant une erreur sur la paye impliquant une somme versée en trop à une professionnelle ou un professionnel de recherche par son employeur, la récupération de telle somme serait effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de 40\$ par semaine pour une professionnelle ou un professionnel de recherche à temps complet et d'un maximum de 20\$ pour une professionnelle ou un professionnel de recherche à temps partiel.

#### **14.7 DÉPART D'UNE PROFESSIONNELLE OU D'UN PROFESSIONNEL DE RECHERCHE**

Dans les cas de démission ou de fin d'emploi définitive, où la professionnelle ou le professionnel de recherche quitte le service de l'employeur, ce dernier doit remettre à la professionnelle ou au professionnel de recherche un relevé d'emploi dans les sept (7) jours suivant la semaine où la dernière paie est traitée par le service de la rémunération, et remettre toute somme qui lui est due, selon le système en vigueur au CHU de Québec – Université Laval.

Sur demande, l'employeur fournit à la professionnelle ou au professionnel de recherche une lettre d'attestation d'heures.

#### **14.8 PASSAGE D'UNE CATÉGORIE À L'AUTRE**

Lorsque les tâches assignées par une chercheuse ou un chercheur responsable à une professionnelle ou un professionnel de recherche justifient un changement de catégorie d'emploi, la professionnelle ou le professionnel de recherche est intégré(e) dans l'échelle de traitement de sa nouvelle catégorie d'emploi au même échelon. Le nouveau traitement, le cas échéant, est effectif à compter de l'entrée en exercice dans les nouvelles tâches.

## **ARTICLE 15            VACANCES**

- 15.1      La période de référence donnant droit aux vacances annuelles s'établit du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.
- Pour les fins de calcul, une professionnelle ou un professionnel de recherche embauché(e) entre le 1<sup>er</sup> et le 15<sup>e</sup> jour du mois inclusivement est considéré(e) comme ayant un mois complet de service.
- 15.2      La professionnelle ou le professionnel de recherche à temps complet jouissant d'un contrat d'un (1) an (mille huit cent vingt (1820) heures et plus) ou d'une suite de contrats contigus d'une durée totale équivalente, bénéficie de vacances annuelles de vingt (20) jours ouvrables.
- La professionnelle ou le professionnel de recherche comptant dix-huit ans et plus de service cumulé bénéficie de vacances annuelles de vingt-cinq (25) jours ouvrables.
- 15.3      La professionnelle ou le professionnel de recherche non couvert(e) par le paragraphe 15.2 bénéficie de vacances annuelles dans la période de référence, dans la proportion établie au paragraphe 15.2 selon son service cumulé et le nombre d'heures travaillées.
- 15.4      Lors d'une mise à pied, la professionnelle ou le professionnel de recherche reçoit une indemnité monétaire compensatoire correspondant au salaire brut de la partie inutilisée des vacances.
- 15.5      Les vacances annuelles devront être prises dans les douze (12) mois de la période de référence dans laquelle les vacances sont accumulées ;
- 15.6      Le choix des vacances se fait après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e), en tenant compte des besoins de la recherche et, s'il y a lieu, du service.
- 15.7      Des modifications peuvent être apportées à la période de vacances en respectant les règles établies au paragraphe précédent.
- 15.8      Après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e), le professionnel ou la professionnelle de recherche pourra bénéficier de vacances par anticipation, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de vacances déjà accumulées (principe d'équivalence).
- 15.9      Pour un motif raisonnable, après entente entre la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) et le professionnel ou la professionnelle de recherche, l'Employeur pourra reporter un maximum de deux (2) semaines de vacances dans l'année subséquente. Les vacances reportées devront être prises dans les 6 premiers mois de l'année subséquente.
- 15.10     Après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e), la professionnelle ou le professionnel de recherche peut bénéficier d'un congé non rémunéré contigu à sa période de vacances annuelles et d'une durée équivalente. Si la période de vacances annuelles est fractionnée, le congé non rémunéré doit être contigu à la période de vacances fractionnée.

## **ARTICLE 16            CONGÉS FÉRIÉS**

16.1      Les jours de congés fériés sont les suivants :

1.    le Jour de l'An ;
2.    le lendemain du Jour de l'An ;
3.    le Vendredi Saint ;
4.    le Lundi de Pâques ;
5.    la Fête des Patriotes ;
6.    la Fête nationale ;
7.    la Confédération ;
8.    la Fête du Travail ;
9.    l'Action de Grâce ;
10.   la veille de Noël ;
11.   le jour de Noël ;
12.   le lendemain de Noël ;
13.   la veille du jour de l'An.
14.   deux (2) jours flottants, après approbation de la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) quant au moment pour la prise de ces congés, étant entendu que la priorité sera donnée à la prise de ces congés entre Noël et le Jour de l'an.

16.2      Les professionnelles ou professionnels de recherche qui sont en emploi au moment de ces congés en bénéficient.

16.3      Pour la professionnelle ou le professionnel de recherche travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine les congés fériés sont compensés par un pourcentage correspondant 6,64 % du salaire brut à chaque période de paye.

## **ARTICLE 17 DÉPENSES INHÉRENTES À LA FONCTION**

- 17.1 La professionnelle ou le professionnel de recherche ne peut pas engager de lui-même des dépenses pour s'acquitter de ses fonctions. Il appartient à la chercheuse ou au chercheur responsable d'autoriser ces dépenses et d'en assumer le coût.
- 17.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche mandaté(e) par sa chercheuse ou son chercheur responsable peut engager des dépenses.
- 17.3 Les frais de déplacement et de dépenses, concernant le matériel et l'équipement de sécurité, engagés par la professionnelle ou le professionnel de recherche pour l'accomplissement de son travail, après approbation avec la chercheuse ou le chercheur responsable, sont remboursés selon les normes en vigueur au CRCHU de Québec ou selon le projet de recherche.
- 17.4 L'utilisation des instruments, du matériel et des équipements mis à la disposition de la professionnelle et du professionnel de recherche doit être limitée aux fins exclusives de sa prestation de service avec l'employeur.
- 17.5 Les sarraus que la professionnelle ou le professionnel de recherche doit porter pour effectuer son travail sont fournis par l'Employeur et entretenus par ce dernier.

## **ARTICLE 18            PERFECTIONNEMENT**

- 18.1 Les parties reconnaissent l'importance de la formation et du perfectionnement et collaborent à cette fin.
- 18.2 Les activités de perfectionnement sont celles qui sont reliées directement aux tâches de l'emploi d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche et qui permettent l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes pour :
- a) mieux accomplir les tâches de son emploi
  - ou
  - b) accomplir des tâches nouvelles dans son emploi actuel.
- 18.3 Les modalités du perfectionnement et des activités de formation qui en découlent sont déterminées de la façon suivante pour les professionnelles et professionnels de recherche qui désirent s'en prévaloir :
- a) Les parties mandatent le CRT pour prendre connaissance, analyser et recommander ou non à l'Employeur les demandes de perfectionnement qui lui sont présentées ;
  - b) Le Syndicat ou une professionnelle ou un professionnel de recherche peuvent soumettre en tout temps une demande de perfectionnement au CRT ;
  - c) Les activités de formation sont celles qui s'inscrivent dans les objectifs du centre. Elles peuvent être destinées soit à la totalité des professionnelles et professionnels de recherche, soit à un groupe parmi ceux-ci ou celles-ci ou soit à une professionnelle ou un professionnel de recherche ;
  - d) Celles-ci permettent l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes, pour mieux accomplir les tâches de son emploi actuel ou pour accomplir de nouvelles tâches. Ces activités peuvent être :
    - i. des activités scientifiques régulières ou programmes de formation du centre ou d'un groupe de recherche ;
    - ii. des activités scientifiques ou de formation à l'extérieur du centre.
  - e) L'Employeur décide des demandes de perfectionnement acceptées ainsi que des professionnelles et des professionnels de recherche à qui elles sont destinées. Chaque professionnelle ou chaque professionnel de recherche peut recevoir jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de formation par année ou trente-cinq (35) heures pour la formation et coaching prévues aux articles 6 et 10.
  - f) En plus de ces activités, une professionnelle ou un professionnel de recherche peut suivre d'autres activités de formation à la demande de l'Employeur ;



- g) Les périodes de libération pour participer à une activité de formation sont accordées sous réserve des contraintes du projet de recherche ;
- h) La professionnelle ou le professionnel de recherche qui ne complète pas ou ne réussit pas l'activité de formation pour laquelle elle ou il a reçu un financement de l'Employeur, ne peut refaire une demande de perfectionnement pour la même activité ;
- i) Au dernier CRT de l'année, l'Employeur rend compte des activités de formation acceptées et refusées ainsi que les sommes qui y ont été engagées ;
- j) L'information relative aux demandes de perfectionnement de la professionnelle ou du professionnel de recherche est déposée à son dossier.

18.4 La professionnelle ou le professionnel de recherche peut assister à un congrès après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e).

## **ARTICLE 19 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE**

- 19.1 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui participe substantiellement à l'élaboration d'une publication voit son nom apparaître à titre de co-auteur.
- 19.2 En cas de violation de cette disposition, une plainte pourra être portée au Comité de relation de travail, tel que prévu à l'article 28 de la présente convention, pour obtenir si nécessaire des explications, mais il est entendu que cette situation ne peut faire l'objet d'un grief.

## **ARTICLE 20            CONGÉS POUR RAISONS MÉDICALES ET FAMILIALES**

- 20.1      La période de référence pour le cumul des congés pour raisons médicales et familiales est du 1<sup>er</sup> décembre d'une année au 30 novembre de l'année suivante.
- 20.2      Pour les fins de calcul, le cumul des congés pour raisons médicales et familiales se fait à compter de la date d'embauche de la professionnelle ou du professionnel de recherche, au rythme de  $0,58\bar{3}$  (7/12<sup>ième</sup>) jour par mois.
- 20.3      La professionnelle ou le professionnel de recherche bénéficie de congés rémunérés pour raisons médicales et familiales (conjoint et enfant(s)) dont la durée maximale est de sept (7) jours ouvrables par période de référence. Ces congés peuvent être fractionnés et doivent être pris dans la période de référence.
- 20.4      De manière générale, l'employeur n'exige pas un certificat médical de la professionnelle ou du professionnel de recherche avant le troisième (3<sup>e</sup>) jour d'absence.
- 20.5      Au-delà des durées maximales établies au paragraphe 20.3, les conditions applicables sont celles prévues au régime d'assurance-invalidité.
- 20.6      La professionnelle ou le professionnel de recherche à temps partiel bénéficie, au prorata de son régime d'emploi, du nombre de jours ouvrables d'absences prévues au présent article.

## **ARTICLE 21            CONGÉS SOCIAUX**

21.1     Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche a droit à des congés sociaux, sans perte de salaire, dans les cas et selon les modalités suivantes :

### **DÉCÈS**

- a)     Sept (7) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de la personne conjointe, d'une enfant ou d'un enfant à charge ;
- b)     Trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres de sa famille : père, mère, frère, sœur, enfant(s) (à l'exception de ceux prévus au paragraphe précédent), père et mère de la personne conjointe, bru et gendre ;
- c)     Un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses neveux et nièces et de ses grands-parents ;
- d)     Lors des décès mentionnés aux alinéas précédents, l'employé a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent kilomètres (200 km) et plus du lieu de sa résidence.

### **MARIAGE OU DIVORCE**

- a)     Un (1) jour de calendrier à l'occasion de son mariage ;
- b)     Un (1) jour de calendrier à l'occasion de son divorce ou d'une séparation légale.

21.2     La professionnelle ou le professionnel de recherche appelé(e) à agir comme juré(e) ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelé(e) à agir comme juré(e) ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

## **ARTICLE 22 DROITS PARENTAUX**

### **SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

22.1 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Sous réserve du sous-alinéa a) du paragraphe 22.11 et du paragraphe 22.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la professionnelle de recherche reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la professionnelle de recherche partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si la professionnelle de recherche reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 22.5, le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A.

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

22.3 L'Employeur ne rembourse pas à la professionnelle de recherche les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

22.3A Le salaire hebdomadaire de base<sup>1</sup>, le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

22.4 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la professionnelle de recherche un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

### **SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ**

22.5 La professionnelle de recherche enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.8 ou 22.8A, doivent être consécutives.

---

<sup>1</sup> On entend par « salaire hebdomadaire de base » le salaire régulier de la professionnelle de recherche incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que la rémunération additionnelle payable à la professionnelle de recherche en vertu de la convention collective en raison de sa formation postscolaire et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

La professionnelle de recherche enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.8 ou 22.8A, doivent être consécutives.

La professionnelle de recherche qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A, selon le cas.

La professionnelle de recherche a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

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

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

22.8 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la professionnelle de recherche peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

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

22.8A Sur demande de la professionnelle de recherche, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie liée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la professionnelle de recherche est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation ; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 22.28.

22.8B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 22.8 ou 22.8A, l'Employeur verse à la professionnelle de recherche l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce,

pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 ou 22.11A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.1.

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

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

### **Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale**

- 22.10 La professionnelle de recherche qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>2</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>3</sup> :

1<sup>o</sup> En additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire de base de la professionnelle de recherche jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) ;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la professionnelle de recherche et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

2<sup>o</sup> et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale suite à une modification des informations fournies par l'Employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la professionnelle de recherche travaille pour plus d'un Employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1<sup>o</sup> du 1<sup>er</sup> alinéa et le montant des prestations

---

<sup>2</sup> La professionnelle de recherche absente ou le professionnel de recherche absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>3</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la professionnelle de recherche bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des Employeurs. À cette fin, la professionnelle de recherche produit à chacun des Employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

22.10A L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professionnelle de recherche en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre Employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'Employeur effectue cette compensation si la professionnelle de recherche démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'Employeur qui le verse. Si la professionnelle de recherche démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'Employeur qui verse le salaire habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la professionnelle de recherche, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la professionnelle de recherche durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-alinéa 1<sup>o</sup> du 1<sup>er</sup> alinéa du paragraphe 22.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son Employeur prévu au paragraphe 22.10 ou, le cas échéant, de ses Employeurs.

#### **Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissibles au Régime d'assurance-emploi**

22.11 La professionnelle de recherche qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante<sup>4</sup> :

En additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la professionnelle de recherche jusqu'à concurrence de 225 \$ ;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la professionnelle de recherche et le montant établi au précédent sous alinéa a).

B. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

---

<sup>4</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la professionnelle de recherche bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.



1° En additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la professionnelle de recherche jusqu'à concurrence de 225 \$ ;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la professionnelle de recherche et le montant établi au précédent sous-alinéa a) ;

2° et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du régime d'assurance-emploi.

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

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance-emploi suite à une modification des informations fournies par l'Employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la professionnelle de recherche travaille pour plus d'un Employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1° de l'alinéa B versé par l'Employeur et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des Employeurs. À cette fin, la professionnelle de recherche produit à chacun des Employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance-emploi.

De plus, si Emploi et développement social Canada (EDSC) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la professionnelle de recherche aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la professionnelle de recherche continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au présent alinéa B comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

Le paragraphe 22.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

### **Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi**

22.11A La professionnelle de recherche non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 22.10 et 22.11.

Toutefois, la professionnelle de recherche qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la professionnelle de recherche jusqu'à concurrence de 225 \$ ;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la professionnelle de recherche et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

Le 4<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 22.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

22.12 Dans les cas prévus par les paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle de recherche est rémunérée.
- b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle de recherche admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le salaire hebdomadaire de base de la professionnelle de recherche à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la professionnelle de recherche a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la professionnelle de recherche en congé spécial prévu au paragraphe 22.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), les semaines pendant lesquelles la professionnelle de recherche était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la professionnelle de recherche à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle qui lui est applicable.

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 22.4.

22.13 Durant son congé de maternité, la professionnelle de recherche bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie ;
- assurance médicaments, en versant sa quote-part ;
- accumulation de vacances ;
- accumulation de congés de maladie ;
- accumulation de service et de service cumulé ;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

22.14 La professionnelle de recherche peut reporter au maximum quatre (4) semaines de congé annuel si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son Employeur de la date du report.

22.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la professionnelle de recherche a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La professionnelle de recherche peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la professionnelle de recherche l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la professionnelle de recherche.

Durant ces prolongations, la professionnelle de recherche est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La professionnelle de recherche bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 22.28.

22.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 22.5. Si la professionnelle de recherche revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

22.17 L'Employeur doit faire parvenir à la professionnelle de recherche, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professionnelle de recherche à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.31.

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

22.18 Au retour du congé de maternité, la professionnelle de recherche reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la professionnelle de recherche a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

### **SECTION III CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT**

#### **Affectation provisoire et congé spécial**

22.19 La professionnelle de recherche peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi selon les dispositions prévues à la loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST), dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître.
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.
- c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

Si elle y consent, une autre professionnelle de recherche que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'Employeur, échanger son poste avec la professionnelle de recherche enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La professionnelle de recherche ainsi affectée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette professionnelle de recherche conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

L'affectation provisoire est prioritaire à celle des professionnelles de recherche de la liste de disponibilité et s'effectue, si possible, sur le même quart de travail.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la professionnelle de recherche a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la professionnelle de recherche enceinte, à la date de son accouchement et pour la professionnelle de recherche qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la professionnelle de recherche admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la professionnelle de recherche est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la professionnelle de recherche une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être

anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la professionnelle de recherche exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

La professionnelle de recherche qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'Employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la professionnelle de recherche affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'Employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

### **Autres congés spéciaux**

22.19A La professionnelle de recherche a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

22.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 22.19A, la professionnelle de recherche bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la professionnelle de recherche bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.18 de la section II. La professionnelle de recherche visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 22.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), la professionnelle de recherche doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

### **SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ**

22.21 Le professionnel de recherche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le professionnel de recherche a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

La professionnelle de recherche, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

- 22.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le professionnel de recherche a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

La professionnelle de recherche dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

- 22.21B Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le professionnel de recherche, qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>5</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

- 22.21C Le professionnel de recherche non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

- 22.21D Le paragraphe 22.12 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes 22.21B ou 22.21C en faisant les adaptations nécessaires.

## **SECTION V CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION**

- 22.22 La professionnelle de recherche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

- 22.22A La professionnelle de recherche qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous

---

<sup>5</sup> La professionnelle de recherche absente ou le professionnel de recherche absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

22.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, la professionnelle de recherche, qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>6</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

22.24 La professionnelle de recherche non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si cette professionnelle de recherche a complété vingt (20) semaines de service.

22.24A La professionnelle de recherche qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'adoption.

22.25 Le paragraphe 22.12 s'applique à la professionnelle de recherche bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 22.23 ou 22.24 en faisant les adaptations nécessaires.

22.26 La professionnelle de recherche bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

La professionnelle de recherche qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

---

<sup>6</sup> La professionnelle de recherche absente ou le professionnel de recherche absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 22.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la professionnelle de recherche bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.28.



## SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

22.27 La professionnelle de recherche a droit à l'un des congés suivants :

- 1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 22.5 ;
- 2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125<sup>e</sup>) semaine suivant la naissance ;
- 3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 22.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125<sup>e</sup>) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La professionnelle de recherche à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la cent vingt-cinquième (125<sup>e</sup>) semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la professionnelle de recherche est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son Employeur, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

- a) d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas ;
- b) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent

Malgré ce qui précède, la professionnelle de recherche peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifiée dans sa première (1<sup>ère</sup>) demande de modification.

La professionnelle de recherche à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la professionnelle de recherche à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalant à deux jours et demi (2 ½).

La professionnelle de recherche qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

La professionnelle de recherche qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la professionnelle de recherche et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

22.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 22.27, la professionnelle de recherche accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance médicaments de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines

suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans solde, la professionnelle de recherche accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la professionnelle de recherche à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la professionnelle de recherche accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 22.27, la professionnelle de recherche a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

22.29 La professionnelle de recherche peut prendre sa période de congé annuel reporté immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins du présent paragraphe, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés au congé annuel reporté.

22.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la professionnelle de recherche peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la professionnelle de recherche a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

22.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la professionnelle de recherche dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la professionnelle de recherche concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 22.28, 22.31 et 22.32.

## **SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Les avis et préavis**

22.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

- a) Les congés prévus aux paragraphes 22.21 et 22.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la professionnelle de recherche ou le professionnel de recherche à son Employeur ;
- b) Les congés visés aux paragraphes 22.21A et 22.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professionnelle ou le professionnel de recherche doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au

paragraphe 22.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.31.

La professionnelle ou le professionnel de recherche qui ne se conforme pas au sous-alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professionnelle ou le professionnel de recherche qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir démissionné(e).

- 22.31 Le congé sans solde visé au paragraphe 22.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la professionnelle ou le professionnel de recherche. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la professionnelle ou le professionnel de recherche à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

En cas de désaccord de l'Employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition. La professionnelle ou le professionnel de recherche et l'Employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

- 22.32 La professionnelle ou le professionnel de recherche à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ou il ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle ou il est considéré(e) comme ayant démissionné(e).

La professionnelle ou le professionnel de recherche qui veut mettre fin à son congé sans solde ou partiel sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

### **La prolongation, la suspension et le fractionnement**

- 22.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- 22.33A Sur demande du professionnel ou de la professionnelle de recherche, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 22.27 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant du professionnel ou de la professionnelle de recherche est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la professionnelle ou le professionnel de recherche est considéré(e) en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La professionnelle ou le professionnel de recherche est visé(e) par le paragraphe 22.28 durant cette période.

22.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 22.33 et 22.33A, l'Employeur verse à la professionnelle ou au professionnel de recherche l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu(e) d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'Employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 22.21A ou 22.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.1.

22.33C La professionnelle ou le professionnel de recherche qui fait parvenir à son Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la professionnelle ou le professionnel de recherche est considéré(e) en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La professionnelle ou le professionnel de recherche est visé(e) par le paragraphe 22.28 durant cette période.

22.34 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux paragraphes 22.21, 22.21A, 22.22, 22.22A et 22.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et au paragraphe 22.18 de la section II.

22.35 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

22.36 Advenant des modifications à la baisse ou à la hausse du Régime québécois d'assurance-parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, la convention collective sera modifiée en conséquence.

## **ARTICLE 23            RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE**

- 23.1      L'employeur maintient pour la durée de la convention collective le régime d'assurance collective en place lors de la signature de la présente convention ou un régime équivalent.
- 23.2      À la demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre annuelle se tiendra avec les parties et l'assureur ou son mandataire afin de faire le point sur l'évolution de la situation des régimes d'assurances. Cette rencontre se tiendra au plus tard dans les trente (30) jours de la demande.
- 23.3      La contribution maximale de l'employeur est déterminée à 50 % de la prime payable pour une professionnelle ou un professionnel de recherche pour un maximum de mille six cent dollars (1600 \$) par année.
- 23.4      Le syndicat reçoit copie de chacune des polices ou conventions relatives aux régimes d'assurances en vigueur.
- 23.5      L'employeur fournit à chaque professionnelle ou professionnel de recherche une brochure explicative sur les dispositions et les différentes protections comprises dans les régimes d'assurance collective.

## **ARTICLE 24            RETRAITE**

### **24.1        RÉGIME DE RETRAITE**

Les professionnelles et professionnels de recherche sont régi(e)s par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

### **24.2        CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE**

- a) Le congé partiel sans solde a pour effet de permettre à la professionnelle et au professionnel de recherche de réduire son temps de travail tout en lui permettant de maintenir sa participation au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), sous réserve de paiement des cotisations exigibles.
- b) Pour les congés correspondant à vingt pour cent (20 %) ou moins de la prestation de travail d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à temps complet, le maintien de la cotisation au RREGOP est obligatoire pour la période non travaillée. Par ailleurs, la professionnelle ou le professionnel se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent.
- c) Pour les congés correspondant à plus de vingt pour cent (20 %) de la prestation de travail d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à temps complet, le maintien de la cotisation au RREGOP est optionnel pour la période du congé. Alternativement, le rachat est possible selon les dispositions prévues à la loi sur le RREGOP pour la période non cotisée.
- d) L'octroi d'un congé partiel sans solde est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins de la chercheuse ou du chercheur responsable, dont ceux liés à la durée du congé. Le refus de l'employeur doit être fondé sur des motifs raisonnables et, sur demande de la professionnelle ou du professionnel, sont transmis par écrit.
- e) Les ententes prises en fonction de la présente section sont renouvelables, modifiables et peuvent être interrompues à tout moment, après entente entre la professionnelle ou le professionnel de recherche et l'Employeur
- f) En cas de mésentente, l'Employeur se réserve le droit de mettre fin au présent congé partiel sans solde avec un préavis de 30 jours.
- g) Ces ententes doivent être conformes et demeurent sujettes à toutes les autres dispositions de la loi sur le RREGOP.

### 24.3 TRANSMISSION DES DONNÉES, PROBLÈMES ADMINISTRATIFS ET EXONÉRATION EN CAS D'INVALIDITÉ

- a) Il est de la responsabilité de l'Employeur de s'assurer que les informations pertinentes, et exactes et vérifiées concernant les professionnelles et professionnels de recherche qui cotisent au RREGOP sont transmises à Retraite Québec ;
- b) Lorsque des problèmes administratifs en matière de régime de retraite se présentent, les représentants des parties au Comité des relations de travail en sont saisis et veillent à les régler et au besoin, intervenir conjointement auprès de Retraite Québec pour exposer leur compréhension de la problématique ;
- c) En matière d'exonération de cotisation au RREGOP pour une professionnelle ou un professionnel de recherche bénéficiant du régime d'assurance invalidité, l'Employeur voit à ce que les prescriptions édictées par la loi soient respectées ;
- d) En matière de rachat d'années de service, l'Employeur collabore et prête assistance aux professionnelles et professionnels en transmettant à Retraite Québec les informations pertinentes, exactes et vérifiées concernant le service passé effectué par la professionnelle ou le professionnel au centre de recherches.

## **ARTICLE 25            SERVICES ESSENTIELS**

- 25.1      En cas de grève ou de lock-out, les parties conviennent qu'un nombre suffisant de professionnelles et professionnels de recherche doit être maintenu pour éviter de compromettre la viabilité des projets de recherche en cours ou lorsqu'une interruption ou un retard dans les travaux de recherche risque de :
- a)      mettre en danger ou affecter la santé ou la sécurité des personnes ;
  - b)      mettre en danger ou causer des dommages aux animaux et organismes vivants, aux biens, aux matières périssables ;
  - c)      compromettre les engagements à l'égard d'un organisme ou d'une entreprise donnant ainsi ouverture à des recours en dommages et intérêts.
- 25.2      Les parties conviennent que la détermination des services essentiels doit être effectuée avant l'expiration de la présente convention collective.
- 25.3      Après la signature de la présente convention collective, une partie peut demander à l'autre partie par un avis à cet effet d'entreprendre la négociation des services essentiels à maintenir en cas de grève.
- 25.4      En cas d'impasse ou de lenteur excessive, une partie peut demander l'arbitrage comme s'il s'agissait d'un grief rendu à la troisième (3<sup>e</sup>) étape de la procédure de grief et d'arbitrage, pour tenter de régler l'impasse ou, à défaut, pour décider de ces services.
- 25.5      Les frais de l'arbitre sont assumés à parts égales par chaque partie.
- 25.6      Les dispositions de la convention collective relatives à la procédure de griefs s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.
- 25.7      La négociation et l'arbitrage des services essentiels à maintenir en cas de grève ne peuvent servir de motifs pour empêcher la négociation pour le renouvellement de la convention collective.



## **ARTICLE 26 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES**

### **PRINCIPE ET DÉFINITION**

26.1 Selon la gravité et la fréquence des offenses commises et tenant compte des circonstances, l'une ou l'autre des mesures suivantes peut être prise :

- a) réprimande écrite ;
- b) suspension ;
- c) congédiement.

La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée à la professionnelle ou au professionnel de recherche concerné(e) dans les soixante (60) jours de l'incident y donnant lieu ou dans les soixante (60) jours à compter du jour où l'employeur a pris connaissance de l'incident.

26.2 La mesure administrative vise une situation qui n'entre pas dans une des mesures énoncées au paragraphe 26.1.

### **AVIS DE MESURE**

26.3 Avant l'imposition d'une mesure disciplinaire ou administrative, la représentante ou le représentant de l'employeur rencontre la professionnelle ou le professionnel de recherche pour lui faire part des faits et pour obtenir sa version.

26.4 Dans ce cas, la représentante ou le représentant de l'employeur convoque la professionnelle ou le professionnel de recherche par écrit au moins 48 heures avant la rencontre. L'heure et l'endroit de la rencontre, ainsi que la nature de la mesure reprochée est précisée dans la convocation. La professionnelle ou le professionnel de recherche peut se faire accompagner par une représentante ou un représentant du syndicat. Cette possibilité est mentionnée dans la lettre de convocation.

Dans tous les cas, l'employeur transmet à la professionnelle ou au professionnel de recherche concerné(e) un avis écrit précisant les motifs de la mesure disciplinaire ou administrative à l'origine de la mesure. Une copie de cet avis est transmise au syndicat.

### **RECOURS**

26.5 Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche qui est l'objet d'une mesure prévue au présent article peut soumettre un grief. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

### **DOSSIER PERSONNEL**

26.6 Sur demande à l'employeur, une professionnelle ou un professionnel de recherche peut consulter son dossier qu'il soit papier ou électronique et, si elle ou s'il le désire, en présence d'une représentante ou d'un représentant du syndicat. La professionnelle ou le professionnel de recherche obtient alors, sur demande, une copie de tout document versé dans son dossier, en payant les frais de photocopie.

Ce dossier comprend, lorsque le document existe :

- a) le curriculum vitae ;
- b) le formulaire de demande d'emploi ;
- c) le formulaire et l'attestation d'embauche ;
- d) les attestations de modification de l'embauche ;
- e) les autorisations de déduction ;
- f) les copies des diplômes et attestations d'études dûment visées ou d'expérience ;
- g) la copie des mesures disciplinaires ;
- h) le formulaire de disponibilité ;
- i) la copie des rapports d'évaluation ;
- j) la copie des rapports d'accident de travail ;
- k) la copie des rapports de santé ;
- l) les demandes de congé avec ou sans solde ;
- m) la lettre de démission.

26.7 L'employeur prend les moyens nécessaires pour assurer le caractère confidentiel du dossier.

26.8 Cette disposition n'a pas pour effet de restreindre les responsabilités et les droits de l'employeur qui lui sont impartis dans la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

26.9 Toute mesure disciplinaire versée au dossier de la professionnelle ou du professionnel de recherche ne peut être invoquée contre elle ou lui et est retirée de son dossier si, au cours des dix-huit (18) mois effectivement travaillés suivant la mesure et elle ou il n'a commis aucune récidive ou infraction semblable.

26.10 Tout avis disciplinaire au sujet duquel une professionnelle ou un professionnel de recherche a eu gain de cause par voie de négociation, d'arbitrage ou autrement est considéré retiré de son dossier.

26.11 Aucun document ne peut être versé au dossier personnel de la professionnelle ou du professionnel de recherche sans que celle-ci ou celui-ci n'en reçoive une copie.

## **ARTICLE 27 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE**

### **27.1 DISCUSSION PRÉLIMINAIRE**

Les parties conviennent que toute professionnelle ou tout professionnel de recherche qui se croit lésé d'une façon quelconque peut, avant de présenter un grief, discuter de son cas avec la chercheuse ou le chercheur concerné(e).

### **27.2 PREMIÈRE ÉTAPE : DÉPÔT DU GRIEF**

- a) Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche, seul(e) ou accompagné(e) d'un(e) représentant(e) du syndicat, tout groupe de professionnelles ou professionnels de recherche ou le syndicat, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, peut soumettre par écrit un grief au représentant de l'employeur.
- b) La professionnelle ou le professionnel de recherche qui a quitté son emploi conserve le droit de déposer un grief relatif à toutes sommes dues par l'employeur.

### **27.3 DEUXIÈME ÉTAPE : RENCONTRE D'ÉCHANGE D'INFORMATION**

- a) A la suite du dépôt d'un grief, l'Employeur et le Syndicat se rencontrent dans un délai de trente (30) jours ouvrables afin d'échanger l'information et tentent d'en arriver à un règlement.
- b) À défaut de règlement, l'employeur rend sa réponse au grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la rencontre d'échange d'information.

### **27.4 TROISIÈME ÉTAPE : ARBITRAGE**

Dans les trente (30) jours de la tenue de la rencontre d'échange d'information, le Syndicat ou l'Employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage en transmettant à l'autre partie un avis écrit à cet effet.

### **27.5 POUVOIRS DE L'ARBITRE**

- a) En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier ou d'ajouter au texte de la présente convention.
- b) Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche et la valeur de ce consentement.

## 27.6 FRAIS D'ARBITRAGE

- a) Cinquante pour cent (50 %) des honoraires et des frais de l'arbitre de grief sont divisés à parts égales entre les parties.
- b) L'autre cinquante pour cent (50 %) des honoraires et des frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli. Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.
- c) Dans tous les cas, les honoraires et les frais de l'arbitre relatifs à une remise d'audition ou à un désistement d'un grief sont assumés par la partie qui demande une telle remise ou qui est à l'origine d'un tel désistement. Il en est de même si l'une des parties fait droit au grief.

## 27.7 LIBÉRATIONS

La représentante ou le représentant syndical(e) et la plaignante ou le plaignant sont libéré(e)s avec solde par l'employeur lors d'un arbitrage, mais les témoins du Syndicat sont libérés à la charge de ce dernier. Toutefois, les témoins ne s'absentent de leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.

## 27.8 DÉLAI DE RIGUEUR

Le délai de soumission du grief est de rigueur et entraîne la prescription du grief en cas de non-respect à moins d'une entente écrite à l'effet contraire entre les parties.

## **ARTICLE 28            COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)**

- 28.1      Les parties conviennent d'établir à la date de la signature de la convention un Comité paritaire désigné sous le nom de Comité de relations de travail.
- 28.2      Ce comité est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat, désignés au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la signature de la présente convention.
- 28.3      Le comité étudie et discute de toute question, y compris un grief, relative aux conditions de travail ou aux relations entre l'employeur, les professionnelles ou professionnels de recherche et le syndicat.

Ce comité a pour fonction notamment :

- a)      d'étudier tous les problèmes relatifs à l'interprétation, à l'application et à la renégociation d'article de la convention collective ;
  - b)      d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction et la valorisation du travail des professionnelles ou des professionnels de recherche ;
  - c)      d'étudier tout sujet convenu entre les parties.
- 28.4      Le comité se réunit suivant les besoins, normalement dans les dix (10) jours ouvrables de la demande de l'une ou l'autre des parties, sur tout sujet identifié.

## **ARTICLE 29 DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE**

- 29.1 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.
- 29.2 La présente convention collective est en vigueur à compter de sa signature et se termine le 4 juillet 2020. Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf pour ce qui est expressément convenu.
- 29.3 Les professionnels et professionnelles de recherche à l'emploi de l'Employeur au 28 mai 2017 et qui sont toujours à l'emploi au moment de la signature de la présente convention collective bénéficient d'augmentations salariales telles que détaillées aux échelles reproduites à l'Annexe B, rétroactivement au 28 mai 2017.
- Les professionnels et professionnelles de recherche à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de la présente convention collective et dont un contrat d'emploi avec l'Employeur a été accordé après le 28 mai 2017 bénéficient des mêmes avantages décrits au paragraphe précédent le tout rétroactivement à leur date d'embauche.
- Les professionnels et professionnelles de recherche mis à pied ou qui ont démissionné entre le 28 mai 2017 et la date de signature de la présente convention collective bénéficient des avantages décrits au paragraphe 1 rétroactivement au 28 mai 2017 et ce jusqu'à leur mise à pied ou leur démission.
- 29.4 La présente convention, une fois signée par les représentants autorisés des parties et déposée, est conclue jusqu'au 4 juillet 2020.
- 29.5 Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective conformément au Code du travail et sous réserve des droits des parties en vertu dudit Code.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 13<sup>ième</sup> jour de juillet 2017

LA SOCIÉTÉ DE GESTION DE PERSONNEL DU CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC

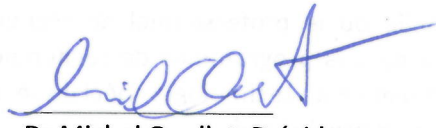
SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OEUVRANT AU CHUL

Par :

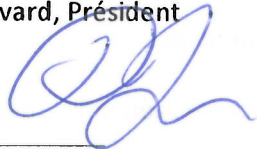
Par :



Dr Pierre Savard, Président



Dr Michel Ouellet, Président



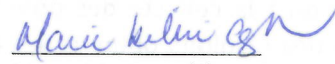
Dr Pierre Julien, Directeur général



Dre Nathalie Vernoux, Secrétaire



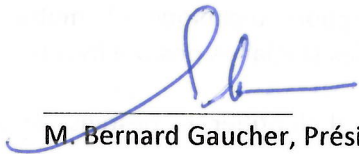
Dr Robert Faure, comité de négociation



Mme Marie-Hélène Cavanagh, Vice-présidente aux relations de travail



Dre Hélène Bachelard, comité de négociation



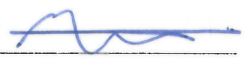
M. Bernard Gaucher, Président FPPU



Mme Karine Trudel, responsable des ressources humaines



Me Johanne Drolet, Porte-Parole



M. Michel Boudreault, Administrateur



M. Serge Brossard, CRHA, négociateur

## **ANNEXE A            DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOI**

L'emploi de professionnelle ou de professionnel de recherche se caractérise essentiellement par l'assistance à une chercheuse ou un chercheur responsable ou désigné(e).

### **PROFESSIONNELLE ET PROFESSIONNEL DE RECHERCHE – CATÉGORIE 1**

La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie 1 effectue les travaux découlant des orientations du ou des programmes de recherche. Cet emploi comporte plus spécifiquement des tâches liées à la maintenance de technologie spécialisée, à la collecte d'informations et à l'expérimentation en lien avec des activités de recherche.

La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie 1, notamment :

1. S'acquitte des tâches de recherche nécessitant des connaissances générales dans un domaine spécialisé.
2. Travaille sous une certaine supervision et participe à l'élaboration des protocoles de recherche et leur exécution ainsi qu'à la collecte des données. Elle ou il réalise les analyses de base nécessaires à l'interprétation des résultats obtenus des expériences qu'elle ou il effectue régulièrement. Elle ou il peut aussi contribuer à la diffusion des résultats de recherche.
3. Apporte un support technique et méthodologique au personnel du laboratoire, incluant les étudiant(e)s et les stagiaires postdoctoraux.
4. Est responsable d'identifier les besoins liés à ses tâches et d'assurer la qualité des résultats de son travail.
5. Prépare, utilise ou adapte des outils de recherche existants, assiste à la mise en place et à l'administration d'outils ou de systèmes de cueillette de données, et prend part à la mise au point de nouvelles méthodes d'analyses.
6. Sélectionne le matériel de recherche, en fait la recommandation et exécute les opérations de commande et de réception.
7. Fait rapport de ses travaux à la ou le chercheur(e) responsable ou désigné(e) selon les pratiques reconnues, notamment par la tenue d'un cahier de laboratoire.
8. Contribue à la préparation des sections méthodologiques d'articles scientifiques et de demandes de subventions.
9. Exécute des tâches administratives selon des normes reconnues.

#### **Exigences minimales**

Diplôme universitaire terminal de 1er cycle dans un champ de spécialisation approprié.



## **PROFESSIONNELLE ET PROFESSIONNEL DE RECHERCHE – CATÉGORIE 2**

La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie 2 participe à l'identification des objectifs du programme de recherche et à l'analyse des résultats. Elle ou il s'acquitte des principales tâches du ou des programmes de recherche ou d'une plateforme technologique et peut assister la ou le chercheur(e) responsable ou désigné(e) dans d'autres activités de recherche notamment l'administration des programmes ou d'une plateforme, et la supervision du personnel de recherche.

La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie 2, notamment :

1. Peut effectuer les tâches et assumer les responsabilités de la catégorie 1.
2. Travaille sous une supervision minimale dans des domaines comme l'organisation du travail de recherche, l'élaboration de protocoles de recherche, l'exécution des protocoles, la collecte des données expérimentales, l'analyse des résultats, l'évaluation de la littérature scientifique existante, et l'élaboration et la rédaction de rapports de recherche.
3. Est appelé à superviser le travail de laboratoire d'un(e) ou plusieurs professionnel(le)s de recherche, technicien(ne)s et d'étudiant(e)s, notamment par la coordination, l'analyse et la révision de leurs travaux.
4. Est responsable des processus méthodologiques dans les bonnes pratiques de laboratoire pour satisfaire aux exigences des autorités réglementaires ou pour participer à la rédaction de rapports à titre d'auteur(e) ou de co-auteur(e) en lien avec ces mêmes autorités.
5. Est responsable de la mise en place et de l'administration d'outils et de systèmes de cueillette de données et de la mise au point de nouvelles méthodes d'analyse de recherche.
6. Est en charge de l'application sur une base récurrente d'un domaine technologique qu'elle ou qu'il a développé et fait évoluer avec le temps et dont l'expertise unique sert de référence dans tout le Centre de recherche.
7. Prépare des protocoles de recherche et perfectionne les outils de recherche existants.
8. Contribue à la rédaction d'articles scientifiques et de demandes de subventions par la compilation, l'analyse et l'interprétation des résultats de recherche.
9. Planifie la recherche documentaire liée à un projet, une méthode, un outil ou à un système de cueillette des données définis par la ou le chercheur(e) responsable ou désigné(e).

### **Exigences minimales**

Diplôme universitaire de maîtrise dans un champ de spécialisation approprié.

Selon les besoins de la ou le chercheur(e) responsable ou désigné(e), l'employeur pourra considérer les candidatures détenant un diplôme universitaire terminal de 1er cycle dans un champ de spécialisation approprié et deux (2) années d'expérience pertinente.

### **PROFESSIONNELLE ET PROFESSIONNEL DE RECHERCHE – CATÉGORIE 3**

La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie 3 contribue de façon significative à l'élaboration des orientations d'un ou de plusieurs programmes de recherche, à leur réalisation et à l'analyse et la diffusion des résultats. Les tâches et responsabilités de cette catégorie d'emploi font souvent appel à la créativité et l'innovation dans le domaine de la recherche.

La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie 3, notamment :

1. Peut effectuer les tâches et assumer les responsabilités des catégories 1 et 2.
2. Contribue de façon significative à l'élaboration des objectifs et des orientations de recherche, à l'analyse et à la diffusion des résultats ainsi qu'à l'organisation et la coordination même d'une bonne partie des activités de recherche. Ces activités sont définies conjointement avec la ou le chercheur(e) responsable ou désigné(e).
3. Est responsable de l'organisation du travail de recherche, de l'évaluation de la littérature scientifique, de l'élaboration de protocoles et de rapports de recherche, ainsi que du maintien du fonds documentaire des programmes de recherche.
4. Veille à atteindre les objectifs des projets de recherche dont elle ou il est responsable et peut être appelé(e) à représenter la ou le chercheur(e) responsable ou désigné(e) dans diverses activités scientifiques ou administratives.
5. Est appelé(e), par la conjonction de ses connaissances et de sa créativité, à innover en matérialisant des concepts théoriques des sciences biomédicales et/ou par la mise au point de nouvelles méthodes d'analyse ou de recherche. Elle ou il contribue à la veille technologique et scientifique du ou des programmes de recherche.
6. Œuvre à la sélection et à la mise au point de méthodes d'analyses ou instrumentales, à la conception et à l'élaboration de méthodes et d'outils de recherche, à la coordination des activités requises pour la collecte de données ainsi qu'à l'interprétation des résultats.
7. Prépare, conceptualise et élabore des demandes de subventions, des comptes rendus théoriques ou méthodologiques, des rapports, des communications et des articles scientifiques en lien avec des activités de recherche.
8. Participe activement à la valorisation de la recherche et aux démarches reliées à l'obtention de brevets de recherche ainsi qu'à leurs gestions subséquentes.
9. Participe au recrutement, à l'encadrement et à l'orientation scientifique des étudiant(e)s et stagiaires dans leurs activités de formation.
10. Supervise le travail d'autre personnel de recherche.

### **Exigences minimales**

Diplôme universitaire de doctorat dans un champ de spécialisation approprié.

Selon les besoins de la ou le chercheur(e) responsable ou désigné(e), l'employeur pourra considérer les candidatures détenant un diplôme universitaire de maîtrise dans un champ de spécialisation approprié et quatre (4) années d'expérience dans le domaine de la recherche.

Des connaissances, des qualifications, des habilités ou des expertises spécialisées peuvent être exigées.

**Titre fonctionnel** : Chef de projets

Échelle salariale - 28 mai 2017						
Échelon	Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3	
	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire
1	36 801 \$	20,15 \$	38 273 \$	20,96 \$	39 804 \$	21,79 \$
2	37 776 \$	20,68 \$	39 287 \$	21,51 \$	40 858 \$	22,37 \$
3	38 777 \$	21,23 \$	40 328 \$	22,08 \$	41 941 \$	22,97 \$
4	39 804 \$	21,80 \$	41 397 \$	22,67 \$	43 052 \$	23,57 \$
5	40 859 \$	22,37 \$	42 494 \$	23,27 \$	44 193 \$	24,20 \$
6	41 942 \$	22,97 \$	43 620 \$	23,88 \$	45 364 \$	24,84 \$
7	43 053 \$	23,57 \$	44 776 \$	24,52 \$	46 567 \$	25,50 \$
8	44 194 \$	24,20 \$	45 962 \$	25,17 \$	47 801 \$	26,17 \$
9	45 366 \$	24,84 \$	47 180 \$	25,83 \$	49 067 \$	26,87 \$
10	46 568 \$	25,50 \$	48 430 \$	26,52 \$	50 368 \$	27,58 \$
11	47 802 \$	26,17 \$	49 714 \$	27,22 \$	51 702 \$	28,31 \$
12	49 069 \$	26,87 \$	51 031 \$	27,94 \$	53 073 \$	29,06 \$
13	50 369 \$	27,58 \$	52 384 \$	28,68 \$	54 479 \$	29,83 \$
14	51 704 \$	28,31 \$	53 772 \$	29,44 \$	55 923 \$	30,62 \$
15	53 074 \$	29,06 \$	55 197 \$	30,22 \$	57 405 \$	31,43 \$
16	54 480 \$	29,83 \$	56 659 \$	31,02 \$	58 926 \$	32,27 \$
17	55 924 \$	30,62 \$	58 161 \$	31,85 \$	60 487 \$	33,12 \$
18	57 406 \$	31,43 \$	59 702 \$	32,69 \$	62 090 \$	34,00 \$
19	58 927 \$	32,27 \$	61 284 \$	33,56 \$	63 736 \$	34,90 \$
20	60 489 \$	33,12 \$	62 908 \$	34,45 \$	65 425 \$	35,82 \$
21	62 092 \$	34,00 \$	64 575 \$	35,36 \$	67 158 \$	36,77 \$
22			66 287 \$	36,30 \$	68 938 \$	37,75 \$
23			68 043 \$	37,26 \$	70 765 \$	38,75 \$
24					72 640 \$	39,77 \$
25					74 565 \$	40,83 \$
26					76 541 \$	41,91 \$

**Échelle salariale - 3 décembre 2017**

Échelon	Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3	
	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire
<b>1</b>	37 169 \$	20,35 \$	38 655 \$	21,17 \$	40 202 \$	22,01 \$
<b>2</b>	38 154 \$	20,89 \$	39 680 \$	21,73 \$	41 267 \$	22,60 \$
<b>3</b>	39 165 \$	21,44 \$	40 731 \$	22,30 \$	42 360 \$	23,19 \$
<b>4</b>	40 202 \$	22,01 \$	41 811 \$	22,89 \$	43 483 \$	23,81 \$
<b>5</b>	41 268 \$	22,60 \$	42 919 \$	23,50 \$	44 635 \$	24,44 \$
<b>6</b>	42 361 \$	23,20 \$	44 056 \$	24,12 \$	45 818 \$	25,09 \$
<b>7</b>	43 484 \$	23,81 \$	45 223 \$	24,76 \$	47 032 \$	25,75 \$
<b>8</b>	44 636 \$	24,44 \$	46 422 \$	25,42 \$	48 279 \$	26,44 \$
<b>9</b>	45 819 \$	25,09 \$	47 652 \$	26,09 \$	49 558 \$	27,14 \$
<b>10</b>	47 033 \$	25,75 \$	48 915 \$	26,78 \$	50 871 \$	27,85 \$
<b>11</b>	48 280 \$	26,44 \$	50 211 \$	27,49 \$	52 219 \$	28,59 \$
<b>12</b>	49 559 \$	27,14 \$	51 542 \$	28,22 \$	53 603 \$	29,35 \$
<b>13</b>	50 873 \$	27,86 \$	52 907 \$	28,97 \$	55 024 \$	30,13 \$
<b>14</b>	52 221 \$	28,59 \$	54 309 \$	29,74 \$	56 482 \$	30,93 \$
<b>15</b>	53 605 \$	29,35 \$	55 749 \$	30,53 \$	57 979 \$	31,75 \$
<b>16</b>	55 025 \$	30,13 \$	57 226 \$	31,33 \$	59 515 \$	32,59 \$
<b>17</b>	56 483 \$	30,93 \$	58 743 \$	32,16 \$	61 092 \$	33,45 \$
<b>18</b>	57 980 \$	31,75 \$	60 299 \$	33,02 \$	62 711 \$	34,34 \$
<b>19</b>	59 516 \$	32,59 \$	61 897 \$	33,89 \$	64 373 \$	35,25 \$
<b>20</b>	61 094 \$	33,45 \$	63 537 \$	34,79 \$	66 079 \$	36,18 \$
<b>21</b>	62 713 \$	34,34 \$	65 221 \$	35,71 \$	67 830 \$	37,14 \$
<b>22</b>			66 950 \$	36,66 \$	69 627 \$	38,12 \$
<b>23</b>			68 724 \$	37,63 \$	71 473 \$	39,14 \$
<b>24</b>					73 367 \$	40,17 \$
<b>25</b>					75 311 \$	41,24 \$
<b>26</b>					77 307 \$	42,33 \$

**Échelle salariale - 1 avril 2018**

Échelon	Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3	
	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire
<b>1</b>	37 540 \$	20,56 \$	39 042 \$	21,38 \$	40 604 \$	22,23 \$
<b>2</b>	38 535 \$	21,10 \$	40 076 \$	21,94 \$	41 680 \$	22,82 \$
<b>3</b>	39 556 \$	21,66 \$	41 139 \$	22,53 \$	42 784 \$	23,43 \$
<b>4</b>	40 605 \$	22,23 \$	42 229 \$	23,12 \$	43 918 \$	24,05 \$
<b>5</b>	41 681 \$	22,82 \$	43 348 \$	23,74 \$	45 082 \$	24,68 \$
<b>6</b>	42 785 \$	23,43 \$	44 496 \$	24,36 \$	46 276 \$	25,34 \$
<b>7</b>	43 919 \$	24,05 \$	45 676 \$	25,01 \$	47 503 \$	26,01 \$
<b>8</b>	45 083 \$	24,69 \$	46 886 \$	25,67 \$	48 761 \$	26,70 \$
<b>9</b>	46 277 \$	25,34 \$	48 129 \$	26,35 \$	50 054 \$	27,41 \$
<b>10</b>	47 504 \$	26,01 \$	49 404 \$	27,05 \$	51 380 \$	28,13 \$
<b>11</b>	48 763 \$	26,70 \$	50 713 \$	27,77 \$	52 742 \$	28,88 \$
<b>12</b>	50 055 \$	27,41 \$	52 057 \$	28,50 \$	54 139 \$	29,64 \$
<b>13</b>	51 381 \$	28,13 \$	53 437 \$	29,26 \$	55 574 \$	30,43 \$
<b>14</b>	52 743 \$	28,88 \$	54 853 \$	30,03 \$	57 047 \$	31,24 \$
<b>15</b>	54 141 \$	29,64 \$	56 306 \$	30,83 \$	58 558 \$	32,06 \$
<b>16</b>	55 575 \$	30,43 \$	57 798 \$	31,65 \$	60 110 \$	32,91 \$
<b>17</b>	57 048 \$	31,24 \$	59 330 \$	32,49 \$	61 703 \$	33,79 \$
<b>18</b>	58 560 \$	32,06 \$	60 902 \$	33,35 \$	63 338 \$	34,68 \$
<b>19</b>	60 112 \$	32,91 \$	62 516 \$	34,23 \$	65 017 \$	35,60 \$
<b>20</b>	61 705 \$	33,79 \$	64 173 \$	35,14 \$	66 740 \$	36,54 \$
<b>21</b>	63 340 \$	34,68 \$	65 873 \$	36,07 \$	68 508 \$	37,51 \$
<b>22</b>			67 619 \$	37,03 \$	70 324 \$	38,51 \$
<b>23</b>			69 411 \$	38,01 \$	72 187 \$	39,53 \$
<b>24</b>					74 100 \$	40,57 \$
<b>25</b>					76 064 \$	41,65 \$
<b>26</b>					78 080 \$	42,75 \$

**Échelle salariale - 1 avril 2019**

Échelon	Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3	
	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire
<b>1</b>	37 916 \$	20,76 \$	39 432 \$	21,59 \$	41 010 \$	22,46 \$
<b>2</b>	38 920 \$	21,31 \$	40 477 \$	22,16 \$	42 096 \$	23,05 \$
<b>3</b>	39 952 \$	21,88 \$	41 550 \$	22,75 \$	43 212 \$	23,66 \$
<b>4</b>	41 011 \$	22,46 \$	42 651 \$	23,35 \$	44 357 \$	24,29 \$
<b>5</b>	42 097 \$	23,05 \$	43 781 \$	23,97 \$	45 532 \$	24,93 \$
<b>6</b>	43 213 \$	23,66 \$	44 941 \$	24,61 \$	46 739 \$	25,59 \$
<b>7</b>	44 358 \$	24,29 \$	46 132 \$	25,26 \$	47 978 \$	26,27 \$
<b>8</b>	45 534 \$	24,93 \$	47 355 \$	25,93 \$	49 249 \$	26,97 \$
<b>9</b>	46 740 \$	25,59 \$	48 610 \$	26,62 \$	50 554 \$	27,68 \$
<b>10</b>	47 979 \$	26,27 \$	49 898 \$	27,32 \$	51 894 \$	28,41 \$
<b>11</b>	49 250 \$	26,97 \$	51 220 \$	28,05 \$	53 269 \$	29,17 \$
<b>12</b>	50 555 \$	27,68 \$	52 578 \$	28,79 \$	54 681 \$	29,94 \$
<b>13</b>	51 895 \$	28,42 \$	53 971 \$	29,55 \$	56 130 \$	30,73 \$
<b>14</b>	53 270 \$	29,17 \$	55 401 \$	30,34 \$	57 617 \$	31,55 \$
<b>15</b>	54 682 \$	29,94 \$	56 869 \$	31,14 \$	59 144 \$	32,38 \$
<b>16</b>	56 131 \$	30,73 \$	58 376 \$	31,96 \$	60 711 \$	33,24 \$
<b>17</b>	57 619 \$	31,55 \$	59 923 \$	32,81 \$	62 320 \$	34,12 \$
<b>18</b>	59 145 \$	32,39 \$	61 511 \$	33,68 \$	63 972 \$	35,03 \$
<b>19</b>	60 713 \$	33,24 \$	63 141 \$	34,57 \$	65 667 \$	35,96 \$
<b>20</b>	62 322 \$	34,12 \$	64 815 \$	35,49 \$	67 407 \$	36,91 \$
<b>21</b>	63 973 \$	35,03 \$	66 532 \$	36,43 \$	69 193 \$	37,89 \$
<b>22</b>			68 295 \$	37,40 \$	71 027 \$	38,89 \$
<b>23</b>			70 105 \$	38,39 \$	72 909 \$	39,92 \$
<b>24</b>					74 841 \$	40,98 \$
<b>25</b>					76 825 \$	42,07 \$
<b>26</b>					78 860 \$	43,18 \$

**Échelle salariale - 4 juillet 2020**

Échelon	Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3	
	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire
<b>1</b>	38 295 \$	20,97 \$	39 827 \$	21,81 \$	41 420 \$	22,68 \$
<b>2</b>	39 310 \$	21,52 \$	40 882 \$	22,39 \$	42 517 \$	23,28 \$
<b>3</b>	40 351 \$	22,09 \$	41 965 \$	22,98 \$	43 644 \$	23,90 \$
<b>4</b>	41 421 \$	22,68 \$	43 077 \$	23,59 \$	44 801 \$	24,53 \$
<b>5</b>	42 518 \$	23,28 \$	44 219 \$	24,21 \$	45 988 \$	25,18 \$
<b>6</b>	43 645 \$	23,90 \$	45 391 \$	24,85 \$	47 206 \$	25,85 \$
<b>7</b>	44 802 \$	24,53 \$	46 594 \$	25,51 \$	48 457 \$	26,53 \$
<b>8</b>	45 989 \$	25,18 \$	47 828 \$	26,19 \$	49 742 \$	27,24 \$
<b>9</b>	47 208 \$	25,85 \$	49 096 \$	26,88 \$	51 060 \$	27,96 \$
<b>10</b>	48 459 \$	26,53 \$	50 397 \$	27,60 \$	52 413 \$	28,70 \$
<b>11</b>	49 743 \$	27,24 \$	51 732 \$	28,33 \$	53 802 \$	29,46 \$
<b>12</b>	51 061 \$	27,96 \$	53 103 \$	29,08 \$	55 227 \$	30,24 \$
<b>13</b>	52 414 \$	28,70 \$	54 511 \$	29,85 \$	56 691 \$	31,04 \$
<b>14</b>	53 803 \$	29,46 \$	55 955 \$	30,64 \$	58 193 \$	31,86 \$
<b>15</b>	55 229 \$	30,24 \$	57 438 \$	31,45 \$	59 735 \$	32,71 \$
<b>16</b>	56 692 \$	31,04 \$	58 960 \$	32,28 \$	61 318 \$	33,58 \$
<b>17</b>	58 195 \$	31,86 \$	60 522 \$	33,14 \$	62 943 \$	34,46 \$
<b>18</b>	59 737 \$	32,71 \$	62 126 \$	34,02 \$	64 611 \$	35,38 \$
<b>19</b>	61 320 \$	33,58 \$	63 773 \$	34,92 \$	66 324 \$	36,32 \$
<b>20</b>	62 945 \$	34,47 \$	65 463 \$	35,84 \$	68 081 \$	37,28 \$
<b>21</b>	64 613 \$	35,38 \$	67 197 \$	36,79 \$	69 885 \$	38,27 \$
<b>22</b>			68 978 \$	37,77 \$	71 737 \$	39,28 \$
<b>23</b>			70 806 \$	38,77 \$	73 638 \$	40,32 \$
<b>24</b>					75 590 \$	41,39 \$
<b>25</b>					77 593 \$	42,49 \$
<b>26</b>					79 649 \$	43,61 \$



**COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL**  
(Division des relations du travail)

Dossiers : AQ-2001-6308, (AQ-2000-5746)  
Cas : CQ-2015-6587

Québec, le 11 novembre 2015

---

**AU NOM DE LA COMMISSION : Mathieu Lavoie**

---

**Société de gestion du personnel CRCHU de Québec**

Requérante de première part  
et

**Syndicat des professionnelles et professionnels  
de la recherche oeuvrant au CHUL (SPPROC)**

Requérant de deuxième part  
et

**Corporation des chercheurs et chercheuses du CRCHUL**

Mise en cause

---

**DÉCISION**

---

[1] Le 21 septembre 2015, les requérants déposent une requête conjointe en vertu de l'article 45 du *Code du travail*, demandant de constater la transmission totale des droits et obligations de l'entreprise de **Corporation des chercheurs et chercheuses du CRCHUL** à **Société de gestion du personnel du CRCHU de Québec**.

[2] La prise d'effet de cette transmission totale est le **3 décembre 2013**.

[3] Le requérant de deuxième part représente :

« Tous les salariés au sens du Code du travail titulaire d'un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle et exerçant des fonctions d'assistants et assistantes de recherche, à l'exclusion : des salariés déjà visés par un certificat d'accréditation; à l'emploi de la Corporation des chercheurs et chercheuses du CHUL exerçant leur fonction au Centre de recherche du Centre hospitalier de l'Université Laval. »

De : **Corporation des chercheurs et chercheuses du CRCHUL**  
2705, boulevard Laurier, bureau T-R-93  
Sainte-Foy (Québec) G1V 4G2

Établissement visé :

Corporation des chercheurs et chercheuses du CRCHUL  
Centre de recherche du CHUL  
2705, boulevard Laurier  
Québec (Québec) G1V 4G2

[4] Les vérifications effectuées révèlent que les conditions prévues au premier alinéa de l'article 45 du *Code du travail* sont satisfaites.

**EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail**

<b>ACCUEILLE</b>	la requête;
<b>CONSTATE</b>	que les conditions prévues au premier alinéa de l'article 45 du <i>Code du travail</i> sont satisfaites;
<b>DÉCLARE</b>	que <b>Société de gestion du personnel du CRCHU de Québec</b> est liée par l'accréditation détenue par <b>Syndicat des professionnelles et professionnels de la recherche oeuvrant au CHUL (SPPROC)</b> et par la convention collective en vigueur, et devient partie à toute procédure s'y rapportant en lieu et place de <b>Corporation des chercheurs et chercheuses du CRCHUL</b> ;
<b>DÉCLARE</b>	que <b>Syndicat des professionnelles et professionnels de la recherche oeuvrant au CHUL (SPPROC)</b> est accrédité pour représenter :

**EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail**

**ACCUEILLE** la requête;

**CONSTATE** que les conditions prévues au premier alinéa de l'article 45 du *Code du travail* sont satisfaites;

**DÉCLARE** que **Société de gestion du personnel du CRCHU de Québec** est liée par l'accréditation détenue par **Syndicat des professionnelles et professionnels de la recherche oeuvrant au CHUL (SPPROC)** et par la convention collective en vigueur, et devient partie à toute procédure s'y rapportant en lieu et place de **Corporation des chercheurs et chercheuses du CRCHUL**;

**DÉCLARE** que **Syndicat des professionnelles et professionnels de la recherche oeuvrant au CHUL (SPPROC)** est accrédité pour représenter :

« Tous les salariés au sens du Code du travail titulaire d'un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle et exerçant des fonctions d'assistants et assistantes de recherche, à l'exclusion : des salariés déjà visés par un certificat d'accréditation; à l'emploi de la Société de gestion du personnel du CRCHU de Québec exerçant leur fonction sur le site du CHUL au Centre de recherche du CHU de Québec. »

De : **Société de gestion du personnel du CRCHU de Québec**  
2705, boulevard Laurier, TR 76  
Québec (Québec) G1V 4G2

Établissement visé :

Société de gestion du personnel du CRCHU de Québec  
Site du CHUL du CRCHU de Québec  
2705, boulevard Laurier  
Québec (Québec) G1V 4G2

AQ-2001-6308



Mathieu Lavoie  
Agent de relations du travail

**LETTRE D'ENTENTE 1**

**CONCERNANT LES SYNDICABLES NON-SYNDIQUÉS**

ENTRE :

**LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU  
CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC**

-et-

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE  
ŒUVRANT AU CHUL**

(Ci-après nommée « l'Employeur »)

(Ci-après nommé « le Syndicat »)

**CONSIDÉRANT QUE :**

1. Des personnes identifiées comme étant des « syndicables non-syndiqués » (SNS) effectuant possiblement du travail de professionnelle ou professionnel de recherche au CRCHU de Québec ne sont pas couvertes par l'accréditation.
2. Les SNS ne sont pas couverts par l'accréditation pour des raisons historiques connues des parties au moment de la signature de la convention collective.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie de la présente lettre d'entente ;
2. Le Syndicat ne renonce pas à demander éventuellement que les SNS soient couverts par le certificat d'accréditation.
3. Si le Syndicat décide d'effectuer une telle demande, notamment par le dépôt de requêtes appropriées au Tribunal administratif du travail, l'Employeur ne pourra pas soulever l'inaction syndicale passée pour s'objecter à la recevabilité de la demande.

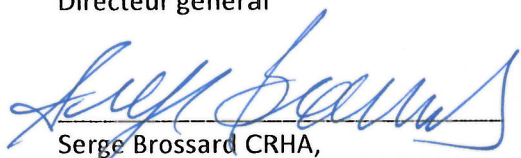
EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce 13<sup>ième</sup> jour de juillet 2017.

SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CRCHU DE  
QUÉBEC

Par :



Pierre Julien Ph.D.  
Directeur général



Serge Brossard CRHA,  
Conseiller, Service-conseil – DRHCAJ  
CHU de Québec-Université Laval

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE ŒUVRANT AU  
CHUL

Par :



Michel Ouellet Ph.D.  
Président



Bernard Gaucher  
Président FPPU

ENTRE :

LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU  
CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC

-et-

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE  
ŒUVRANT AU CHUL

(Ci-après nommée « l'Employeur »)

(Ci-après nommé « le Syndicat »)

**CONSIDÉRANT** l'accord de principe conclu le 27 novembre 2003 entre la Corporation, le Centre hospitalier et le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ) ;

**CONSIDÉRANT** l'accord de conciliation intervenu entre les mêmes parties le 4 février 2004 et déposé auprès de la Commission des relations du travail le 23 février 2004 ;

**CONSIDÉRANT** la décision de la Commission des relations du travail du 24 mars 2004, faisant état à la fois de l'accord de principe et de l'accord de conciliation mentionnés plus haut et accordant le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ) pour représenter :

*« Tous les salariés au sens du Code du travail titulaire d'un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle et exerçant des fonctions d'assistants et assistantes de recherche, à l'exclusion : des salariés déjà visés par un certificat d'accréditation ; à l'emploi de la Corporation des chercheurs et des chercheuses du CHUL exerçant leur fonction au Centre de recherche du Centre Hospitalier de l'Université Laval. »*

*Établissement visé :                      Centre de recherche du CHUL  
2705, boul. Laurier  
Québec (Québec)  
G1V 4G2*

**CONSIDÉRANT** que le Syndicat représente maintenant les salariés décrits ci-haut, et ce de par la décision de la Commission des relations du travail du 2 mai 2005, accordant le Syndicat pour les représenter ;

**CONSIDÉRANT** que les parties aux présentes désirent reconnaître être liées par l'accord de conciliation signé le 4 février comme si elles avaient été parties à cet accord ;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie de la présente lettre d'entente ;
- d) Les parties aux présentes reconnaissent qu'elles sont d'accord avec le texte ci-dessous, soit l'accord de conciliation intervenu entre la Corporation, le Centre hospitalier et le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ), le 4 février 2004 et déposé auprès de la Commission des relations du travail le 23 février 2004, et se déclarent liées par ce texte comme si elles en avaient été

parties à l'origine :

« AUX FINS DE DISPOSER DES QUESTIONS RELATIVES AUX DOSSIERS D'ACCREDITATION IDENTIFIÉS CI-DESSUS ET PRENANT EN COMPTE LES FAITS EXPOSÉS CI-APRÈS, LES PARTIES ONT CONCLU L'ACCORD DE CONCILIATION SUIVANT :

I. LES FAITS

*Les requêtes en accréditation*

1. *Le 3 juillet 1990, l'Association professionnelle des assistants de recherche en sciences de Québec (CSQ) (ci-après l' « Association professionnelle ») a déposé une requête en accréditation dans l'affaire CQ9007S009 visant l'Université Laval et le 12 décembre 1994 elle déposait 16 requêtes en accréditation dans les autres dossiers identifiés en rubrique et visant comme employeurs les entités y identifiées pour chacun desdits dossiers ;*
2. *Le 9 novembre 1999, l'Association professionnelle a été dissoute (matricule 1142252661), suivant la constitution du Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL), affilié à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) dont avis a été déposé au registre le 20 octobre 1999 sous le matricule 1148893051 ;*
3. *Le Syndicat est subrogé aux droits et obligations de l'Association professionnelle en regard des requêtes en accréditations identifiées en rubrique ;*
4. *Les requêtes en accréditation visent le groupe de salariés suivants :*
  - « Tous les salariés au sens du Code du travail occupant des fonctions de :
  - a) *chargé de recherche, tel qu'édicté à l'article 50 de la Charte et des Statuts de l'Université Laval, détenteur d'un diplôme de 1<sup>er</sup> cycle ;*
  - b) *attaché de recherche et assistant de recherche, tel qu'édicté à l'article 48 de la Charte et des Statuts de l'Université Laval ;*

*À l'exclusion :*

- a) *des salariés déjà couverts par un certificat d'accréditation ;*
- b) *des étudiants inscrits à temps complet à l'Université Laval ;*

*Accord de principe conclu le 27 novembre 2003*

- c) *des salariés pendant la session d'été, s'ils étaient inscrits à temps complet à la session d'hiver précédente ;*
- d) *des chercheurs post doctoraux bénéficiant d'une bourse. »*

5. *Par décision du Tribunal du travail présidé par M. le juge Claude St-Arnaud et rendue le 8 avril 1997 dans le dossier numéro 200-28-000157-97, l'Association professionnelle a été accréditée pour représenter :*

*« Tous les salariés au sens du Code du travail occupant des fonctions de :*

- a) chargé de recherche, tel qu'édicte à l'article 50 de la Charte et des Statuts de l'Université Laval, détenteur d'un diplôme de 1<sup>er</sup> cycle ;*
- b) attaché de recherche et assistant de recherche, tel qu'édicte à l'article 48 de la Charte et des Statuts de l'Université Laval ;*

*À l'exclusion :*

- a) des salariés déjà couverts par un certificat d'accréditation ;*
- b) des étudiants inscrits à temps complet à l'Université Laval ;*
- c) des salariés travaillant pendant la session d'été, s'ils étaient inscrits à temps complet à la session d'hiver précédente ;*
- d) des chercheurs post doctoraux bénéficiant d'une bourse ;*

*œuvrant sur le campus universitaire ainsi que dans chacun des centres de recherche affiliés situés sur le campus universitaire.*

*de : UNIVERSITÉ LAVAL  
Cité universitaire  
Sainte-Foy (Québec)  
G1K 7P4*

#### *Les chercheurs et chercheuses du CRCHUL*

6. *Le 30 mars 2000, sont intervenus dans tous les dossiers mentionnés en rubrique les chercheurs et chercheuses exerçant leurs activités de recherche au CRCHUL pour être reconnus aux fins de la négociation et de l'application d'une convention collective comme employeurs au sens du Code du travail, des assistants et assistantes de recherche dont ils retiennent les services pour réaliser leurs différents projets de recherche.*

#### *L'Association des chercheurs et chercheuses du CRCHUL*

7. *Les chercheurs et chercheuses se sont constitués en personne morale en vertu de la Partie III de la Loi sur les compagnies (L.R.Q., c. C-38) ;*
8. *Le 5 avril 2001, l'Inspecteur général des institutions financières a délivré les lettres patentes à cette fin sous la dénomination sociale de « Association des chercheurs et chercheuses du CRCHUL », lesquelles ont été déposées sous le matricule 1160023637 ;*
9. *Cette personne morale a notamment pour objet de « négocier, transiger, conclure et exécuter toute entente de nature à servir l'intérêt général de ses membres », tout particulièrement*

*lorsqu'ils retiennent les services d'assistants et assistantes de recherche pour réaliser leurs projets de recherche au centre de recherche ;*

10. *Par décision rendue le 10 juin 2002 (Dossier AQ-1004-5414/Cas : CQ-1007-9892) par monsieur le commissaire Pierre-Philippe Lachapelle sur requête de l'Association des chercheurs et chercheuses pour intervention et réouverture d'enquête, cette dernière est intervenue à l'enquête portant sur les présentes requêtes en accréditation ;*

#### *Le CHUQ*

11. *Le CHUQ est un établissement public de santé qui exerce les activités d'un centre hospitalier universitaire selon la mission prévue à l'article 81 de la Loi sur les services de santé et services sociaux (L.R.Q., c. S. 4.2) ;*
12. *Le CHUQ, en plus d'exercer les activités propres à un centre hospitalier, soit offrir des services de diagnostic et des soins médicaux, généraux et spécialisés, gère le Centre de recherche du Centre hospitalier de l'Université Laval en application de l'article 88 de la Loi sur la santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2) ;*

#### *La Corporation des chercheurs et chercheuses*

13. *L'Association des chercheurs et chercheuses et le CHUQ, étant étroitement associés dans la poursuite des activités de recherche, ont résolu de former la Corporation des chercheurs et chercheuses du CRCHUL ;*
14. *Constituée le 18 octobre 2002 sous le matricule 1161098844, la Corporation a notamment pour objets de gérer les relations du travail des assistants et assistantes de recherche et intervient en la présente instance ;*
15. *Les parties ne s'entendent pas sur la question de savoir qui était l'employeur visé par les requêtes en accréditation, mais reconnaissent qu'il y a eu transmission des droits et obligations de cet employeur à la Corporation ;*

## **II. LES QUESTIONS RELATIVES AUX DOSSIERS D'ACCRÉDITATION**

**EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES PROPOSENT DE RÉGLER LES QUESTIONS RELATIVES À L'ACCRÉDITATION DES ASSISTANTS DE RECHERCHE AINSI QU'IL SUIV :**

#### *L'employeur*

16. *a) Aux fins de l'accréditation syndicale, la Corporation est l'employeur des assistants et assistantes de recherche dont les services sont requis pour la réalisation des projets de recherche.*  
*b) Cependant, en ce qui a trait à la rémunération des assistants et assistantes de recherche, le CHUQ continue de remplir le rôle d'employeur dans les limites des budgets de recherche disponibles qu'il administre ;*
17. *La Corporation avise par écrit le Syndicat et le CHUQ de tout changement dans sa structure juridique incluant sa dissolution faisant en sorte qu'elle cesse d'agir comme employeur des*



*assistants et assistantes de recherche aux fins de l'accréditation syndicale, tel que prévu à l'article 16 a) ci-dessus, et ce, quatre-vingt-dix jours avant la date où elle cessera d'agir comme employeur ;*

18. *Durant cette période de quatre-vingt-dix jours, le CHUQ peut désigner une personne morale pour succéder à la Corporation comme employeur des assistants et assistantes de recherche aux fins de l'accréditation syndicale, tel que prévu à l'article 16 a) ci-dessus et devant être liée par l'accréditation et la convention collective aux lieux et place de la Corporation auquel cas le CHUQ avise alors par écrit le Syndicat ;*
19. *À l'échéance de ces quatre-vingt-dix jours et à défaut qu'une personne morale succède à la Corporation comme employeur des assistants et assistantes de recherche, aux fins de l'accréditation syndicale, tel que prévu à l'article 16 a) ci-dessus, le CHUQ sera lié par l'accréditation et la convention collective et deviendra partie à toute procédure s'y rapportant au lieu et place de la Corporation ;*
20. *De plus, advenant tout changement dans la structure juridique de toute personne morale désignée par le CHUQ incluant sa dissolution et faisant en sorte qu'elle cesse d'agir comme employeur des assistants et assistantes de recherche, aux fins de l'accréditation syndicale, tel que prévu à l'article 16 a) ci-dessus en application des paragraphes 17 et 18 du présent accord, le CHUQ pourra désigner un nouveau successeur qui sera à son tour lié par l'accréditation et la convention collective au lieu et place de l'employeur précédent et deviendra partie à toute procédure s'y rapportant au lieu et place de l'employeur précédent, et à défaut qu'une personne morale succède à l'employeur précédent comme employeur des assistants et assistantes de recherche aux fins de l'accréditation syndicale tel que prévu à l'article 16 a) ci-dessus, le CHUQ deviendra l'employeur aux fins de l'accréditation syndicale tel que prévu à l'article 16 a) ci-dessus et sera lié par l'accréditation et la convention collective au lieu et place de l'employeur précédent ;*

#### *La description de l'unité de négociation*

21. *Les parties s'entendent sur l'unité de négociation et sont d'accord pour que cette unité soit libellée comme suit :*

*« Tous les salariés au sens du Code du travail titulaire d'un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle et exerçant des fonctions d'assistants et assistantes de recherche, à l'exclusion : des salariés déjà visés par un certificat d'accréditation ; à l'emploi de la Corporation des chercheurs et des chercheuses du CHUL exerçant leur fonction au Centre de recherche du Centre Hospitalier de l'Université Laval. »*

*Lieu visé : Centre de recherche du CHUL  
2705, boul. Laurier  
Québec (Québec)  
G1V 4G2*

#### *La liste des salariés*

22. *Les parties s'entendent sur la liste de salariés jointe en annexe au présent accord ;*

*L'Université Laval*

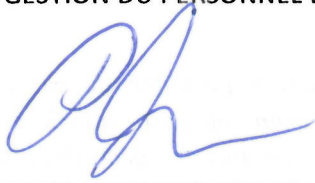
23. *Le Syndicat se désiste des conclusions de ses requêtes visant l'Université Laval comme employeur des assistants et assistantes de recherche. »*

2. Les parties reconnaissent, de plus, que le contenu de cette lettre d'entente concerne des sujets qui relèvent de la compétence exclusive de la Commission des relations du travail du Québec et que, conséquemment, l'interprétation et l'application de celle-ci ne pourra faire l'objet d'un grief, mais, le cas échéant, d'une demande à la Commission des relations de travail aux termes du *Code du travail* L.R.Q., C-27 et plus particulièrement des articles 39 et 45.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 13<sup>ième</sup> jour de juillet 2017

SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CRCHU  
DE QUÉBEC

Par :



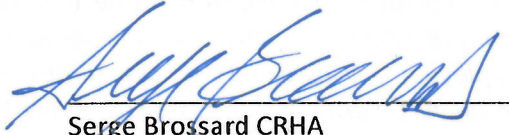
Pierre Julien Ph. D.  
Directeur général

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE ŒUVRANT  
AU CHUL

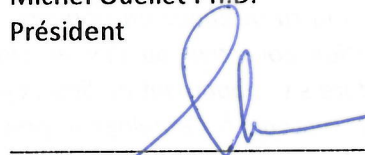
Par :



Michel Ouellet Ph.D.  
Président



Serge Brossard CRHA  
Conseiller, Service-conseil – DRHCAJ  
CRCHU de Québec-Université Laval



Bernard Gaucher  
Président FPPU

ENTRE :

**LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU  
CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC**

-et-

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE  
ŒUVRANT AU CHUL**

(Ci-après nommée « l'Employeur »)

(Ci-après nommé « le Syndicat »)

**CONSIDÉRANT LA MISE EN CONTEXTE SUIVANTE RELATIVE À LA BIOINFORMATIQUE AU CENTRE DE  
RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC-UNIVERSITÉ LAVAL (CRCHU DE QUÉBEC-UL) :**

La bio-informatique développée au sein du CRCHU de Québec-Université Laval fait appel à des compétences pluridisciplinaires et transversales dans des domaines technologiques de pointe. Elle n'est pas simplement une combinaison de la bio-analyse (utilisation d'outils bio-informatiques par des biologistes) et de l'informatique, mais elle doit assurer la création, le développement et la gestion de nouvelles méthodes d'analyse, d'infrastructures et d'outils pour l'acquisition, l'analyse et la diffusion de données génomiques (le mot génomique étant ici pris au sens large et comprenant la protéomique, transcriptomique et autres « omiques »). La bio-informatique représente donc un nouveau métier en soi qui se situe au croisement des sciences de la vie, des sciences fondamentales et des sciences de l'ingénieur. Les problématiques d'acquisition massive de données font principalement appel aux sciences de l'ingénieur (e. g méthodes physicochimiques d'analyse, traitement de signal, génie des procédés) et aux technologies de l'information « classique » (e. g traitement d'images, bases de données, automatisation de programmes, génie logiciel et distribution sur Internet). L'analyse de données, la modélisation des systèmes biologiques et l'intégration des connaissances font appel à la biologie, aux sciences formelles (mathématique, statistique) et à l'informatique scientifique (algorithmique, théorie des graphes, apprentissage supervisé, optimisation calcul distribué haute-performance).

**CONSIDÉRANT LES ÉLÉMENTS DE RARETÉ DU MARCHÉ SUIVANTS :**

Il n'existe pas actuellement au Québec de formation universitaire adaptée à la bio-informatique, telle que mise en place au CRCHU de Québec-UL. La situation est encore plus particulière dans la région de Québec où l'Université Laval n'offre que des programmes de bio-informatique destinés principalement à former des bio-analystes. D'autre part, la formation en informatique à l'Université Laval met l'accent sur l'informatique de gestion et non sur l'informatique scientifique et le développement technologique. En conséquence, l'expertise et le savoir en bio-informatique se trouvent essentiellement dans les grands instituts ou « centres de génomiques » ainsi que dans le monde industriel (biotechnologies, recherche pharmaceutique, technologies de mesure et de l'information). La rareté du marché en bio-informatique rend le recrutement difficile. La stratégie en matière de recrutement est l'embauche de personnes possédant des compétences exceptionnelles dans des domaines technologiques particuliers, associées à une expérience pertinente pour le domaine de recherche. De plus, au Québec et dans le marché de la région de Québec, la demande de personnel qualifié en connaissances informatiques est très forte. L'explosion récente des données massives « Big Data » aussi bien en informatique qu'en bio-informatique accentue une pression encore plus grande dans le recrutement des bio-informaticiens. Ainsi, pour stimuler ce

domaine de recherche, l'Université Laval vient de créer le centre de recherche en données massives (CRDM).

**CONSIDÉRANT QUE :**

1. L'Employeur désire avoir la possibilité d'offrir une prime afin de favoriser l'embauche de professionnels et professionnelles de recherche spécialisé(e)s dans le domaine de la bio-informatique.
2. Le Syndicat reconnaît le manque de main d'œuvre dans le domaine de la bio-informatique;
3. Le Syndicat reconnaît l'importance de l'embauche de professionnels et professionnelles de recherche spécialisé(e)s dans le domaine de la bio-informatique pour le développement du Centre de recherche.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie de la présente lettre d'entente;
2. La bio-informatique constitue un domaine où il existe, dans la région de la Capitale-Nationale, une pénurie de main-d'œuvre qualifiée au sens de la *Loi sur l'équité salariale* [L.R.Q. chapitre E-12.001 (article 67(4<sup>e</sup>))];
3. La chercheuse ou le chercheur responsable, en accord avec l'Employeur, peut offrir une prime de pénurie de main-d'œuvre qualifiée pour le recrutement ou la rétention de professionnels ou professionnelles de recherche spécialisé(e)s dans le domaine de la bio-informatique telle qu'elle est réalisée au Centre de recherche;
4. L'Employeur doit alors en informer le syndicat.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce 13<sup>ième</sup> jour de juillet 2017.

SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CRCHU  
DE QUÉBEC

Par :



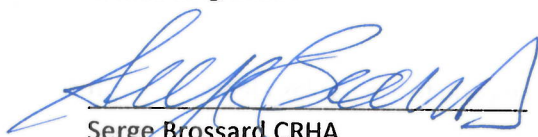
\_\_\_\_\_  
Pierre Julien Ph. D.  
Directeur général

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE ŒUVRANT  
AU CHUL

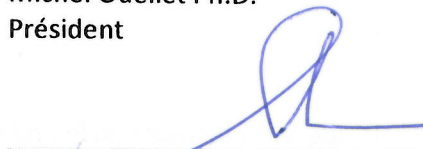
Par :



\_\_\_\_\_  
Michel Ouellet Ph.D.  
Président



\_\_\_\_\_  
Serge Brossard CRHA  
Conseiller, Service-conseil – DRHCAJ  
CRCHU de Québec-Université Laval



\_\_\_\_\_  
Bernard Gaucher  
Président FPPU

ENTRE :

LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU  
CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC

-et-

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE  
ŒUVRANT AU CHUL

(Ci-après nommée « l'Employeur »)

(Ci-après nommé « le Syndicat »)

**CONSIDÉRANT** que la professeure ou le professeur associé(e) se caractérise par les éléments suivants :

1. Être détenteur d'un Ph. D. ;
2. Avoir le titre de professeur(e) associé(e) reconnu par le département universitaire et par le vice-rectorat aux ressources humaines de son université ou de son employeur ;
3. Être habilité (e) par la Faculté des études supérieures de l'Université Laval conformément à sa Politique d'habilitation du personnel enseignant, à codiriger un(e) ou des étudiantes ou étudiants de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle ;
4. Codiriger effectivement un(e) ou des étudiant(e)s de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle ;

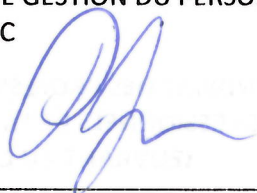
**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. L'employeur percevra la cotisation syndicale auprès des personnes exerçant les fonctions de professionnelles ou professionnels de recherche tant qu'elles ne codirigeront pas effectivement, et ce, même si elles ont fait une demande d'habilitation ou ont été habilitées à le faire, et percevra cette cotisation lorsque la personne cessera de codiriger.
2. Une liste à jour des personnes qui codirigent, avec le nom du ou des étudiant(e)s codirigé(e)s, sera remise au syndicat le 30 septembre de chaque année, accompagnée du certificat d'habilitation de la faculté des études supérieures mentionnée au paragraphe 3 ci-haut

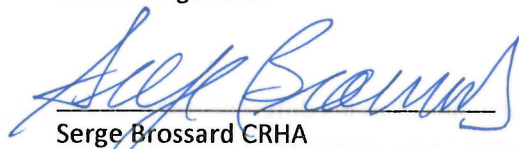
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 13<sup>ième</sup> jour de juillet 2017

SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CRCHU  
DE QUÉBEC

Par :



\_\_\_\_\_  
Pierre Julien Ph. D.  
Directeur général



\_\_\_\_\_  
Serge Brossard CRHA  
Conseiller, Service-conseil – DRHCAJ  
CRCHU de Québec-Université Laval

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE ŒUVRANT  
AU CHUL

Par :



\_\_\_\_\_  
Michel Ouellet Ph.D.  
Président



\_\_\_\_\_  
Bernard Gaucher  
Président FPPU

ENTRE :

**LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU  
CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC**

-et-

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE  
ŒUVRANT AU CHUL**

(Ci-après nommée « l'Employeur »)

(Ci-après nommé « le Syndicat »)

**CONSIDÉRANT :**

1. Le manque d'information sur la disponibilité des cubicules dans les différents blocs et étages au Centre de recherche du CRCHU de Québec – Université Laval, site CHUL.
2. Que le travail de professionnel de recherche nécessite souvent l'utilisation d'espaces de travail hors du laboratoire afin de faire des recherches de matériel, faire des lectures, préparer des présentations, etc.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

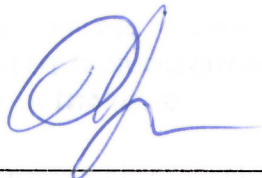
1. Le préambule fait partie de la présente lettre d'entente ;
2. Les parties conviennent de discuter en CRT au sujet de la situation des cubicules au centre de recherche du CRCHU de Québec – Université Laval, site CHUL. Les discussions et les actions en lien avec ces discussions devront minimalement permettre d'établir un inventaire des cubicules disponibles dans les différents blocs et étages, d'inférer un taux d'occupation des cubicules par les différentes catégories de personnel de la recherche (p. ex. étudiants, professionnels de recherche, post-doctorants, autres) par bloc et par étage, et de réfléchir à des dispositions permettant aux professionnelles ou professionnels de recherche à accéder aux cubicules disponibles, en fonction de leurs besoins et de ceux de leur chercheur principal ou désigné.



EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce 13<sup>ème</sup> jour de juillet 2017.

SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CRCHU  
DE QUÉBEC

Par :



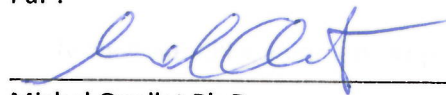
Pierre Julien Ph. D.  
Directeur général



Serge Brossard CRHA  
Conseiller, Service-conseil – DRHCAJ  
CRCHU de Québec-Université Laval

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE ŒUVRANT  
AU CHUL

Par :



Michel Ouellet Ph.D.  
Président



Bernard Gaucher  
Président FPPU

ENTRE :

**LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU  
CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC**

-et-

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE  
ŒUVRANT AU CHUL**

(Ci-après nommée « l'Employeur »)

(Ci-après nommé « le Syndicat »)

**CONSIDÉRANT QUE :**

1. l'article 15 de la convention collective concerne les vacances annuelles ;
2. les conditions de travail au moment de l'obtention de l'accréditation syndicale relatives aux vacances annuelles des professionnels de recherche, étaient à l'effet que les professionnels de recherche pouvaient, dès leur embauche, prendre le maximum de journées de vacances possibles, car l'Employeur octroyait par anticipation le temps de travail nécessaire pour accumuler le droit à des vacances annuelles ;
3. la pratique était à l'effet que l'ajustement, la récupération ou le paiement s'effectuait lors du départ du professionnel de recherche par une compensation sur la dernière paie ou le paiement, le cas échéant, des journées dues ;
4. les parties, lors de la négociation de la première convention collective, n'ont pas voulu déroger à ces conditions de travail et à cette pratique ;
5. l'Employeur désire harmoniser les pratiques de cumulation des journées de vacances pour l'ensemble des salariés travaillant au CRCHU de Québec ;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie de la présente lettre d'entente ;
2. L'article 15 de la convention collective concernant la prise de vacances annuelles n'a pas pour objet, ni pour effet, d'attribuer aux professionnels de recherche qui sont à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la présente convention collective des jours de vacances annuelles supplémentaires à ceux déjà compris dans leur banque de vacances ;
3. Les professionnels de recherche qui sont à l'emploi de l'Employeur à la signature de la convention collective conservent leur banque de journées de vacances accumulées dans le système informatique du CRCHU de Québec ;
4. Pour les professionnels de recherche à l'emploi de l'Employeur à la signature de la présente convention collective, l'Employeur maintient la pratique du cumul de vacances par anticipation ;

5. Pour les professionnels de recherche embauchés après la date de signature de la présente convention collective, l'Employeur appliquera le mode d'accumulation graduelle des vacances pour la période de référence prévue à l'article 15.1 ;
6. Lors de la terminaison de l'emploi, l'Employeur établit la valeur des journées prises par anticipation et est autorisé à opérer compensation sur le dernier chèque de paie ou encore, selon le cas, établit la valeur des journées de vacances accumulées par le professionnel de recherche et en effectue le paiement.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce 13<sup>ème</sup> jour de juillet 2017.

SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CRCHU

DE QUÉBEC

Par :



Pierre Julien Ph. D.

Directeur général



Serge Brossard CRHA

Conseiller, Service-conseil – DRHCAJ

CRCHU de Québec-Université Laval

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET

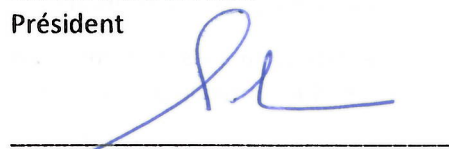
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE ŒUVRANT  
AU CHUL

Par :



Michel Ouellet Ph.D.

Président



Bernard Gaucher

Président FPPU

ENTRE :

**LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU  
CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC**

-et-

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE  
ŒUVRANT AU CHUL**

(Ci-après nommée « l'Employeur »)

(Ci-après nommé « le Syndicat »)

**CONSIDÉRANT QUE :**

1. la création d'une troisième catégorie d'emploi a nécessité la création de nouvelles descriptions de tâches pour toutes les catégories d'emploi de professionnel de recherche ;
2. les professionnelles et professionnels de recherche déjà à l'emploi devront être catégorisés en respect des exigences minimales et des tâches du poste ainsi que de leur nombre d'années de service cumulé ;
3. les personnes les plus aptes à juger des exigences et tâches reliées à un poste sont le chercheur principal ou désigné et le professionnel de recherche lui-même ;
4. les parties conviennent de la nécessité de prévoir des mesures transitoires relatives à la catégorisation des professionnels de recherche déjà à l'emploi.

**LES PARTIES À LA PRÉSENTE CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie de l'entente.
2. Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la convention collective, l'employeur dressera la liste des professionnels et professionnelles de recherche en emploi au moment de la signature de la convention collective (incluant les professionnels et professionnelles de recherche absents, dont ceux en congés de maladie, de maternité, de paternité, retrait préventif, etc.) ainsi que leur catégorie actuelle.
3. L'employeur fera parvenir à chaque chercheur principal ou désigné la liste des professionnels et professionnelles de recherche à son emploi. Cette liste sera accompagnée des nouvelles descriptions de tâches et d'un message explicatif de la marche à suivre pour l'évaluation de la catégorisation des professionnels et professionnelles de recherche.
4. Dans les dix (10) jours ouvrables suivants, le chercheur devra alors évaluer, avec la professionnelle ou le professionnel de recherche, la catégorie à laquelle elle ou il appartiendra, selon ses tâches, son nombre d'années de service cumulé et les exigences minimales du poste qu'elle ou qu'il occupe. Le chercheur fera parvenir à l'employeur, à la fin de cette période, la liste des professionnels de recherche à son emploi avec leur classement dans les nouvelles catégories d'emploi.
5. Chaque professionnel de recherche recevra ensuite par courriel une confirmation de sa catégorisation et de son classement par échelon avec un message expliquant la démarche et le mécanisme de contestation prévu au paragraphe 7.

6. S'il y a lieu, le nouveau traitement prend effet à compter de la date de signature de la convention collective.
7. Un professionnel de recherche qui voudra contester sa catégorisation ou son classement initial devra soumettre par écrit une demande de contestation dans les dix (10) jours ouvrables suite à la réception du courriel prévu au paragraphe 5 à l'employeur avec copie au syndicat. Toute contestation sera évaluée en CRT. S'il y a lieu, la computation du délai pour le dépôt d'un grief prévu à l'article 27.2 débutera au moment de la décision du CRT.
- 8.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 13<sup>ième</sup> jour de juillet 2017

SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CRCHU  
DE QUÉBEC

Par :



Pierre Julien Ph. D.  
Directeur général



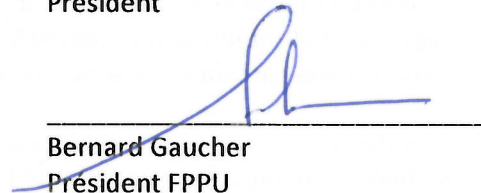
Serge Brossard CRHA  
Conseiller, Service-conseil – DRHCAJ  
CRCHU de Québec-Université Laval

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE ŒUVRANT  
AU CHUL

Par :



Michel Ouellet Ph.D.  
Président



Bernard Gaucher  
Président FPPU

ENTRE :

**LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU  
CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC**

-et-

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE  
ŒUVRANT AU CHUL**

(Ci-après nommée « l'Employeur »)

(Ci-après nommé « le Syndicat »)

**CONSIDÉRANT QUE :**

1. l'ancienne méthode de classification des professionnels de recherche de catégorie 2 (Article 14.5 ; CC 2010-2015) n'attribuait pas d'échelons supplémentaires en lien avec la reconnaissance d'un diplôme de maîtrise ;
2. l'ancienne méthode de classification (Article 14.8 ; CC 2010-2015) pouvait faire en sorte qu'un professionnel ou une professionnelle de recherche soit classé à un échelon inférieur lors d'un passage de la catégorie 1 à la catégorie 2 ;
3. la lettre d'entente sur la catégorisation de tous les professionnelles et professionnels de recherche en emploi au moment de la signature de la convention collective ;
4. la restructuration des échelles et des catégories d'emploi de la présente convention collective ;
5. l'article 14 de la présente convention collective.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

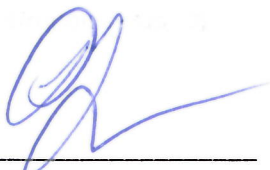
1. Le préambule fait partie de la présente lettre d'entente ;
2. Avant le processus de catégorisation de tous les professionnels de recherche en emploi au moment de la signature, l'Employeur établira la liste des professionnels de recherche de catégorie 2 avec leur rangement actuel ainsi que le nombre d'échelons à récupérer pour chacun et fournira cette liste au Syndicat. Le Syndicat pourra soumettre ses commentaires dans les 5 jours ouvrables suivants ;
3. Chaque professionnel de recherche visé recevra par courriel l'information prévue au paragraphe 2 qui lui est applicable.
4. L'Employeur accordera un échelon de rattrapage aux professionnels de recherche visés en date du 28 mai 2017 ;
5. L'Employeur accordera un échelon de rattrapage aux professionnels de recherche visés au 1<sup>er</sup> avril de chaque année subséquente jusqu'à ce qu'ils atteignent l'échelon auxquels ils ont droit ;

6. L'Employeur pourra, en cas d'entente entre le chercheur principal ou désigné et le professionnel de recherche visé, accorder au 28 mai 2017, tous les échelons auxquels le professionnel de recherche visé a droit.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce 13<sup>ième</sup> jour de juillet 2017.

SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CRCHU  
DE QUÉBEC

Par :



Pierre Julien Ph. D.  
Directeur général



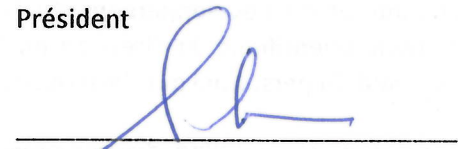
Serge Brossard CRHA  
Conseiller, Service-conseil – DRHCAJ  
CRCHU de Québec-Université Laval

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE ŒUVRANT  
AU CHUL

Par :



Michel Ouellet Ph.D.  
Président



Bernard Gaucher  
Président FPPU

ENTRE :

**LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU  
CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC**

-et-

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE  
ŒUVRANT AU CHUL**

(Ci-après nommée « l'Employeur »)

(Ci-après nommé « le Syndicat »)

**CONSIDÉRANT QUE :**

1. dans l'intérêt du développement du Centre de recherche du CHU (CRCHU) de Québec et de la collectivité scientifique, la direction du CRCHU de Québec a récemment implémenté des pratiques de mobilité du personnel qui s'inscrivent dans le contexte de la fusion des Centres de recherche.
2. les pratiques de mobilité du personnel visent à conserver l'excellence dans les plateformes et services de recherche, d'encourager la recherche clinique, d'accroître la compétitivité nationale, et de partager les enjeux avec tout le personnel, incluant les professionnels de recherche.
3. cette mobilité, de type géographique, ne vise pas un changement de fonction ou une mutation à l'intérieur de notre organisation, mais concerne les personnes qui occupent la même fonction, à un même niveau hiérarchique, et qui changent de lieu d'exercice de leurs activités.
4. cette mobilité géographique permettra de diversifier les compétences des employés de la recherche qui seront profitables, aussi bien pour eux que pour l'employeur.
5. face aux besoins constants d'adaptation, de modernisation et d'évolution d'outils de recherche novateurs et des technologies de pointe, les chercheurs doivent regrouper leurs ressources pour les rendre novatrices tout en les mettant à la disposition du plus grand nombre d'utilisateurs possibles.
6. des pratiques de mobilité professionnelle apparaissent à la Direction du CRCHU de Québec comme un élément important et indispensable à la gestion des ressources humaines des plateformes et services technologiques, ainsi que de l'ensemble de la recherche.



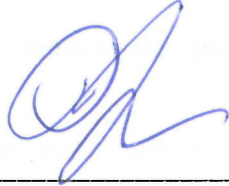
**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie de la présente lettre d'entente ;
2. Les parties s'engagent à créer un comité à l'intérieur du CRCHU de Québec afin de déterminer les conditions de réalisation et d'applications concrètes liées à la mobilité du personnel.
3. L'employeur convoquera les parties intéressées, dont le syndicat SPPROC afin d'enclencher les activités de ce comité.
4. Ce comité a comme mandat de déterminer ses règles de fonctionnement et la représentativité des parties intéressées et d'identifier les conditions de succès à la réalisation de la mobilité du personnel.
5. Aucune décision du comité n'est opposable au SPPROC sans son consentement.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce 13<sup>ième</sup> jour de juillet 2017.

SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CRCHU  
DE QUÉBEC

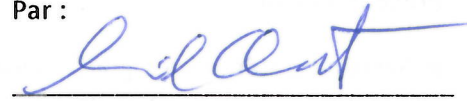
Par :



Pierre Julien Ph. D.  
Directeur général

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE ŒUVRANT  
AU CHUL

Par :



Michel Ouellet Ph.D.  
Président



Serge Brossard CRHA  
Conseiller, Service-conseil – DRHCAJ  
CRCHU de Québec-Université Laval



Bernard Gaucher  
Président FPPU

ENTRE :

**LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU  
CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC**

-et-

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE  
ŒUVRANT AU CHUL**

(Ci-après nommée « l'Employeur »)

(Ci-après nommé « le Syndicat »)

**CONSIDÉRANT QUE :**

1. le Syndicat a exprimé à l'Employeur sa position relative à l'application et à l'interprétation des dispositions de l'article 3 de la présente convention collective (1<sup>er</sup> juillet 2010-30 juin 2015) ;
2. l'Employeur a une application et une interprétation différente du Syndicat relativement aux dispositions prévues à l'article 3 de la présente convention collective (1<sup>er</sup> juillet 2010-30 juin 2015) ;
3. de nombreuses discussions ont eu lieu entre les parties relativement au sujet mentionnée précédemment ;
4. le Syndicat a déposé les griefs suivants : 2016-02, 2016-03, 2016-04 et 2016-09 en vertu de la convention collective 2010-2015 ;
5. les parties n'ont pas été en mesure de régler les griefs mentionnés précédemment ;
6. M<sup>e</sup> Martin Racine a été nommé à titre d'arbitre de griefs dans les dossiers de griefs mentionnés précédemment ;
7. des dispositions sont prévues à l'article 27 de la convention collective actuelle concernant la procédure de grief et arbitrage et notamment le paragraphe 27.6 ;
8. des dispositions sont prévues au paragraphe 4.4 de la convention collective 2010-2015 concernant les ententes particulières;
9. les parties désirent convenir des dispositions différentes de celles qui sont prévues à la convention collective 2010-2015 suivant les conditions ci-après énoncées ;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Malgré les dispositions prévues à l'article 27 de la convention collective 2010-2015 et notamment le paragraphe 27.6, les honoraires et les frais de l'arbitre qui agira à titre d'arbitre de griefs pour les griefs portant les numéros : 2016-02, 2016-03, 2016-04 et 2016-09 seront entièrement à la charge de la partie perdante ;
3. Les honoraires et les frais de l'arbitre de griefs relatifs à une remise d'audition sont assumés par la partie qui en fait la demande. Il en est de même si l'une des parties se désiste ou fait droit à l'un ou les griefs mentionnés à la présente entente;

4. Les parties reconnaissent que la présente entente constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties ;
5. Les parties reconnaissent que la présente entente ne pourra être invoquée à titre de précédent dans quelque autre dossier, litige, grief, arbitrage de grief ou réclamation mettant en présence d'autres salariés ;
6. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec ;

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce 13<sup>ième</sup> jour de juillet 2017.

SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CRCHU  
DE QUÉBEC

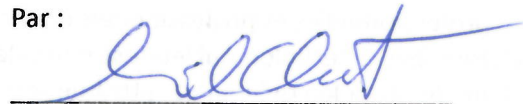
Par :




\_\_\_\_\_  
Pierre Julien Ph. D.  
Directeur général

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE ŒUVRANT  
AU CHUL

Par :



\_\_\_\_\_  
Michel Ouellet Ph.D.  
Président



\_\_\_\_\_  
Serge Brossard CRHA  
Conseiller, Service-conseil – DRHCAJ  
CRCHU de Québec-Université Laval



\_\_\_\_\_  
Bernard Gaucher  
Président FPPU

ENTRE :

LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU  
CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC

-et-

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE  
ŒUVRANT AU CHUL

(Ci-après nommée « l'Employeur »)

(Ci-après nommé « le Syndicat »)

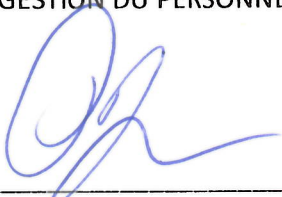
**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

Les professionnelles et professionnels de recherche dont le salaire, au 28 mai 2017, est plus élevé que le salaire prévu à l'échelon qui leur est normalement attribué, conservent ce salaire jusqu'à ce que le salaire de l'échelon qui leur est attribué rejoigne leur salaire. L'employeur fournit au Syndicat une liste de ces personnes dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention collective et, par la suite, au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année subséquente.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce 13<sup>ième</sup> jour de juillet 2017.

SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CRCHU  
DE QUÉBEC

Par :



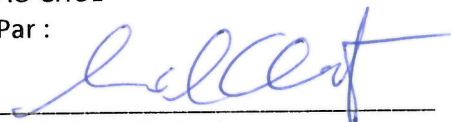
Pierre Julien Ph. D.  
Directeur général



Serge Brossard CRHA  
Conseiller, Service-conseil – DRHCAJ  
CRCHU de Québec-Université Laval

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE ŒUVRANT  
AU CHUL

Par :



Michel Ouellet Ph.D.  
Président



Bernard Gaucher  
Président FPPU

ENTRE :

**LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU  
CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC**

-et-

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE  
ŒUVRANT AU CHUL**

(Ci-après nommée « l'Employeur »)

(Ci-après nommé « le Syndicat »)

**CONSIDÉRANT QUE :**

1. l'article 15 de la convention collective concerne les vacances annuelles ;
2. plusieurs professionnels de recherche ont accumulé au cours de leurs années de service une banque de vacances accumulées importante ;
3. les vacances des professionnels de recherche doivent être prises, de façon générale, dans les douze (12) mois suivant leurs accumulations ;
4. certaines situations particulières n'ont pas permis d'écouler les vacances annuelles accumulées de plusieurs professionnels de recherche, et ce, depuis plusieurs années ;
5. l'Employeur désire régulariser la situation des banques de vacances accumulées, et ce, en respectant la situation particulière des laboratoires, des chercheurs et des professionnels de recherche ;
6. la présente lettre d'entente sert à régulariser la situation des professionnels de recherche qui ont une banque de vacances accumulées au 30 avril 2017 ;

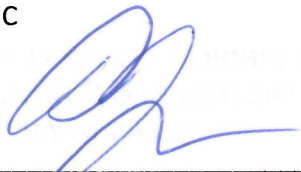
**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie de la présente lettre d'entente ;
2. L'Employeur établit la liste des professionnels de recherche qui ont une banque de vacances accumulées au 30 avril 2017 ;
3. L'Employeur peut, en accord avec le chercheur et après consultation avec le professionnel de recherche, prendre les moyens pour que le professionnel de recherche prenne ces journées de vacances accumulées dans un délai maximal de deux (2) ans suivant la signature de la convention collective ;
4. S'il devient impossible de prendre les heures de vacances accumulées dans le délai prévu au paragraphe 3, l'Employeur, avec l'accord du chercheur et du professionnel de recherche, prendra les moyens pour que la prise de vacances accumulées puisse se faire partiellement et de payer au professionnel de recherche la banque de vacances restantes ;
5. S'il devient impossible de respecter les dispositions prévues aux paragraphes 3 et 4, l'Employeur remboursera au professionnel de recherche les heures de vacances accumulées restantes ;

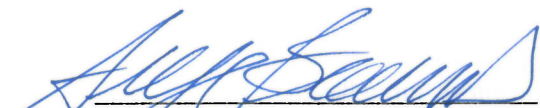
EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce 13<sup>ième</sup> jour de juillet 2017.

SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CRCHU  
DE QUÉBEC

Par :



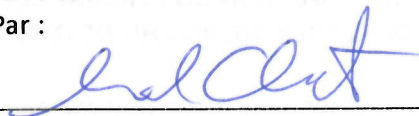
\_\_\_\_\_  
Pierre Julien Ph. D.  
Directeur général



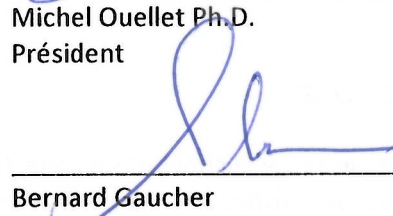
\_\_\_\_\_  
Serge Brossard CRHA  
Conseiller, Service-conseil – DRHCAJ  
CRCHU de Québec-Université Laval

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE ŒUVRANT  
AU CHUL

Par :



\_\_\_\_\_  
Michel Ouellet Ph.D.  
Président



\_\_\_\_\_  
Bernard Gaucher  
Président FPPU

L'employeur prépare la liste de service et de service cumulé. Une fois terminée, il la transmet au syndicat et à chaque professionnelle et professionnel de la recherche par voie électronique. Ces derniers ont quinze (15) jours pour transmettre des correctifs. Ce délai passé, l'employeur affiche la liste de service et de service cumulé au tableau d'affichage et sur le site internet. Dans les trente (30) jours de cet affichage, une professionnelle ou un professionnel de la recherche qui s'estime lésé dans ses droits peut loger un grief.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 13ième jour de juillet 2017

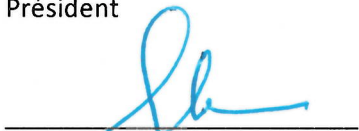
SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OEUVRANT AU CHUL (SPPROC)

Par :



Michel Ouellet, Ph.D.

Président



Bernard Gaucher

Président FPPU

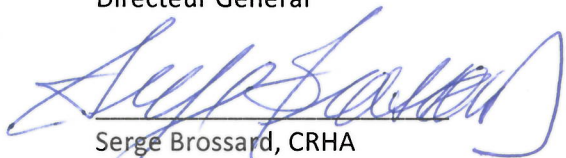
SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CRCHU DE QUÉBEC

Par :



Pierre Julien, Ph.D.

Directeur Général



Serge Brossard, CRHA

Conseiller, Service-Conseil RH,

DRHCAJ, CHU de Québec-Université Laval

## INDEX

### A

<b>Accident de travail</b>	7
Accord de conciliation	71
Droits et obligations de l'employeur, article 15	74
<b>Accréditation</b>	67
<b>Cas litigieux</b>	8
<b>Activité de recherche</b>	2
<b>Adhésion au syndicat</b>	8
Affichage	12
Description d'un emploi	12
Exceptions 6.1 a), b) et c)	12
Arbitrage	53
Entente particulière	92
<b>Frais d'arbitrage</b>	54
Assurance collective	<i>Voir Régime d'assurance collective</i>
	Assurance emploi
Relevé d'emploi	22
Autorisation de dépense	25

### B

But de la convention collective	1
---------------------------------	---

### C

Catégorisation	86
Champ d'application	5
<b>Changement de catégorie</b>	22
<b>Chercheur</b>	2
<b>Chercheur désigné</b>	2
<b>Chercheur responsable</b>	2
Professeur associé	2, 80
<b>Classification</b>	21
Comité de relations de travail	55
Congé parental	<i>Voir Droits parentaux</i>
Congés de maladie	<i>Voir Congés pour raisons médicales et familiales</i>
Congés fériés	24
Emploi à temps partiel	24
Congés pour raisons médicales et familiales	29
Accumulation	29
Emploi à temps partiel	29
Période de référence	29
Congés sociaux	30
Décès	30
Mariage	30
Témoin	30
Congrès	27
<b>Conjoint</b>	3
CRT	<i>Voir Comité de relations de travail</i>
Cubicules	82

### D

Démission	<b>Voir Fin d'emploi</b>
Préavis	17
<b>Départ</b>	<b>Voir Fin d'emploi</b>
Descriptions de tâches	<i>Voir Descriptions des catégories d'emploi</i>
Descriptions des catégories d'emploi	58
Dossier personnel	51
Droits parentaux	31
Congé de maternité	31
Admissible au RQAP	33
Congé de maternité	34
Non admissible au RQAP	35
Non admissible au RQAP et RAE	35
Congé de paternité	39
Congé pour adoption	40
Congé sans solde et congé partiel sans solde	43
Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	38
Affectation provisoire	38
Autres congés spéciaux	39
Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	38
Congé spécial	38
Disposition diverses	44
Avis et préavis	44
Fractionnement	45
Prolongation	45
Suspension	45
Dispositions générales	31
Durée d'application de la convention collective	56

### E

Échelles salariales	62
Salaire étoilé	94
	<b>Échelon</b>
<b>Progression</b>	21
Embauche	12
Attestation d'embauche	13
Sélection d'un candidat à l'externe	13
Sélection d'un candidat à l'interne	12
Engagement de dépense	<i>Voir Autorisation de dépense</i>
Évaluation	15

### F

<b>Fin d'emploi</b>	22
Lettre d'attestation d'heures	22
Relevé d'emploi	22



<b>G</b>	
Grief	53

<b>H</b>	
Heures supplémentaires	20
Horaire de travail	19
Étalement des heures	19
Temps complet	19
Temps partiel	19

<b>J</b>	
Jour férié	<i>Voir Congés fériés</i>

<b>L</b>	
<b>Libérations</b>	10
<b>Avec remboursement</b>	11
<b>Convention collective</b>	10
<b>Tâches et représentation</b>	10
Liste de disponibilité	18
Données	18
Éligibilité	18
Période maximale	18

<b>M</b>	
Maintien en emploi	16
Mesures administratives	<i>Voir Mesures disciplinaires</i>
Mesures disciplinaires	51
Avis	51
Recours	51
Retrait	52
Mise à pied	17
Indemnité compensatrice	17
Préavis	17
Mobilité du personnel	90

<b>P</b>	
Perfectionnement	26

Modalités	26
Période d'essai	14
Durée de la première	14
Durée des suivantes	14
Durée lors d'un rappel prioritaire	14
<b>Prime de pénurie de main d'oeuvre qualifiée</b>	21, 77
Propriété intellectuelle	28

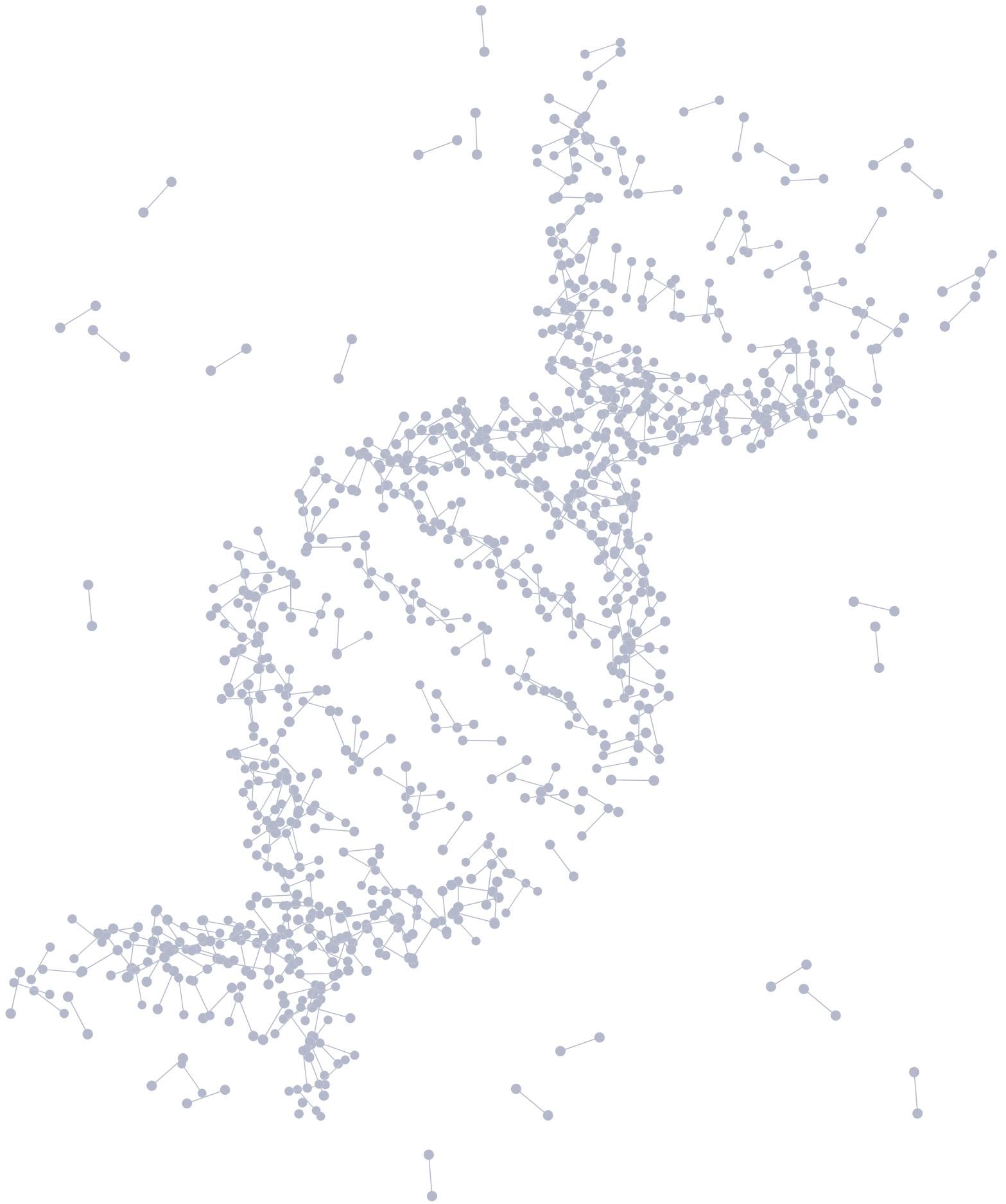
<b>R</b>	
Rappel prioritaire	16
Rattrapage	88
Régime d'assurance collective	47
Contribution maximale de l'employeur	47
Régime syndical	8
Retraite	48
<b>Congé partiel sans solde</b>	48
RREGOP	<i>Voir Retraite</i>

<b>S</b>	
Salaires	<i>Voir Échelles salariales</i>
Sanction	<i>Voir Mesures disciplinaires</i>
Services essentiels	50
SNS	<i>Voir Syndicables non-syndiqués</i>
Syndicables non-syndiqués	70

<b>T</b>	
Tâches	<i>Voir Descriptions des catégories d'emploi</i>
Temps supplémentaire	<i>Voir Heures supplémentaires</i>

<b>V</b>	
Vacances	23
Congé non rémunéré	23
Nombre de journées	23
Lettre d'entente	84
Report	23
Reprise des vacances accumulées	95
Vacances anticipées	23







Syndicat des professionnelles  
et professionnels de la recherche  
œuvrant au CHUL



CRCHU de Québec-UL; Site CHUL  
2705 boul. Laurier; Local R00790  
Québec (Québec)  
CANADA G1V 4G2

Tel: 418-525-4444 ext. 47787  
Courriel: [secretariat@spproc.com](mailto:secretariat@spproc.com)  
Web: [www.spproc.com](http://www.spproc.com)  
FB: [www.facebook.com/Syndicat.Prof.Rech.CHUL/](http://www.facebook.com/Syndicat.Prof.Rech.CHUL/)