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)

1er juillet 2025 au 31 mars 2031

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	*BUT DE LA CONVENTION*	*4*
ARTICLE 2	*DÉFINITIONS*	*5*
ARTICLE 3	*CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE*	*8*
ARTICLE 4	*RECONNAISSANCE DES DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES*	*9*
ARTICLE 5	*RÉGIME SYNDICAL*	*12*
ARTICLE 6	*INFORMATIONS FOURNIES AU SYNDICAT*	*16*
ARTICLE 7	*AFFICHAGE ET EMBAUCHE*	*17*
ARTICLE 8	*PÉRIODE D'ESSAI*	*19*
ARTICLE 9	*ENTRETIEN ANNUEL D'APPRÉCIATION*	*20*
ARTICLE 10	*RAPPEL PRIORITAIRE ET MAINTIEN EN EMPLOI*	*21*
ARTICLE 11	*MISE À PIED ET DÉMISSION*	*22*
ARTICLE 12	*LISTE DE DISPONIBILITÉ ET DE LIEN D'EMPLOI*	*24*
ARTICLE 13	*HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL*	*25*
ARTICLE 14	*HEURES SUPPLÉMENTAIRES*	*27*
ARTICLE 15	*RÉMUNÉRATION*	*28*
ARTICLE 16	*VACANCES*	*33*
ARTICLE 17	*JOURS FÉRIÉS*	*35*
ARTICLE 18	*DÉPENSES INHÉRENTES À LA FONCTION*	*36*
ARTICLE 19	*FORMATION ET PERFECTIONNEMENT*	*37*
ARTICLE 20	*PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE*	*39*
ARTICLE 21	*CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES, MÉDICALES ET FAMILIALES*	*40*
ARTICLE 22	*CONGÉS SOCIAUX*	*41*
ARTICLE 23	*DROITS PARENTAUX ET FAMILIAUX*	*42*
ARTICLE 24	*CONGÉ SANS SOLDE*	*66*
ARTICLE 25	*RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE*	*68*
ARTICLE 26	*RETRAITE*	*69*
ARTICLE 27	*CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES*	*71*
ARTICLE 28	*MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES*	*73*
ARTICLE 29	*PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE*	*76*
ARTICLE 30	*COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)*	*78*

ARTICLE 31 DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE 79

ANNEXE A DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOI 82

ANNEXE B ÉCHELLES SALARIALES 87

ANNEXE C ACCRÉDITATION 94

LETTRE D'ENTENTE #1 CONCERNANT LES SYNDICABLES NON-SYNDIQUÉS 98

LETTRE D'ENTENTE #2 CONCERNANT L'ACCORD DE CONCILIATION 99

LETTRE D'ENTENTE #3 SUR LES CUBICULES 106

LETTRE D'ENTENTE #4 SUR LE CALCUL DES JOURNÉES DE VACANCES ANNUELLES 108

LETTRE D'ENTENTE #5 SUR LA MOBILITÉ DU PERSONNEL- ÉNONCÉ DE PRINCIPE 110

LETTRE D'ENTENTE #6 POUR LES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE RECHERCHE DONT LE SALAIRE EST ÉTOILÉ 112

LETTRE D'ENTENTE #7 CONCERNANT L'ATTRIBUTION D'UN MANDAT AU COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL POUR LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT 113

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.1 L'Employeur reconnaît que les professionnelles et professionnels de recherche contribuent de façon significative aux activités de recherche des chercheuses et chercheurs du Centre de recherche du CHU de Québec-Université Laval (site CHUL).

1.2 Les présentes dispositions ont pour objet de favoriser des relations harmonieuses entre les professionnelles et professionnels de recherche représenté(e)s par le Syndicat des professionnelles et professionnels de la recherche œuvrant au CHUL (SPPROC), et les chercheuses et chercheurs représenté(e)s par la Société de gestion du personnel (SGP) du Centre de recherche du CHU de Québec, de déterminer des conditions de travail équitables et de favoriser le règlement des situations problématiques.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.1 ACTIVITÉ DE RECHERCHE

Ensemble des tâches, actions, projets ou programmes 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 CHU (CRCHU) de Québec-Université Laval (site CHUL).

2.3 CHERCHEUSE OU CHERCHEUR

Toute personne ayant obtenu un statut de chercheuse ou chercheur en vertu de la Politique relative aux statuts et aux privilèges de recherche du Centre de recherche du CHU de Québec-Université Laval.

2.4 CHERCHEUSE OU CHERCHEUR RESPONSABLE

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

Cette chercheuse ou chercheur ou groupe de chercheuses ou 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 chercheuse 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.

2.5 CHERCHEUSE OU CHERCHEUR DÉSIGNÉ(E)

Chercheuse ou chercheur que la chercheuse 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 chercheuse ou du chercheur désigné(e) doit être inscrit au document d'attestation d'embauche.

2.6 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 mères et/ou père(s) d'un même enfant;

d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

2.7 EMPLOYEUR

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

2.8 EMPLOI

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

2.9 FPPU

Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche.

2.10 JOUR TRAVAILLÉ

Une période de sept (7) heures de travail ou plus selon le nombre d'heures prévu à l'emploi, les heures supplémentaires payées devant être ajoutées à cette période de sept (7) heures.

2.11 PLATEFORME DE RECHERCHE

Une plateforme de recherche au Centre de recherche du CHU de Québec-Université Laval est définie comme un ensemble de services et d'infrastructures technologiques spécialisés mis à la disposition des équipes de recherche pour soutenir leurs projets.

Ces plateformes :

a) offrent des outils technologiques de pointe (équipements, logiciels, expertises techniques) pour faciliter la réalisation des travaux scientifiques;
b) soutiennent la recherche et l'innovation médicale en permettant aux chercheuses et aux chercheurs d'explorer de nouvelles approches et approfondir leurs connaissances;
c) fonctionnent dans une logique de collaboration et de collégialité, en fournissant leur expertise aux membres de la communauté scientifique du CRCHU de Québec-Université Laval;
d) peuvent être dédiées à des domaines spécifiques (ex.: recherche clinique et évaluative, bio-informatique, imagerie génomique, etc.).

2.12 PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE

Toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation.

2.13 PROJET OU PROGRAMME DE RECHERCHE

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

2.14 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 de recherche, 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 de recherche, 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 chercheuses ou chercheurs, conformément à la répartition apparaissant au document d'attestation d'embauche, et ce, même si les membres du groupe changent en partie.

2.15 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. La durée du service cumulé s'exprime en années et en jours.

2.16 SYNDICAT

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

2.17 TITRE FONCTIONNEL

Titre d'emploi précisant les responsabilités et les fonctions d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche de catégorie 3. Seul(e) la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) peut attribuer un titre fonctionnel. Le titre fonctionnel doit avoir été approuvé par l'Employeur.

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 le certificat d'accréditation.

3.2 Les personnes suivantes peuvent effectuer, en totalité ou en partie, des tâches accomplies généralement par des professionnelles et professionnels de recherche :

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 chercheuse ou le chercheur;

e) l'étudiante ou l'étudiant inscrit(e) dans une université reconnue et dont le travail s'inscrit dans le cadre de son 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 vingt (20) 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 ou professionnels de recherche, à moins d'être embauchées à titre de professionnelle ou professionnel de recherche conformément aux dispositions de la convention collective.

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* 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, pourvu que cela ne contrevienne 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

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 un(e) 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 DISCRIMINATION

Les parties conviennent que la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentant(e)s, en raison d'un motif prévu à la Charte des droits et libertés de la personne, soit sa race, sa couleur, son sexe, son identité ou son expression de genre, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, son handicap ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

4.7 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

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.

Cette définition inclut le harcèlement sexuel qui constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en une pression indue exercée sur une personne, pour obtenir des faveurs sexuelles non désirées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

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.

Tout(e) professionnelle ou professionnel de recherche a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux (2) ans à la suite de la dernière manifestation de cette conduite. À cette fin, la professionnelle ou le professionnel de recherche bénéficie du mécanisme interne de recours contre le harcèlement prévu à la politique en vigueur au CHU de Québec-Université Laval.

4.8 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'Employeur, le Syndicat, les chercheuses et chercheurs et les professionnelles et professionnels de recherche se soumettent aux droits et obligations prévus à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et à la *Loi sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles*.

L'Employeur doit notamment prendre les mesures nécessaires et appropriées pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de la professionnelle ou du professionnel de recherche.

Une professionnelle ou un professionnel de recherche a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle ou il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychologique, ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. La professionnelle ou le professionnel ne peut cependant exercer le droit que

lui reconnaît le présent article si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat, la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle ou qu'il exerce.

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

La professionnelle ou le professionnel de recherche se voit reconnaître l'autonomie professionnelle liée à ses tâches.

Sous réserve d'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, qu'en toute conscience professionnelle, elle ou il ne peut endosser. Elle ou il n'est pas tenu(e) de 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.

4.11 PARTICIPATION

L'Employeur reconnait l'intérêt de la participation des professionnelles et des professionnels de recherche. Le cas échéant, ils sont invités à siéger à divers comités du site du CHUL du CRCHU de Québec-Université Laval.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.1 OBLIGATION D'ADHÉSION AU SYNDICAT

Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche qui, à la date de l'entrée en vigueur de la convention, est membre du Syndicat ou qui le devient par la suite, le demeure pour la durée de la présente convention sous réserve des dispositions du *Code du travail* ou d'un règlement de transfert avec un autre syndicat ou une association professionnelle.

5.2 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.

5.3 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 percepteur 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 retenu en cotisation syndicale 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.

5.4 CAS LITIGIEUX

Lorsque l'une ou l'autre des parties soulève un cas litigieux relativement à l'article 39 du *Code du travail*, à savoir si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient le montant des cotisations syndicales ou son équivalent jusqu'à la décision finale pour la remettre ensuite, en conformité avec cette décision.

5.5 LOCAL SYNDICAL

Le Syndicat bénéficie d'un local selon les politiques en vigueur du CRCHU de Québec-Université Laval.

5.6 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-Université Laval, en dehors des heures de travail. L'utilisation des locaux est sans frais ou aux conditions fixées par le CRCHU de Québec-Université Laval.

5.7 LOCAL DE REPOS

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

5.8 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.

5.9 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des dirigeantes et des dirigeants syndicaux (ales), le nom des déléguées et délégués ainsi que des représentantes et représentants syndicaux(ales), le cas échéant, et avise de toute modification subséquente.

L'Employeur fait de même pour ses représentantes et représentants officiel(le)s face au Syndicat.

5.10 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

a) 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.

b) Seules les personnes dûment mandatées par le Syndicat sont habilitées à demander des libérations aux fins du présent article.

c) À moins de circonstances particulières, la demande de libération doit être faite au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

d) 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.

e) À moins de circonstances exceptionnelles, il ne peut y avoir plus d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche libéré(e) aux fins du présent article par une chercheuse ou un chercheur responsable ou désigné(e).

f) Afin de permettre au Syndicat d'assumer l'ensemble des tâches et des fonctions qui découlent de la convention collective et de représentation, l'Employeur accorde sans perte de traitement :

   i. 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 entretien d'appréciation, soit pour une mesure disciplinaire ; elle ou il peut être assisté d'un(e) délégué(e) ou représentant(e) syndical(e) conformément à l'article 5.10;

   ii. le temps requis pour l'audition des griefs pour une représentante ou un représentant du Syndicat;

   iii. le temps requis pour les rencontres des comités paritaires;

   iv. le Syndicat peut tenir deux (2) assemblées générales par année et les professionnelles et professionnels de recherche pourront y assister sans réduction de traitement dans la mesure où elles sont convoquées et tenues en dehors des heures de travail;

   v. 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;

   vi. 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.

g) Pour la préparation de la convention collective :

   i. pour les rencontres de négociation, au plus deux (2) personnes peuvent être libérées aux frais de l'Employeur, le temps requis pour ces rencontres;

   ii. de plus, aux fins du renouvellement de la convention collective, l'Employeur accorde, dans les six (6) mois qui précèdent la date de fin de la convention collective et jusqu'à la signature, une banque de cent-douze (112) heures de libération avec remboursement par le Syndicat pour la moitié de ces heures.

h) Libérations avec remboursement par le Syndicat pour le traitement et la part de l'Employeur aux avantages sociaux :

   i. 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;

ii. 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 INFORMATIONS FOURNIES AU SYNDICAT

6.1 L'Employeur fournit au Syndicat, sur support électronique, chaque mois :

a) la liste des professionnelles et professionnels de recherche à l'emploi en indiquant les renseignements suivants :
   - nom, prénom;
   - date de naissance;
   - numéro d'employé;
   - date du premier jour travaillé;
   - date du début et de fin de chaque demande de personnel (DP);
   - adresse électronique fournie par l'Employeur;
   - adresse domiciliaire;
   - numéros de téléphone au travail et à domicile;
   - catégorie d'emploi et titre d'emploi;
   - salaire et prime, s'il y a lieu;
   - échelon;
   - nom de la chercheuse ou du chercheur responsable;
   - nombre d'heures de travail;
   - statut (temps complet, partiel);
   - service et service cumulé, en date du 1er avril.[1]

b) la liste des professionnelles et professionnels de recherche en absence prolongée ainsi que le motif;

c) la liste des professionnelles et professionnels de recherche qui ont quitté définitivement ainsi que le motif et la date de leur départ;

d) la liste de disponibilité.

6.2 L'Employeur fournit au Syndicat, sur support électronique, le 1er septembre et le 1er mars de chaque année, la liste des stagiaires postdoctoraux en indiquant les renseignements suivants :

- nom de la chercheuse ou du chercheur qui l'accueille;
- date du début du stage;
- sur demande, le Syndicat pourra obtenir le type et la provenance du financement;
- date de fin, s'il y a lieu.

[1] Les renseignements concernant le service cumulé en date du 1er avril seront transmis une fois par année, soit lors de la transmission de la liste en avril.

ARTICLE 7 AFFICHAGE ET EMBAUCHE

7.1 L'affichage est obligatoire pour les emplois dont la durée est de quatre-cent-cinquante-cinq (455) heures et plus, sauf dans le cas du renouvellement d'un emploi conformément à l'article 10.1.

7.2 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.

7.3 Le Syndicat recevra la description de l'emploi avant que celle-ci ne soit acheminée aux professionnelles et 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 à l'article 7.2 à l'adresse courriel fournie par l'Employeur à toutes les professionnelles et 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 à la chercheuse ou au chercheur responsable afin qu'elle ou qu'il puisse analyser les candidatures selon les modalités prévues à l'article 7.4.

7.4 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.

7.5 Pour faire suite à cette période de trois (3) jours, si aucune candidature interne ne répond aux exigences de l'emploi, le Syndicat est avisé du nom des candidats ou candidates internes non retenu(e) s et l'emploi est affiché pour une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables durant laquelle sont rendues publiques les descriptions de l'emploi offert, la date et l'heure de clôture de l'affichage et le lieu physique ou virtuel du dépôt de la candidature.

7.6 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 subvention(s) 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 subvention(s), 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 subvention(s) 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 subvention(s) 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 (2) échelons par année étant entendu, qu'en aucun cas, elle ou il ne pourra se voir octroyer un échelon plus élevé que celui auquel elle ou il aurait eu droit normalement.

7.7 L'engagement initial et 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, la catégorie et l'échelon auquel la professionnelle ou le professionnel de recherche sera intégré(e) et, le cas échéant, l'une des primes prévues à l'article 15.4.

Par la suite, les modifications aux conditions de travail sont attestées par un amendement attestant des modifications, dont la copie est transmise au Syndicat.

ARTICLE 8 PÉRIODE D'ESSAI

8.1 La 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 période d'essai est de quatre-cent-cinquante-cinq (455) heures de travail.

La période d'essai ne s'applique pas à la professionnelle ou au professionnel de recherche qui a réussi sa période d'essai et qui est engagé (e) par une chercheuse ou un chercheur responsable, avec laquelle ou lequel, elle ou il a déjà été en emploi précédemment, lorsqu'un tel emploi comportait un niveau de responsabilité similaire et des fonctions de même nature.

Malgré ce qui précède, pour toute période d'essai subséquente à la première, l'Employeur pourra, sur recommandation de la chercheuse ou du chercheur responsable, renoncer ou mettre fin à la période d'essai.

8.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche est informé(e) de la période d'essai lui étant applicable. Cette information est indiquée sur le document d'attestation d'embauche.

Durant la période d'essai, si la prestation de la professionnelle ou du professionnel de recherche est insatisfaisante ou comporte des éléments à améliorer, la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) transmet ses insatisfactions par écrit, et il ou elle invite la professionnelle ou le professionnel de recherche à la ou le rencontrer pour en discuter.

8.3 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.

Advenant le non-maintien en emploi, l'Employeur informe par écrit la professionnelle ou le professionnel de recherche du ou des motifs relatif(s) à cette fin d'emploi.

La professionnelle ou le professionnel de recherche en période d'essai a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, elle ou il n'a pas droit de recourir à la procédure de grief lorsque l'Employeur met fin à l'emploi.

ARTICLE 9 ENTRETIEN ANNUEL D'APPRÉCIATION

9.1 Un entretien annuel d'appréciation est une opportunité d'échanges entre la professionnelle ou le professionnel de recherche et sa chercheuse ou chercheur responsable ou désigné(e) qui vise notamment à identifier conjointement de nouveaux objectifs, des besoins de formation ou de perfectionnement, de nouvelles tâches ou tout autre défi qui respecte les valeurs et objectifs organisationnels du CRCHU de Québec-Université Laval.

9.2 Une fois la période d'essai réussie, la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) n'est pas tenu de procéder à un entretien annuel d'appréciation des professionnelles et professionnels de recherche qu'il ou elle emploie, sauf si la chercheuse ou le chercheur est insatisfait(e) du rendement de ce dernier ou de cette dernière.

9.3 Dans ce cas, la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) procède à un entretien annuel d'appréciation, qui doit être consigné par écrit à l'aide d'un formulaire ou autre document. Une copie du formulaire ou autre document est remis à la professionnelle ou au professionnel de recherche lors de cet entretien, en lui expliquant les correctifs demandés, les attentes et les pistes de solutions. Une copie du formulaire ou autre document est également remis à l'Employeur et déposé au dossier personnel de la professionnelle ou professionnel de recherche. Un délai raisonnable est consenti à la professionnelle et au professionnel de recherche afin de procéder aux ajustements demandés.

9.4 En cas de contestation, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

ARTICLE 10 RAPPEL PRIORITAIRE ET MAINTIEN EN EMPLOI

10.1 La chercheuse ou le chercheur responsable qui, la dernière ou le dernier, avait employé une professionnelle ou un professionnel de recherche, a de nouveau du travail à lui offrir en lien avec l'article 2.13 doit la ou le rappeler en priorité, pourvu que son nom figure sur la liste de disponibilité.

10.2 Dans le cas où les tâches du projet de recherche auraient changé significativement ou dans le cas d'un nouveau projet de recherche, la chercheuse ou le chercheur responsable rappelle en priorité la professionnelle ou le professionnel à condition qu'elle ou qu'il réponde aux exigences du projet modifié ou du nouveau projet, et que son nom soit sur la liste de disponibilité.

Dans le cas qui précède, la période d'essai sera de cent-quarante (140) heures de travail. À la demande de la chercheuse ou du chercheur responsable, l'Employeur peut mettre fin à cette période d'essai. En cas de non-réussite des cent-quarante (140) heures, la professionnelle ou le professionnel de recherche retourne sur la liste de disponibilité.

10.3 Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel de recherche ne pourrait se qualifier pour l'emploi au sens de l'article 10.2, la professionnelle ou le professionnel de recherche demeure sur la liste de disponibilité.

ARTICLE 11 MISE À PIED ET DÉMISSION

11.1 L'Employeur peut procéder à la mise à pied d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche pour une raison juste et suffisante.

11.2 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 de la chercheuse ou 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 ou le professionnel plus ancien(ne) 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(e) à pied.

11.3 Malgré le fait que le document d'attestation d'embauche 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 calculé selon le nombre d'années de service cumulé, tel que décrit dans le tableau ci-après :

Nombre d'années de service	**Durée de l'avis**
Moins d'une année	1 semaine
1 à 5 ans	2 semaines
5 à 10 ans	4 semaines
10 à 15 ans	8 semaines
Plus de 15 ans	12 semaines

b) 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.

11.4 L'Employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 11.3 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 résiduaire de l'avis auquel il avait droit. Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi.

11.5 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. Le délai peut être moindre après entente entre l'Employeur et la professionnelle ou le professionnel de recherche.

La démission est un acte libre et volontaire qui entraîne une rupture définitive du lien d'emploi et la perte du service cumulé.

ARTICLE 12 LISTE DE DISPONIBILITÉ ET DE LIEN D'EMPLOI

12.1 L'Employeur tient une liste de disponibilité de toutes les professionnelles et de tous les professionnels de recherche mis(es) à pied en vertu des articles 10 ou 11 qui comptent cent quatre-vingt (180) jours et plus de service cumulé et qui ont complété leur période de probation de neuf-cent-dix (910) heures travaillées. Le nom de la professionnelle ou du professionnel de recherche est inscrit automatiquement sur la liste.

12.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche est inscrit(e) sur cette liste pour une période maximale de deux (2) ans suivant la date d'effet de sa mise à pied. Après deux (2) ans, la professionnelle ou le professionnel de recherche qui n'exerce aucun emploi dans l'unité d'accréditation de la présente convention voit son nom rayé de cette liste.

12.3 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 ou professionnels de recherche concerné(e)s :

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.

12.4 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.

12.5 L'inscription sur la liste de disponibilité donne accès à la professionnelle ou au professionnel de recherche à la couverture d'assurances collectives conformément à l'article 25 de cette convention, si elle ou il en paie les primes, et à différents services qui sont habituellement offerts aux professionnelles ou aux professionnels selon les politiques en vigueur au CRCHU de Québec-Université Laval.

ARTICLE 13 HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL

13.1 La nature même du travail d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche exige une certaine disponibilité.

13.2 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 de moins de trente-cinq (35) heures.

13.3 La répartition des heures d'une semaine de travail est habituellement de cinq (5) jours de sept (7) heures.

HORAIRE DE TRAVAIL

13.4 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 et dans le document d'attestation d'emploi de la professionnelle ou du professionnel de recherche.

13.5 Toutefois, en raison des exigences reliées à la recherche, l'horaire peut être modifié après entente écrite entre la chercheuse et le chercheur responsable ou désigné(e) et la professionnelle ou le professionnel de recherche. La chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) consulte la professionnelle ou le professionnel de recherche visé(e) par l'horaire modifié et, dans la mesure du possible, considère ses préoccupations. À défaut d'entente, la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné (e) décide. Le Syndicat en est informé.

ÉTALEMENT DES HEURES

13.6 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 période maximale de cet étalement est de quatre (4) semaines.

REPAS

13.7 Les professionnelles et professionnels de recherche ont droit à une période de repas non rémunérée. Cette flexibilité doit tenir compte des besoins de la recherche.

Malgré ce qui précède, après cinq (5) heures de travail consécutif, les professionnelles et professionnels de recherche ont droit à une pause-repas de trente (30) minutes non rémunérées. Si la professionnelle ou le professionnel doit rester à son poste de travail pendant cette période, sa pause-repas doit lui être payée.

ARTICLE 14 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

14.1 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.

14.2 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.

14.3 La chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) et la professionnelle ou le professionnel de recherche conviennent des dates de prise 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.

14.4 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 à l'article 14.2.

14.5 Aux fins d'application du présent article, la professionnelle ou le professionnel de recherche doit inscrire à chaque période de paie toute l'information requise sur sa feuille de temps, en y incluant, s'il y a lieu, les heures supplémentaires effectuées.

ARTICLE 15 RÉMUNÉRATION

15.1 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.

15.2 PROGRESSION DANS LES ÉCHELLES

La professionnelle ou le professionnel de recherche progresse d'un échelon salarial à chaque mille-huit-cent-vingt (1820) heures de travail incluant les vacances, les jours fériés et les congés sociaux. Malgré ce qui précède, il ne peut y avoir plus d'un changement d'échelon par année de travail.

Nonobstant l'article 15.2, à compter du 4 novembre 2026, la durée de séjour à chacun des échelons salariaux de la professionnelle ou du professionnel de recherche ayant un contrat à temps plein d'une durée d'une année est fixée à neuf-cent-dix (910) heures de travail pour les échelons 1 à 6 pour toutes les catégories.

Aux mêmes fins, la durée de séjour à chacun des échelons salariaux de la professionnelle ou du professionnel de recherche à temps partiel est établie à neuf-cent-dix (910) heures de travail pour les échelons 1 à 6 de toutes les catégories.

De façon inhabituelle, et sous réserve de justifications de la part de la chercheuse ou du chercheur responsable, un avancement d'échelon peut être refusé en raison d'une insuffisance de fonds. En prenant compte, s'il y a lieu, des nouvelles informations liées aux fonds de recherche, l'avancement d'échelon sera consenti à la professionnelle ou au professionnel de recherche.

15.3 INDEXATION DES ÉCHELLES

La restructuration des catégories d'emploi et des échelles salariales pour cette convention collective fait en sorte que, le 3 novembre 2026 :

a) l'écart inter échelon passe de 2,95 % à 3%;
b) l'écart inter catégorie est de 4 % à l'exception de la catégorie 4.

Le 4 novembre, toutes les échelles salariales figurant en Annexe B compteront dix-neuf (19) échelons.

Aux fins de l'intégration dans les nouvelles échelles salariales, les professionnelles et professionnels de recherche sont repositionnés comme suit :

a) les personnes de la catégorie 2 sont repositionnées à l'échelon résultant d'une diminution de deux (2) échelons par rapport à leur position salariale au 3 novembre 2026;
b) les personnes de la catégorie 3 détenant un doctorat (Ph. D.) sont repositionnées à l'échelon résultant d'une diminution de cinq (5) échelons par rapport à leur position salariale au 3 novembre 2026;
c) les personnes de la catégorie 3 détenant une maîtrise et au moins quatre (4) années d'expérience pertinente reconnues sont repositionnées à l'échelon résultant d'une diminution de six (6) échelons par rapport à leur position salariale au 3 novembre 2026.

L'Annexe B présente les échelles salariales (exprimées en taux horaire) de chaque catégorie d'emploi et les augmentations prévues. Les échelles salariales de toutes les catégories d'emploi sont augmentées de 8 % le 4 novembre 2026 (à l'exception de la catégorie 4), 3 % le 1er avril 2027, 3 % le 1er avril 2028, 2,5% le 1er avril 2029, 2,5% le 1er avril 2030 et 3 % le 1er avril 2031.

15.4 PRIMES

PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION

La chercheuse ou le chercheur responsable peut offrir à une professionnelle ou un professionnel de recherche une prime d'attraction ou de rétention.

PRIME DE MARCHÉ POUR LES BIO-INFORMATICIENNES ET BIO-INFORMATICIENS

La prime de marché pour les bio-informaticiennes et bio-informaticiens est un supplément salarial qui peut être versé à une professionnelle ou un professionnel de recherche du domaine de la bio-informatique afin de retenir ou d'attirer cette personne, car ses qualifications et compétences sont recherchées sur le marché du travail.

Tant pour la prime d'attraction et de rétention que celle de marché pour les bio-informaticiennes et bio-informaticiens, il est permis à la professionnelle ou au professionnel de recherche de demander une prime à sa chercheuse ou à son chercheur responsable.

Dans tous les cas où une prime est versée, l'Employeur en informe le Syndicat et lui fournit la justification ayant motivé l'octroi de la prime. Cette prime n'est pas considérée comme faisant partie du salaire aux fins du régime de retraite.

15.5 CLASSIFICATION

L'Employeur classe la professionnelle ou le professionnel de recherche, au moment de son engagement initial, dans l'échelle correspondante à la catégorie d'emploi appropriée (selon les tâches décrites à l'Annexe A) et à l'échelon (Annexe B) qui correspond à son nombre d'années d'expérience professionnelle pertinente en recherche. Les exigences requises applicables à chaque catégorie d'emploi sont celles prévues dans la description de la catégorie correspondante (Annexe A).

Lors du classement initial prévu au paragraphe précédent, l'Employeur attribue un ou des échelons supplémentaires pour un certificat ou tout autre diplôme pertinent autre que ceux prévus dans les exigences requises applicables à chaque catégorie d'emploi (Annexe A). Cette reconnaissance est additive et s'effectue dans la mesure où le ou les diplôme(s) est (sont) pertinent(s) avec l'emploi occupé.

Lors de l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme au moment où la professionnelle ou le professionnel de recherche est à l'emploi, l'Employeur attribue un échelon pour un certificat d'études, deux (2) échelons pour un diplôme de maîtrise et trois (3) échelons pour un diplôme de doctorat, dans la mesure où ces diplômes sont pertinents avec l'emploi occupé, et que les deux tiers des crédits compris dans le certificat d'études ou le diplôme à être reconnu, ne sont pas déjà compris dans les diplômes ou les certificats déjà reconnus.

L'Employeur ne reconnaîtra 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.

15.6 VERSEMENT DES SALAIRES

Le versement du salaire s'effectue par virement automatique à jour fixe et à toutes les deux (2) 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 paie de cent (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 cent (100) $, l'Employeur corrigera l'erreur en ajoutant le montant dû à la paie suivante.

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une professionnelle ou un professionnel de recherche par l'Employeur, la récupération de telle somme serait effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de quarante (40) $ par semaine pour une professionnelle ou un professionnel de recherche à temps complet, et d'un maximum de vingt (20) $ pour une professionnelle ou un professionnel de recherche à temps partiel.

15.7 RAPPEL AU TRAVAIL

Si la professionnelle ou le professionnel de recherche doit revenir au travail alors qu'elle ou qu'il a quitté l'établissement, elle ou il reçoit pour chaque appel :

a) une indemnité de transport équivalente à une (1) heure au taux simple;
b) une rémunération minimale de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire de 1,5X. Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant l'heure où la professionnelle ou le professionnel de recherche doit rentrer au travail n'est pas un rappel au travail.

15.8 DÉPART D'UNE PROFESSIONNELLE OU D'UN PROFESSIONNEL DE RECHERCHE

Dans les cas d'une démission ou d'une 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 suivants 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 CRCHU de Québec-Université Laval.

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

15.9 PASSAGE D'UNE CATÉGORIE À L'AUTRE

Lorsque les tâches assignées par une chercheuse ou un chercheur responsable ou désigné(e) 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 à l'échelon correspondant à son nombre d'année d'expérience pertinente en recherche et des diplômes reconnus lors du classement initial, ou obtenus et reconnus en cours d'emploi. Le nouveau traitement, le cas échéant, est effectif à compter de l'entrée en exercice dans les nouvelles tâches.

Afin de déterminer l'admissibilité d'un changement de catégorie d'emploi, la demande de la chercheuse ou du chercheur responsable doit contenir une description des tâches actuelles et celles qui justifient le changement de catégorie. En plus du niveau de

diplôme normalement exigé dans la nouvelle catégorie d'emploi, les tâches de la professionnelle ou du professionnel de recherche ainsi reclassé(e) doivent représenter pour plus de cinquante-et-un (51) % de la nouvelle catégorie d'emploi (selon les tâches décrites à l'Annexe A).

La chercheuse ou le chercheur responsable transmet sa demande écrite à l'Employeur. Il est également permis à une professionnelle ou un professionnel de recherche de soumettre une demande de changement de catégorie d'emploi à sa chercheuse ou son chercheur responsable. La chercheuse ou le chercheur responsable peut alors la soumettre à l'Employeur, si elle ou il juge la demande pertinente et que les fonds sont suffisants pour procéder à un tel changement.

Dans tous les cas d'un changement de catégorie d'emploi, les mêmes règles de reclassement s'appliquent pour un changement visant une échelle de traitement supérieure ou inférieure.

Advenant la confirmation ou non d'un changement de catégorie d'emploi, l'Employeur informe le Syndicat.

ARTICLE 16 VACANCES

16.1 La période de référence donnant droit aux vacances annuelles s'établit du 1er 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 premier (1er) et le quinzième (15ème) jour du mois inclusivement est considéré(e) comme ayant un mois complet de service.

16.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche à temps complet jouissant d'un contrat d'un an (mille-huit-cent-vingt (1820) heures et plus) ou d'une suite de contrats contigus d'une durée totale équivalente, bénéficie de :

a) vingt (20) jours ouvrables, si elle ou il a moins de quinze (15) ans de service cumulé au 1er avril;

b) vingt-trois (23) jours ouvrables, si elle ou il a entre quinze (15) ans et moins de dix-huit (18) ans de service cumulé au 1er avril;

c) vingt-cinq (25) jours ouvrables, si elle ou il a dix-huit (18) ans ou plus de service cumulé au 1er avril.

16.3 La professionnelle ou le professionnel de recherche de recherche non couvert(e) par l'article précédent bénéficie de vacances annuelles dans la période de référence, au prorata établi à l'article 16.2 selon son service cumulé et le nombre d'heures travaillées.

Aux fins d'application du présent article, est également reconnu comme service cumulé auprès de l'Employeur tout service accompli par une professionnelle ou un professionnel de recherche sur un autre site du centre de recherche couvert par un certificat d'accréditation distinct, mais relevant de la Société de gestion du personnel (SGP), pour autant que ce service ait été rendu sans interruption volontaire entre les emplois.

Si la professionnelle ou le professionnel de recherche cumule deux contrats sur plus d'un site de l'Employeur, elle ou il bénéficie du nombre de jours de vacances selon le cumul des heures des deux contrats à temps partiel, pour un minimum de trente-cinq (35) heures et un maximum de quarante (40) heures par semaine.

16.4 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.

16.5 Les vacances annuelles devront être prises dans les douze (12) mois de la période de référence dans laquelle les vacances sont accumulées.

16.6 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.

La chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) tient compte, dans la mesure du possible, des préférences exprimées par la professionnelle ou le professionnel de recherche. À défaut d'entente, la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) fixe la période de vacances.

La professionnelle ou le professionnel de recherche peut prendre son congé annuel de façon continue ou à sa demande, le diviser en périodes et ainsi prendre ces semaines et journées de manière fractionnée.

16.7 Des modifications peuvent être apportées à la période de vacances en respectant les règles établies à l'article précédent.

16.8 Après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e), la professionnelle ou le professionnel de recherche pourra bénéficier de vacances par anticipation, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de vacances déjà accumulées (principe d'équivalence).

16.9 Pour un motif raisonnable, après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e), la professionnelle ou le professionnel de recherche pourra reporter un maximum de 2 semaines de vacances dans l'année subséquente. Les vacances ainsi reportées devront être prises dans les 6 premiers mois de l'année subséquente.

16.10 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 17 JOURS FÉRIÉS

17.1 Les jours de congés fériés sont les suivants :

- le Jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête des Patriotes;
- la Fête nationale;
- la Confédération;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du Jour de l'An;
- deux (2) jours flottants, après approbation de la chercheuse ou du chercheur responsable ou désigné(e) quant au moment pour la prise de ces congés.

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

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

17.4 Lorsque la professionnelle ou le professionnel de recherche est tenu(e) de travailler un des jours fériés autres que le 24 juin, la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) lui accorde un congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour férié, à moins d'entente contraire entre la chercheuse ou le chercheur responsable et la professionnelle et le professionnel de recherche. Le congé sera rémunéré s'il ne peut être pris en temps.

Lorsque la professionnelle ou le professionnel de recherche est tenu de travailler le 24 juin, elle ou il se voit accorder un congé compensatoire le jour ouvrable précédant ou suivant au choix de l'Employeur. Ce congé est d'une durée équivalente aux heures travaillées le 24 juin.

ARTICLE 18 DÉPENSES INHÉRENTES À LA FONCTION

18.1 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 ou désigné(e) d'autoriser ces dépenses et d'en assumer le coût.

18.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche mandaté(e) par sa chercheuse ou son chercheur responsable ou désigné(e) peut engager des dépenses.

18.3 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 de la chercheuse ou du chercheur responsable ou désigné(e), sont remboursés selon les normes en vigueur au CRCHU de Québec-Université Laval ou selon le projet de recherche.

18.4 La professionnelle ou le professionnel de recherche ne peut utiliser, à des fins personnelles, les locaux, les instruments, le matériel et les équipements du CRCHU de Québec-Université Laval. Cependant, dans le respect des politiques en vigueur, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut occasionnellement faire usage de certains actifs informationnels du CRCHU de Québec-Université Laval à des fins personnelles.

18.5 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 19 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

19.1 Les parties reconnaissent l'importance de la formation et du perfectionnement et collaborent à cette fin. Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche peut soumettre une demande de formation ou de perfectionnement à sa chercheuse ou son chercheur responsable ou désigné(e).

19.2 Les activités de formation et de perfectionnement sont celles qui sont reliées directement aux tâches de l'emploi d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche, qui s'inscrivent en conformité avec les objectifs organisationnels du CRCHU de Québec-Université Laval 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.

19.3 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 Comité de relations de travail (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 parties mandatent le CRT pour analyser et évaluer l'offre de formation et les destinataires visés, soit à la totalité des professionnelles et professionnels de recherche, soit à un groupe parmi celles-ci ou ceux-ci ou soit à une professionnelle ou un professionnel de recherche.

d) Ces activités peuvent être :

   i. des activités scientifiques régulières ou programmes de formation du CRCHU de Québec-Université Laval ou d'un groupe de recherche;

   ii. des activités scientifiques ou de formation à l'extérieur du CRCHU de Québec-Université Laval, notamment la participation à des congrès;

   iii. des activités de formation ou de perfectionnement qui ont été soumises au CRT et approuvées par l'Employeur.

e) 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 7 et 11.

f) Les périodes de libérations pour participer à une activité de formation sont accordées sous réserve des contraintes du projet de recherche.

g) 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.

h) Au dernier CRT de l'année, l'Employeur rend compte des activités de formation acceptées et refusées ainsi que des sommes qui y ont été engagées.

i) L'information relative aux demandes de perfectionnement de la professionnelle ou du professionnel de recherche est déposée à son dossier.

ARTICLE 20 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

20.1 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui participe substantiellement à l'élaboration d'une publication voit son nom apparaître à titre de coauteur.

20.2 En cas de violation de cette disposition, une plainte pourra être portée au CRT, comme prévu à l'article 30 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 21 CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES, MÉDICALES ET FAMILIALES

21.1 La période de référence pour le cumul des congés pour raisons personnelles, médicales et familiales est du 1er décembre d'une année au 30 novembre de l'année suivante.

21.2 Pour les fins de calcul, le cumul des congés pour raisons personnelles, médicales et familiales se fait à compter de la date d'embauche de la professionnelle ou du professionnel de recherche, au rythme de $0{,}83\overline{3}$ (10/12ème) jour par mois.

21.3 La professionnelle ou le professionnel de recherche bénéficie de congés rémunérés pour raisons personnelles, médicales et familiales dont la durée maximale est de dix (10) jours ouvrables par période de référence. Ces congés peuvent être fractionnés et doivent être pris dans la période de référence.

21.4 L'Employeur ne pourra exiger un certificat médical lorsqu'une professionnelle ou un professionnel de recherche s'absente pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la professionnelle ou le professionnel de recherche agit comme proche aidant.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut demander un document attestant des motifs d'absence pour les raisons évoquées précédemment, tel qu'un certificat médical, dans les deux cas suivants :

a) à partir de la quatrième période d'absence, si une professionnelle ou un professionnel de recherche s'est déjà absenté à trois (3) reprises au cours d'une période de douze (12) mois;
b) lorsque l'absence dépasse trois (3) jours consécutifs, et ce, même s'il s'agit de la première absence durant la période de douze (12) mois.

21.5 Au-delà de la durée maximale à l'article 21.3, les conditions applicables sont celles prévues au régime d'assurance invalidité.

21.6 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 22 CONGÉS SOCIAUX

22.1 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 civils de congé à l'occasion du décès de la personne conjointe, d'une enfant ou d'un enfant à charge;

b) Trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres de sa famille : père, mère, frère, sœur, enfant (à l'exception de ceux prévus en a), père et mère de la personne conjointe, bru et gendre;

c) un (1) jour civil 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, la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à une journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux-cent (200) km et plus du lieu de sa résidence.

Les jours alloués doivent être consécutifs et comprennent le jour des funérailles. Par ailleurs, une de ces journées peut être utilisée ultérieurement lors de l'inhumation, s'il y a lieu. Seuls les jours ouvrables de cette période sont rémunérés et ils ne sont pas accordés pendant les absences de la professionnelle ou du professionnel de recherche ou pendant la période de vacances.

Malgré ce qui précède, si le décès du conjoint ou de la conjointe ou d'un enfant survient pendant la période de vacances, les jours de congé se rajoutent à la fin des vacances.

MARIAGE OU DIVORCE

a) Un jour civil à l'occasion de son mariage.

b) Un jour civil à l'occasion de son divorce ou d'une séparation légale.

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

22.3 Dans tous les cas du présent article, il est permis à la professionnelle ou au professionnel de recherche d'ajouter à cette période de congé d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables consécutifs, des jours de vacances, des heures supplémentaires accumulées ou un congé sans solde.

ARTICLE 23 DROITS PARENTAUX ET FAMILIAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.1 Les indemnités prévues au présent article 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 (RQAP) et le Régime d'assurance-emploi (RAE) ne s'appliquent pas.

Sous réserve du sous-alinéa a) de l'article 23.11 et de l'article 23.11A, ces indemnités 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 RQAP ou du RAE.

Dans le cas où la professionnelle de recherche partage avec sa conjointe ou son conjoint certaines prestations prévues par le RQAP ou par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la professionnelle de recherche reçoit effectivement une prestation en vertu d'un de ces régimes pendant les congés prévus aux articles 23.5, 23.21A ou 23.22A.

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

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

23.3A Le salaire hebdomadaire de base, le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

23.4 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, pécuniaire ou non pécuniaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ OU CONGÉ À L'OCCASION DE LA GROSSESSE OU DE L'ACCOUCHEMENT

23.5 La professionnelle de recherche enceinte, admissible au RQAP, a droit à un congé de maternité ou un congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 23.8 ou 23.8A, doivent être consécutives.

La professionnelle de recherche enceinte, non admissible au RQAP, a droit à un congé de maternité ou un congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 23.8 ou 23.8A, 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 ou ce congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement et aux indemnités prévues aux articles 23.10, 23.11 et 23.11A, selon le cas.

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

23.6 La professionnelle de recherche a également droit à un congé de maternité ou du congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

23.7 La répartition du congé de maternité ou du congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, avant et après l'accouchement, appartient à la professionnelle de recherche. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

Pour la professionnelle de recherche admissible à des prestations en vertu du RAE, le congé de maternité ou le congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement doit comprendre le jour de l'accouchement.

23.8 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 ou le congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement 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 ou son congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

23.8A Sur demande de la professionnelle de recherche, le congé de maternité ou le congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, 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 de maternité ou le congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement 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 à l'article 23.28.

23.8B Lors de la reprise du congé de maternité ou le congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement suspendu ou fractionné en vertu des articles 23.8 ou 23.8A, l'Employeur verse à la professionnelle de recherche l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des articles 23.10, 23.11 ou 23.11A, selon le cas, sous réserve du l'article 23.1.

23.9 Pour obtenir le congé de maternité ou le congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, 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 personne professionnelle de la santé habilitée à effectuer un suivi de la grossesse 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 RQAP

23.10 La professionnelle de recherche qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité[2], une indemnité calculée selon la formule suivante :

1° En additionnant :

a) le montant représentant cent (100) % du salaire hebdomadaire de base de la professionnelle de recherche jusqu'à concurrence de deux-cent-vingt-cinq (225) $;

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit (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 RQAP.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP 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 RQAP 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° du 1er alinéa et le montant des prestations du RQAP 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*.

23.10A L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professionnelle de recherche en congé de maternité ou son congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, la diminution des prestations du RQAP attribuable au salaire gagné auprès d'un autre Employeur.

[2] 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 RQAP et au RAE.

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 ou son congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, en prestations du RQAP, indemnité et salaire ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-alinéa 1° du 1er alinéa de l'article 23.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son Employeur prévu à l'article 23.10 ou, le cas échéant, de ses Employeurs.

Cas admissibles au RAE

23.11 La professionnelle de recherche qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité ou son congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, une indemnité calculée selon la formule suivante :

A. Pour la semaine du délai de carence prévu au RAE, une indemnité calculée de la façon suivante :

En additionnant :

a) le montant représentant cent (100) % du salaire hebdomadaire de base de la professionnelle de recherche jusqu'à concurrence de deux-cent-vingt-cinq (225) $;

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit (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 :

1° En additionnant :

a) le montant représentant cent (100) % du salaire hebdomadaire de base de la professionnelle de recherche jusqu'à concurrence de deux-cent-vingt-cinq (225) $;

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

2º 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 RAE.

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 RAE.

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 1º de l'alinéa B versé par l'Employeur et le montant des prestations du RAE 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 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 ou son congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, 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.

L'article 23.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au RQAP ni au RAE

23.11A La professionnelle de recherche non admissible aux prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux articles 23.10 et 23.11.

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 cent (100) % du salaire hebdomadaire de base de la professionnelle de recherche jusqu'à concurrence de deux-cent-vingt-cinq (225) $;

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit (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 4e alinéa de l'article 23.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

23.12 Dans les cas prévus par les articles 23.10, 23.11 et 23.11A :

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 RQAP ou au RAE, 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 service se calcule auprès de l'ensemble des Employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des centres de services scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic*.

   De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des articles 23.10, 23.11 et 23.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la professionnelle a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent sous-alinéa.

d) 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 ou son congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement.

   Si, pendant cette période, la professionnelle de recherche a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire normal, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité ou son congé à

l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, 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 à l'article 23.19 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 ou le congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement 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 ou le congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement 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 l'article 23.4.

23.13 Durant son congé de maternité ou son congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, la professionnelle de recherche bénéficie, pourvu 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;
- accumulation de l'expérience;
- 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.

23.14 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 ou son congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son Employeur de la date du report.

23.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la professionnelle de recherche a droit à une prolongation de son congé de maternité ou son congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au

moins deux (2) semaines de congé de maternité ou de congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement après la naissance.

La professionnelle de recherche peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité ou congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement 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 à l'article 23.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés à l'article 23.28.

23.16 Le congé de maternité ou le congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 23.5. 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.

23.17 L'Employeur doit faire parvenir à la professionnelle de recherche, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité ou du congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, 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 ou du congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au à l'article 23.31.

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.

23.18 Au retour du congé de maternité ou du congé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, 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

23.19 Conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail,* la professionnelle de recherche peut demander d'être affectée provisoirement à des tâches ne comportant pas de danger et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, 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 ou un autre professionnel 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 les professionnelles et professionnels visé(e)s répondent aux exigences normales de la tâche.

La professionnelle de recherche ainsi affectée à un autre poste et celle ou celui qui consent à occuper le poste de cette professionnelle de recherche conservent 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$^{e)}$ 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, à la suite d'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 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

23.19A 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^{e}) 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^{e}) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les examens médicaux reliés à la grossesse ou pour les examens reliés à la grossesse et effectuées par une personne professionnelle de la santé habilitée à cette fin.

23.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) de l'article 23.19A, la professionnelle de recherche bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la professionnelle de recherche bénéficie des avantages prévus par l'article 23.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et par l'article 23.18 de la section II. La professionnelle de recherche visée aux sous-alinéas a), b) et c) de l'article 23.19A 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 cinq (5) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ OU CONGÉ AU PARENT QUI N'A PAS DONNÉ NAISSANCE À L'ENFANT

23.21 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, incluant celui né dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui. 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 (20e) 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 (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour célébrer une fête religieuse liée à la naissance (comme le baptême) ou l'enregistrement même si cette journée est à l'extérieur du délai de quinze (15) jours.

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.

23.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, la professionnelle ou le professionnel de recherche a aussi droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 23.33 et 23.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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.

23.21B Pendant le congé de paternité ou le congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant prévu à l'article 23.21A, la professionnelle ou le professionnel de recherche, qui a complété vingt (20) semaines de service[3], reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait, s'elle ou s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.

Les 2e, 3e et 4e alinéas de l'article 23.10 ou les 2e, 3e et 4e alinéas de l'article 23.11, selon le cas, et l'article 23.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

23.21C La professionnelle ou le professionnel de recherche non admissible aux prestations du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit, pendant le congé de paternité ou le congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant prévu à l'article 23.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si cette professionnelle ou ce professionnel a complété vingt (20) semaines de service.

23.21D Le paragraphe 23.12 s'applique à la professionnelle ou au professionnel de recherche qui bénéficie des indemnités prévues aux articles 23.21B ou 23.21C en faisant les adaptations nécessaires.

[3] 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.

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

23.22 La professionnelle ou le professionnel 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, y compris l'enfant de sa conjointe ou 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 célébrer une fête religieuse liée à la naissance (comme le baptême) ou l'enregistrement même si cette journée est à l'extérieur du délai de quinze (15) jours.

23.22A La professionnelle ou le professionnel de recherche qui adopte légalement un enfant a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 23.33 et 23.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^{e}) semaine après la semaine où l'enfant a été confié à la professionnelle ou au professionnel de recherche.

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

Pour la professionnelle ou le professionnel de recherche non admissible au RQAP, 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.

23.23 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 23.22A, la professionnelle ou le professionnel de recherche, qui a complété vingt (20) semaines de service[4], reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Les 2e, 3e et 4e alinéas de l'article 23.10 ou les 2e, 3e et 4e alinéas de l'article 23.11, selon le cas, et l'article 23.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

23.24 La professionnelle ou le professionnel de recherche non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE et qui adopte un enfant reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 23.22A, une indemnité égale à son

[4] 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.

salaire hebdomadaire de base, si cette professionnelle ou ce professionnel de recherche a complété vingt (20) semaines de service.

23.25 L'article 23.12 s'applique à la professionnelle ou au professionnel de recherche bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 23.23 ou 23.24 en faisant les adaptations nécessaires.

23.26 La professionnelle ou le professionnel 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.

La professionnelle ou le professionnel de recherche qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption 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.

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 RQAP ou du RAE, moment à compter duquel les dispositions de l'article 23.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la professionnelle ou le professionnel de recherche bénéficie des avantages prévus à l'article 23.28.

SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

23.27 a) La professionnelle ou le professionnel de recherche, selon le cas, a droit à l'un des congés suivants :

i. un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à l'article 23.5;

ii. un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité, le congé au parent qui ne donne pas naissance à l'enfant dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui prévu à l'article 23.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent-vingt-cinquième (125^{e}) semaine suivant la naissance;

iii. un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à l'article 23.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent-vingt-cinquième (125^{e}) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La professionnelle ou le professionnel 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 (125e) semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

i. d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;

ii. d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

Malgré ce qui précède, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'elle ou il l'ait signifiée dans sa première demande de modification.

La professionnelle ou le professionnel 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 ou le professionnel de recherche à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalant à deux (2) jours et demi.

La professionnelle ou le professionnel de recherche qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou 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.

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

b) La professionnelle ou le professionnel 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 soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la professionnelle de recherche et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.

23.28 Au cours du congé sans solde prévu à l'article 23.27, la professionnelle ou le professionnel de recherche accumule son service cumulé, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurances-médicaments et au régime de retraite qui lui sont applicables en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) 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 ou le professionnel de recherche accumule également son service cumulé et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la professionnelle ou au professionnel de recherche à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la professionnelle ou le professionnel de recherche accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

Pendant la durée d'un des congés prévus à l'article 23.27, la professionnelle ou le professionnel 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.

23.29 La professionnelle ou le professionnel 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 jours fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés au congé annuel reporté.

23.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle ou il 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 ou le professionnel de recherche a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

23.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un an est accordé à la professionnelle ou au professionnel de recherche dont l'enfant mineur a des problèmes socioaffectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la professionnelle ou du professionnel de recherche concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux articles 23.28, 23.31 et 23.32.

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

23.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

a) Les congés prévus aux articles 23.21 et 23.22 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 articles 23.21A et 23.22A 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 aux articles 23.21A ou de son congé pour adoption prévu à l'article 23.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par l'article 23.31.

La professionnelle ou le professionnel de recherche qui ne se conforme pas au sous-alinéa précédent est réputé(e) 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).

23.31 Le congé sans solde visé à l'article 23.27 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 (2) jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

La professionnelle ou le professionnel de recherche et l'Employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

23.32 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 soixante-cinq (65) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

23.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut suspendre son congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant prévu à l'article 23.21A ou son congé pour adoption prévu à l'article 23.22A, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

23.33A Sur demande du professionnel ou de la professionnelle de recherche, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant prévu à l'article 23.21A, le congé pour adoption prévu à l'article 23.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu à l'article 23.27 avant l'expiration des soixante-cinq (65) 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 l'article 23.28 durant cette période.

23.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des articles 23.33 et 23.33A, 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 de l'article 23.21A ou 23.22A, selon le cas, sous réserve de l'article 23.1.

23.33C La professionnelle ou le professionnel de recherche qui fait parvenir à son Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant prévu à l'article 23.21A ou de son congé pour adoption prévu à l'article 23.22A, 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 l'article 23.28 durant cette période.

23.34 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui prend un congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant ou un congé pour adoption prévu aux articles 23.21, 23.21A, 23.22, 23.22A et 23.24A bénéficie des avantages prévus à l'article 23.13, pourvu qu'elle ou il y ait normalement droit, et à l'article 23.18 de la section II.

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

23.36 Advenant des modifications du RQAP, 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.

Congé pour responsabilités parentales ou familiales

23.37 **Définition de parent** : Pour l'application de cette section, en outre de la conjointe ou du conjoint de la professionnelle ou du professionnel de recherche, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de la professionnelle ou du professionnel de recherche ou de sa conjointe ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Sont de plus considérés comme parent de la professionnelle ou du professionnel :

a) une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la professionnelle ou le professionnel de recherche ou pour sa conjointe ou son conjoint;

b) un enfant pour lequel la professionnelle ou le professionnel de recherche ou sa conjointe ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;

c) le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la professionnelle ou du professionnel de recherche ou de sa conjointe ou de son conjoint;

d) la personne inapte ayant désigné la professionnelle ou le professionnel de recherche ou sa conjointe ou son conjoint comme mandataire;

e) toute autre personne à l'égard de laquelle la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle ou qu'il lui procure en raison de son état de santé.

23.37A Congé de dix (10) jours par année

La professionnelle ou le professionnel de recherche peut s'absenter du travail jusqu'à dix (10) journées par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la professionnelle ou le professionnel de recherche agit comme proche aidant tel qu'il est attesté par un professionnel du milieu de la santé. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée avec l'autorisation de la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e).

La professionnelle ou le professionnel de recherche doit aviser la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) de son absence le plus tôt possible et, sur demande, fournir un document la justifiant. Elle ou il doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les jours ainsi utilisés sont réduits de la banque de congés pour raisons personnelles, médicales et familiales de la professionnelle ou du professionnel de recherche ou pris à même sa banque de vacances ou sa banque de congés sans solde, à son choix. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée avec l'autorisation de la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e).

23.37B Congé de seize (16) semaines

La professionnelle ou le professionnel de recherche peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la professionnelle ou le professionnel de recherche agit comme proche aidant tel qu'il est attesté par un professionnel du milieu de la santé en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Dans le cas où cette personne est atteinte d'une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical, la professionnelle ou le professionnel de

recherche peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus vingt-sept (27) semaines.

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

23.37C Au cours du congé sans traitement prévu aux articles 23.29B, 23.37 A) et B), la professionnelle ou le professionnel de recherche accumule son service cumulé et conserve son expérience. La professionnelle ou le professionnel de recherche peut continuer de participer au régime d'assurance-médicaments et au régime de retraite qui lui sont applicables en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) 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.

La professionnelle ou le professionnel de recherche doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et, sur demande, fournir un document la justifiant.

Au retour du congé, la professionnelle ou le professionnel de recherche reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de replacement, la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

23.37D La professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au 1er alinéa de l'article 23.37 B), laquelle se termine au plus tard cent-quatre (104) semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

23.37E La professionnelle ou le professionnel de recherche peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant une période d'au plus cent-quatre (104) semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième 11e jour qui suit.

23.37F La professionnelle ou le professionnel de recherche peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant une période d'au plus cent-quatre (104) semaines si sa conjointe ou son conjoint, son père, sa mère ou son enfant décède par suicide.

23.37G La professionnelle ou le professionnel de recherche peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant une période d'au plus cent-quatre (104) semaines si le décès de sa conjointe ou son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

23.37H Les articles 23.37 D), E), F) et G) s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

Toutefois, la professionnelle ou le professionnel de recherche ne peut bénéficier de ces paragraphes si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'elle-même ou que lui-même ou, dans le cas de l'article 23.37 H), la personne décédée, s'il s'agit de la conjointe ou du conjoint ou d'un enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

23.37I Les articles 23.37 D), E), F) et G) s'appliquent si le préjudice ou le décès survient dans les circonstances suivantes :

i. en procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation;

ii. en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

23.37J La période d'absence prévue aux articles 23.37 D), E), F) et G) débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard cent-quatre (104) semaines après cette date. Si l'Employeur y consent, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

23.37K Au cours du congé prévu aux articles 23.37 D), E), F) et G), la professionnelle ou le professionnel de recherche accumule son service cumulé, conserve son expérience et continue de participer aux régimes de retraite et d'assurances collectives qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

La professionnelle ou le professionnel de recherche doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et, sur demande, fournir un document la justifiant.

Au retour du congé, la professionnelle ou le professionnel de recherche reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de replacement, la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

ARTICLE 24 CONGÉ SANS SOLDE

24.1 CONGÉ SANS SOLDE

Après une année de service cumulé, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut obtenir, et ce, chaque année, après entente avec l'Employeur, un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines.

Toute répartition différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la professionnelle ou le professionnel de recherche et l'Employeur.

La professionnelle ou le professionnel de recherche comptant au moins cinq (5) années de service cumulé peut obtenir, une fois par période de quatre (4) ans, après entente avec l'Employeur, et en tenant compte des besoins de la chercheuse ou du chercheur responsable ou désigné(e), un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois.

Pour obtenir ce congé sans solde, la professionnelle ou le professionnel de recherche doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins soixante (60) jours avant la date prévue du début du congé demandé, en y précisant les dates et la durée du congé.

Une fois le congé accordé, avec l'accord de la chercheuse ou du chercheur responsable ou désigné(e) et après entente écrite avec l'Employeur, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue, moyennant un préavis d'au moins trente (30) jours. À la réception du préavis, l'Employeur informe le Syndicat du retour de la professionnelle ou du professionnel de recherche.

La professionnelle ou le professionnel de recherche peut continuer de participer aux régimes d'assurances collectives et de retraite, si ces régimes le permettent, en payant la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur.

La professionnelle ou le professionnel de recherche qui fait défaut de se présenter au travail à la date prévue de son retour et ce, sans motif valable, est réputé avoir remis sa démission.

24.2 CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

L'Employeur peut accorder, à une professionnelle ou un professionnel de recherche à temps complet qui a trois (3) ans de service cumulé au 30 avril, un congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de douze (12) mois.

Pour obtenir ce congé, la professionnelle ou le professionnel de recherche à temps complet doit faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue de son départ en y précisant les dates et la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine et ne peut être renouvelé qu'une fois.

À son retour au travail après un tel congé ou une telle prolongation, la professionnelle ou le professionnel de recherche doit travailler pour la durée équivalente à son congé partiel sans solde jusqu'à concurrence d'une année pour redevenir éligible à un tel congé.

Ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement un autre congé sans solde, autre qu'un congé sans solde ou partiel sans solde à la suite d'un des congés parentaux et familiaux prévus à l'article 23.

Une fois le congé accordé, avec l'accord de la chercheuse ou du chercheur responsable ou désigné(e) et après entente écrite avec l'Employeur, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue, moyennant un préavis d'au moins trente (30) jours. À la réception du préavis, l'Employeur informe le Syndicat du retour de la professionnelle ou du professionnel de recherche.

ARTICLE 25 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

25.1 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.

25.2 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.

25.3 La contribution maximale de l'Employeur est déterminée à cinquante (50) % de la prime payable pour une professionnelle ou un professionnel de recherche pour un maximum de deux-mille (2000) $ par année.

25.4 Le Syndicat reçoit copie de chacune des polices ou conventions relatives aux régimes d'assurances en vigueur.

25.5 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 26 RETRAITE

26.1 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 règlementation en vigueur.

26.2 CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE (RETRAITE PROGRESSIVE)

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 RREGOP, sous réserve de paiement des cotisations exigibles.

b) Pour les congés correspondant à vingt (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 (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 régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* 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, doit être 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 trente (30) jours.

g) Ces ententes doivent être conformes et demeurent sujettes à toutes les autres dispositions de la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics*.

26.3 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, 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 CRT 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 recherche du CHU de Québec-Université Laval.

ARTICLE 27 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.1 Un changement technologique est, l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs emplois ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la professionnelle ou du professionnel de recherche ou les connaissances requises à la pratique habituelle de l'emploi.

Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs emplois, l'Employeur donne un avis écrit d'au moins deux (2) mois au Syndicat et à la professionnelle ou au professionnel de recherche.

À la suite de la réception par le Syndicat de l'avis prévu au présent article, celui-ci peut faire à l'Employeur toutes les représentations qu'il juge utiles à cet égard.

L'avis transmis au Syndicat comprend les informations suivantes :

a) la nature du changement technologique;
b) le calendrier d'implantation prévu;
c) l'identification des emplois touchés par le changement technologique ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;
d) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles;
e) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

Dans les cas de changements technologiques ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs emplois, les parties se rencontrent dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le Syndicat pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les professionnelles ou professionnels de recherche.

Dans le cas de changements technologiques nécessitant la formation en cours d'emploi des professionnelles ou professionnels de recherche, l'Employeur rencontre le Syndicat à sa demande, pour lui indiquer les modalités possibles de formation en cours d'emploi.

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

La professionnelle ou le professionnel de recherche peut utiliser l'intelligence artificielle dans le cadre de son travail selon les conditions prescrites par

l’Employeur afin de respecter les règles d’éthique et de conduite responsable de la recherche.

L'Employeur s'engage à assurer à l'ensemble des professionnelles et professionnels de recherche une formation et un support adéquat pour qu'elles ou qu’ils puissent utiliser avec aise les nouvelles technologies mises en place au Centre de recherche du CHU de Québec-Université Laval.

ARTICLE 28 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

PRINCIPE ET DÉFINITION

28.1 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.

28.2 La mesure administrative vise une situation qui n'entre pas dans une des mesures énoncées à l'article 28.1.

AVIS DE MESURE

28.3 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.

28.4 Dans ce cas, la représentante ou le représentant de l'Employeur convoque la professionnelle ou le professionnel de recherche par écrit au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre. L'heure et l'endroit de la rencontre, ainsi que la nature de la mesure reprochée sont précisés 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

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

DOSSIER PERSONNEL

28.6 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) la copie des formulaires ou autres documents de l'entretien annuel d'appréciation;

i) la copie des rapports d'accident de travail;

j) la copie des rapports de santé;

k) les demandes de congé avec ou sans solde;

l) la lettre de démission.

28.7 L'Employeur prend les moyens nécessaires pour assurer le caractère confidentiel du dossier.

28.8 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*.

28.9 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, elle ou il n'a commis aucune récidive ou infraction semblable.

28.10 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 retiré de son dossier.

28.11 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 29 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

29.1 DISCUSSION PRÉLIMINAIRE

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

29.2 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) Malgré ce qui précède, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel doit être soumis selon le délai prévu par la *Loi des normes du travail*.

c) 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.

29.3 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.

29.4 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.

29.5 POUVOIRS DE L'ARBITRE

a) En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier ou d'ajouter du texte à 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.

29.6 FRAIS D'ARBITRAGE

a) La moitié des honoraires et des frais de l'arbitre de grief sont divisés à parts égales entre les parties.
b) L'autre moitié 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.

29.7 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.

29.8 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.

29.9 RECOURS À LA MÉDIATION

À moins que les parties en conviennent autrement, dans l'éventualité qu'un grief ne puisse être réglé par le CRT, celui-ci est soumis à la procédure de médiation préarbitrale offerte par le ministère du Travail.

Cette démarche peut être demandée après que le grief ait été discuté lors d'au moins deux (2) séances du CRT. Les délais de traitement des griefs sont alors suspendus.

Les parties consentent à procéder selon les exigences du ministère, notamment par le biais du formulaire prévu à cet effet, dûment signé par les parties. En vue de la tenue d'une rencontre de médiation préarbitrale, les parties se soumettent mutuellement et préalablement le ou les grief(s) qu'ils ont convenu de présenter pour la médiation.

En tout temps, l'une ou l'autre des parties peut décider de ne pas poursuivre le traitement d'un dossier dans le cadre de ce processus de médiation préarbitrale.

ARTICLE 30 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)

30.1 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.

Ce comité, désigné par les parties, est composé de deux (2) personnes représentant l'Employeur et de deux (2) personnes représentant le Syndicat.

30.2 Chaque partie peut s'adjoindre toute personne qu'elle juge à propos. Elle doit toutefois en informer l'autre partie avant la rencontre.

Le comité adopte toutes procédures qu'il juge appropriées pour assurer son bon déroulement.

30.3 Le comité étudie et discute de toute question relative aux conditions de travail, notamment :

a) des problèmes relatifs à l'interprétation, à l'application et à la renégociation d'articles de la convention collective;

b) des moyens d'accroître la satisfaction et la valorisation du travail des professionnelles ou des professionnels de recherche;

c) de tout sujet convenu entre les parties.

30.4 Lors de la première rencontre du comité, au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivants la signature de la convention collective, le comité établira son calendrier de rencontres annuelles. Par la suite, le comité établira à chaque première rencontre annuelle du comité, son calendrier de rencontres annuelles.

30.5 Le comité se réunit également suivant les besoins, normalement dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande de l'une ou l'autre des parties, sur tout sujet identifié.

ARTICLE 31 DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE

31.1 La présente convention collective, une fois signée par les représentants autorisés des parties, est conclue jusqu'au 31 mars 2031.

31.2 Elle entre en vigueur lors de la date de la signature et elle n'a aucun effet rétroactif, sauf pour ce qui est expressément convenu.

31.3 Les conditions de travail prévues dans la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

31.4 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

31.5 Les professionnelles et professionnels de recherche à l'emploi au 4 novembre 2026 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 4 novembre 2026.

Les professionnelles et professionnels de recherche mis(es) à pied ou qui ont démissionné entre le 4 novembre et la date de dépôt des salaires de la présente convention collective bénéficient des avantages décrits à l'article précédent rétroactivement au 4 novembre 2026, et ce, jusqu'à leur mise à pied ou leur démission.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce_____ième jour de _____2026

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

Par :

_____
Pr Pierre Savard, Président

_____
Mme Karine Trudel, Directrice générale par intérim et négociatrice

_____
Pr Pierre Leclerc, Comité de négociation

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OEUVRANT AU CHUL

Par :

_____
M. Yann Breton, Président

_____
Mme Émilie Pic, Vice-présidente aux relations de travail

_____
Mme Julie-Christine Lévesque, Secrétaire

_____
Emma-Émilie Gélinas, Vice-présidente FPPU

ANNEXES

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 designé(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 programme(s) 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 :

a) S'acquitte des tâches de recherche nécessitant des connaissances générales dans un domaine spécialisé.
b) Travaille sous une certaine supervision et participe à l'élaboration des protocoles de recherche et à 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.
c) Apporte un support technique et méthodologique au personnel du laboratoire, incluant les étudiant(e)s et les stagiaires postdoctoraux.
d) Est responsable d'identifier les besoins liés à ses tâches et d'assurer la qualité des résultats de son travail.
e) 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'analyse.
f) Sélectionne le matériel de recherche, en fait la recommandation et exécute les opérations de commande et de réception.
g) Fait rapport de ses travaux à la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) selon les pratiques reconnues, notamment par la tenue d'un cahier de laboratoire.
h) Contribue à la préparation des sections méthodologiques d'articles scientifiques et de demandes de subventions.
i) Exécute des tâches administratives selon des normes reconnues.

Exigences requises
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 programme(s) de recherche ou d'une plateforme technologique et peut assister la chercheuse ou le chercheur 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 :

a) Peut effectuer les tâches et assumer les responsabilités de la catégorie 1.
b) 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.
c) 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.
d) Est responsable des processus méthodologiques dans les bonnes pratiques de laboratoire pour satisfaire aux exigences des autorités règlementaires ou pour participer à la rédaction de rapports à titre d'auteur(e) ou de coauteur(e) en lien avec ces mêmes autorités.
e) 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.
f) Est responsable 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 du CHU de Québec-Université Laval.
g) Prépare des protocoles de recherche et perfectionne les outils de recherche existants.
h) Contribue à la rédaction d'articles scientifiques et de demandes de subventions par la compilation, l'analyse et l'interprétation des résultats de recherche.
i) Planifie la recherche documentaire liée à un projet, une méthode, un outil ou à un système de cueillette des données définis par la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e).

Exigences requises
Diplôme universitaire de maîtrise dans un champ de spécialisation approprié.

Selon les besoins de la chercheuse ou du chercheur 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 programme(s) 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 :

a) Peut effectuer les tâches et assumer les responsabilités des catégories 1 et 2.
b) 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 chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e).
c) 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 fond documentaire des programmes de recherche.
d) Veille à atteindre les objectifs des projets de recherche dont elle ou il est responsable et peut être appelé(e) à représenter la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) dans diverses activités scientifiques ou administratives.
e) Est appelé(e), par la conjonction de ses connaissances et de sa créativité, à innover en matérialisant des concepts théoriques des sciences biomédicales 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 programme(s) de recherche.
f) 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.
g) 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.
h) Participe activement à la valorisation de la recherche et aux démarches reliées à l'obtention de brevets de recherche ainsi qu'à leur gestion subséquente.
i) Participe au recrutement, à l'encadrement et à l'orientation scientifique des étudiant(e)s et stagiaires dans leurs activités de formation.
j) Supervise le travail d'autre personnel de recherche.

Exigences requises

Diplôme universitaire de doctorat dans un champ de spécialisation approprié.
Selon les besoins de la chercheuse ou du chercheur responsable ou désigné(e), l'Employeur pourra considérer les candidatures détenant un diplôme universitaire de maîtrise dans un champ de spécialisation approprié et 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

CATÉGORIE 4 -BIO-INFORMATICIENNE SPÉCIALISÉE OU BIO-INFORMATICIEN SPÉCIALISÉ

La bio-informaticienne spécialisée ou le bio-informaticien spécialisé assure une expertise scientifique et méthodologique avancée dans la conception, la réalisation et la coordination des activités bio-informatiques du laboratoire. En collaboration avec la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e), la personne contribue à l'orientation des projets, conduit des analyses complexes et développe des méthodes adaptées aux questions de recherche. Elle participe à l'encadrement scientifique de l'équipe, au développement de collaborations, à la préparation de demandes de financement et à la diffusion des résultats. Elle évalue et intègre, lorsque pertinent, des approches d'intelligence artificielle (IA) et des outils d'IA générative, en assurant la qualité, la reproductibilité et la confidentialité des travaux.

Peut effectuer les tâches et assumer les responsabilités associées aux catégories 1, 2 et 3 :

a) Contribue à la définition des objectifs de recherche et à l'orientation scientifique des projets; recommande les approches méthodologiques appropriées et participe à l'interprétation critique des résultats.
b) Représente la chercheuse ou le chercheur responsable dans les activités scientifiques ou administratives et auprès des partenaires, dans le cadre des mandats qui lui sont confiés.
c) Coordonne les activités bio-informatiques des projets, notamment la planification du travail, la mise en œuvre des protocoles, l'intégration et la structuration des données ainsi que la réalisation des analyses.
d) Conçoit, développe, adapte et valide des outils, des pipelines et des méthodes d'analyse de données biologiques et cliniques; réalise les analyses complexes nécessaires aux projets et en documente les résultats et les limites.
e) Évalue et intègre des approches d'IA, notamment d'apprentissage automatique, adaptées aux questions de recherche; prépare les données nécessaires et évalue les performances, la robustesse et les limites des modèles.
f) Évalue, adapte et intègre des outils d'IA générative pour soutenir les activités scientifiques et méthodologiques du laboratoire, notamment la recherche documentaire, l'assistance à la programmation, la documentation et la préparation de synthèses. Met en place des modalités de vérification humaine des contenus produits et de traçabilité des usages, dans le respect des règles institutionnelles de confidentialité et de sécurité des données.
g) Établit et diffuse les bonnes pratiques de qualité, de reproductibilité, de documentation et de gestion des versions des analyses et des outils. Propose des améliorations aux méthodes de travail et facilite leur transfert ainsi que leur maintien au sein de l'équipe.
h) Assure l'encadrement scientifique et méthodologique des professionnelles et professionnels de recherche, des technicien(ne)s, des stagiaires et des étudiant(e)s, notamment par la coordination et la révision de leurs travaux. Participe au recrutement, au mentorat, à la formation et, selon les besoins, à l'enseignement dans ses domaines d'expertise.
i) Évalue les besoins en calcul, en stockage et en environnements logiciels; contribue à la gestion et à l'évolution des infrastructures du laboratoire, en collaboration avec les services informatiques concernés, afin de soutenir les projets de recherche.

j) Participe à la planification budgétaire des projets et à l'évaluation des ressources humaines, analytiques et informatiques nécessaires à leur réalisation.
k) Conçoit et rédige, en collaboration avec les équipes concernées, des demandes de financement, des rapports scientifiques et méthodologiques, des articles et des communications, en contribuant à l'analyse, à l'interprétation et à la présentation des résultats.
l) Assure une veille sur les possibilités de financement et contribue à la conception et au montage de nouveaux projets de recherche.
m) Établit, développe et maintien des collaborations avec des équipes de recherche et des partenaires des milieux académique, clinique et industriel, au niveau national et international.
n) Agit comme personne-ressource en bio-informatique; présente les travaux du laboratoire lors de rencontres et de conférences, et contribue à la diffusion des résultats, des méthodes et des expertises, notamment par la préparation et la mise à jour des contenus scientifiques des outils de communication du laboratoire.

Exigences requises

Diplôme universitaire de doctorat (PhD) dans un champ de spécialisation approprié, tel que la bio-informatique, l'informatique, la biostatistique, la biologie computationnelle ou toute discipline connexe.

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

ANNEXE B ÉCHELLES SALARIALES

Échelles de salaire - 3 novembre 2026				
	Catégorie 1	**Catégorie 2**	**Catégorie 3**	**Catégorie 4 Bio-Info Spécialisé**
Échelon				
1	23,15 $	24,07 $	25,03 $	32,42 $
2	23,84 $	24,79 $	25,79 $	33,39 $
3	24,56 $	25,54 $	26,56 $	34,39 $
4	25,29 $	26,30 $	27,36 $	35,42 $
5	26,05 $	27,09 $	28,18 $	36,48 $
6	26,83 $	27,91 $	29,02 $	37,58 $
7	27,64 $	28,74 $	29,89 $	38,71 $
8	28,47 $	29,61 $	30,79 $	39,87 $
9	29,32 $	30,49 $	31,71 $	41,06 $
10	30,20 $	31,41 $	32,66 $	42,29 $
11	31,11 $	32,35 $	33,64 $	43,56 $
12	32,04 $	33,32 $	34,65 $	44,87 $
13	33,00 $	34,32 $	35,69 $	46,22 $
14	33,99 $	35,35 $	36,76 $	47,60 $
15	35,01 $	36,41 $	37,87 $	49,03 $
16	36,06 $	37,50 $	39,00 $	50,50 $
17	37,14 $	38,63 $	40,17 $	52,02 $
18	38,26 $	39,79 $	41,38 $	53,58 $
19	39,40 $	40,98 $	42,62 $	55,19 $
20		42,21 $	43,90 $	
21		43,48 $	45,21 $	
22			46,57 $	
23			47,97 $	
24			49,41 $	

Échelles de salaire – 4 novembre 2026				
	Catégorie 1	**Catégorie 2**	**Catégorie 3**	**Catégorie 4 Bio-Info Spécialisé**
Échelon				
1	25,00 $	27,58 $	31,34 $	32,42 $
2	25,75 $	28,41 $	32,28 $	33,39 $
3	26,52 $	29,26 $	33,25 $	34,39 $
4	27,32 $	30,14 $	34,25 $	35,42 $
5	28,13 $	31,04 $	35,28 $	36,48 $
6	28,98 $	31,97 $	36,34 $	37,58 $
7	29,85 $	32,93 $	37,43 $	38,71 $
8	30,74 $	33,92 $	38,55 $	39,87 $
9	31,67 $	34,94 $	39,70 $	41,06 $
10	32,62 $	35,99 $	40,90 $	42,29 $
11	33,59 $	37,07 $	42,12 $	43,56 $
12	34,60 $	38,18 $	43,39 $	44,87 $
13	35,64 $	39,32 $	44,69 $	46,22 $
14	36,71 $	40,50 $	46,03 $	47,60 $
15	37,81 $	41,72 $	47,41 $	49,03 $
16	38,95 $	42,97 $	48,83 $	50,50 $
17	40,11 $	44,26 $	50,30 $	52,02 $
18	41,32 $	45,59 $	51,81 $	53,58 $
19	42,56 $	46,95 $	53,36 $	55,19 $

Échelles de salaire - 1 avril 2027				
	Catégorie 1	**Catégorie 2**	**Catégorie 3**	**Catégorie 4 Bio-Info Spécialisé**
Échelon				
1	25,75 $	28,41 $	32,28 $	33,39 $
2	26,52 $	29,26 $	33,25 $	34,39 $
3	27,32 $	30,14 $	34,25 $	35,42 $
4	28,13 $	31,04 $	35,28 $	36,48 $
5	28,98 $	31,97 $	36,34 $	37,58 $
6	29,85 $	32,93 $	37,43 $	38,71 $
7	30,74 $	33,92 $	38,55 $	39,87 $
8	31,67 $	34,94 $	39,70 $	41,06 $
9	32,62 $	35,99 $	40,90 $	42,29 $
10	33,59 $	37,07 $	42,12 $	43,56 $
11	34,60 $	38,18 $	43,39 $	44,87 $
12	35,64 $	39,32 $	44,69 $	46,22 $
13	36,71 $	40,50 $	46,03 $	47,60 $
14	37,81 $	41,72 $	47,41 $	49,03 $
15	38,95 $	42,97 $	48,83 $	50,50 $
16	40,11 $	44,26 $	50,30 $	52,02 $
17	41,32 $	45,59 $	51,81 $	53,58 $
18	42,56 $	46,95 $	53,36 $	55,19 $
19	43,83 $	48,36 $	54,96 $	56,84 $

Échelles de salaire - 1 avril 2028				
	Catégorie 1	**Catégorie 2**	**Catégorie 3**	**Catégorie 4 Bio-Info Spécialisé**
Échelon				
1	26,52 $	29,26 $	33,25 $	34,39 $
2	27,32 $	30,14 $	34,25 $	35,42 $
3	28,13 $	31,04 $	35,28 $	36,48 $
4	28,98 $	31,97 $	36,34 $	37,58 $
5	29,85 $	32,93 $	37,43 $	38,71 $
6	30,74 $	33,92 $	38,55 $	39,87 $
7	31,67 $	34,94 $	39,70 $	41,06 $
8	32,62 $	35,99 $	40,90 $	42,29 $
9	33,59 $	37,07 $	42,12 $	43,56 $
10	34,60 $	38,18 $	43,39 $	44,87 $
11	35,64 $	39,32 $	44,69 $	46,22 $
12	36,71 $	40,50 $	46,03 $	47,60 $
13	37,81 $	41,72 $	47,41 $	49,03 $
14	38,95 $	42,97 $	48,83 $	50,50 $
15	40,11 $	44,26 $	50,30 $	52,02 $
16	41,32 $	45,59 $	51,81 $	53,58 $
17	42,56 $	46,95 $	53,36 $	55,19 $
18	43,83 $	48,36 $	54,96 $	56,84 $
19	45,15 $	49,81 $	56,61 $	58,55 $

Échelles de salaire - 1 avril 2029				
	Catégorie 1	**Catégorie 2**	**Catégorie 3**	**Catégorie 4 Bio-Info Spécialisé**
Échelon				
1	27,18 $	29,99 $	34,08 $	35,25 $
2	28,00 $	30,89 $	35,11 $	36,31 $
3	28,84 $	31,82 $	36,16 $	37,40 $
4	29,70 $	32,77 $	37,24 $	38,52 $
5	30,59 $	33,76 $	38,36 $	39,67 $
6	31,51 $	34,77 $	39,51 $	40,86 $
7	32,46 $	35,81 $	40,70 $	42,09 $
8	33,43 $	36,89 $	41,92 $	43,35 $
9	34,43 $	37,99 $	43,18 $	44,65 $
10	35,47 $	39,13 $	44,47 $	45,99 $
11	36,53 $	40,31 $	45,81 $	47,37 $
12	37,63 $	41,52 $	47,18 $	48,79 $
13	38,76 $	42,76 $	48,59 $	50,26 $
14	39,92 $	44,04 $	50,05 $	51,76 $
15	41,12 $	45,37 $	51,55 $	53,32 $
16	42,35 $	46,73 $	53,10 $	54,92 $
17	43,62 $	48,13 $	54,69 $	56,57 $
18	44,93 $	49,57 $	56,33 $	58,26 $
19	46,28 $	51,06 $	58,02 $	60,01 $

Échelles de salaire - 1 avril 2030				
	Catégorie 1	**Catégorie 2**	**Catégorie 3**	**Catégorie 4 Bio-Info Spécialisé**
Échelon				
1	27,86 $	30,74 $	34,94 $	36,13 $
2	28,70 $	31,66 $	35,98 $	37,21 $
3	29,56 $	32,61 $	37,06 $	38,33 $
4	30,45 $	33,59 $	38,17 $	39,48 $
5	31,36 $	34,60 $	39,32 $	40,67 $
6	32,30 $	35,64 $	40,50 $	41,89 $
7	33,27 $	36,71 $	41,71 $	43,14 $
8	34,27 $	37,81 $	42,97 $	44,44 $
9	35,30 $	38,94 $	44,26 $	45,77 $
10	36,35 $	40,11 $	45,58 $	47,14 $
11	37,44 $	41,31 $	46,95 $	48,56 $
12	38,57 $	42,55 $	48,36 $	50,01 $
13	39,72 $	43,83 $	49,81 $	51,51 $
14	40,92 $	45,14 $	51,30 $	53,06 $
15	42,14 $	46,50 $	52,84 $	54,65 $
16	43,41 $	47,89 $	54,43 $	56,29 $
17	44,71 $	49,33 $	56,06 $	57,98 $
18	46,05 $	50,81 $	57,74 $	59,72 $
19	47,43 $	52,34 $	59,48 $	61,51 $

Échelles de salaire – 31 mars 2031				
	Catégorie 1	**Catégorie 2**	**Catégorie 3**	**Catégorie 4 Bio-Info Spécialisé**
Échelon				
1	28,70 $	31,66 $	35,98 $	37,21 $
2	29,56 $	32,61 $	37,06 $	38,33 $
3	30,45 $	33,59 $	38,17 $	39,48 $
4	31,36 $	34,60 $	39,32 $	40,67 $
5	32,30 $	35,64 $	40,50 $	41,89 $
6	33,27 $	36,71 $	41,71 $	43,14 $
7	34,27 $	37,81 $	42,97 $	44,44 $
8	35,30 $	38,94 $	44,26 $	45,77 $
9	36,35 $	40,11 $	45,58 $	47,14 $
10	37,44 $	41,31 $	46,95 $	48,56 $
11	38,57 $	42,55 $	48,36 $	50,01 $
12	39,72 $	43,83 $	49,81 $	51,51 $
13	40,92 $	45,14 $	51,30 $	53,06 $
14	42,14 $	46,50 $	52,84 $	54,65 $
15	43,41 $	47,89 $	54,43 $	56,29 $
16	44,71 $	49,33 $	56,06 $	57,98 $
17	46,05 $	50,81 $	57,74 $	59,72 $
18	47,43 $	52,34 $	59,48 $	61,51 $
19	48,86 $	53,91 $	61,26 $	63,36 $

ANNEXE C ACCRÉDITATION

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 chercheures 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 chercheures 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 1er 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 chercheures du CHUL exerçant leur fonction au Centre de recherche du Centre hospitalier de l'Université Laval. »

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

Établissement visé :

Corporation des chercheurs et chercheures 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

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 chercheures du CRCHUL**;

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

[3] Le requérant de deuxième part représente :

« Tous les salariés au sens du Code du travail titulaire d'un diplôme universitaire de 1er 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 chercheures du CHUL exerçant leur fonction au Centre de recherche du Centre hospitalier de l'Université Laval. »

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

Établissement visé :

Corporation des chercheurs et chercheures 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

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 chercheures du CRCHUL**;

DÉCLARE que **Syndicat des professionnelles et professionnels de la recherche oeuvrant au CHUL (SPPROC)** 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 chercheures 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 1er 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
(Ci-après nommée « l'Employeur »)

-et-

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE ŒUVRANT AU CHUL
(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 de professionnel de recherche au CRCHU de Québec-Université Laval 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'opposer à la recevabilité de la demande.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce_____ième jour de_____2026

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

Par :

_____
Mme Karine Trudel, Directrice générale par intérim

_____
Pr Pierre Savard, Président

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OEUVRANT AU CHUL

Par :

_____
M. Yann Breton, Président

_____
Mme Emma-Émilie Gélinas, Vice-présidente FPPU

LETTRE D'ENTENTE #2 CONCERNANT L'ACCORD DE CONCILIATION

ENTRE :

LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC
(Ci-après nommée « l'Employeur »)

-et-

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE ŒUVRANT AU CHUL
(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 accréditant 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 1er cycle et exerçant des fonctions d'assistantes et assistants de recherche, à l'exclusion : des salariés déjà visés par un certificat d'accréditation ; à l'emploi de la Corporation des chercheuses et des chercheurs du CHUL exerçant leur fonction au Centre de recherche du CHU de Québec-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, accréditant le Syndicat pour les représenter;

CONSIDÉRANT que les parties aux présentes désirent reconnaître être liées par l'accord de conciliation signé le 4 février 2004 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;
2. 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'ACCRÉDITATION 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 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 1er cycl ;

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'édicté à l'article 50 de la Charte et des Statuts de l'Université Laval, détenteur d'un diplôme de 1er 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;

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 chercheures du CRCHUL

6. *Le 30 mars 2000, sont intervenus dans tous les dossiers mentionnés en rubrique les chercheurs et chercheures 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 chercheures du CRCHUL

7. *Les chercheurs et chercheures 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 chercheures 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 chercheures 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 chercheures

13. *L'Association des chercheurs et chercheures et le CHUQ, étant étroitement associés dans la poursuite des activités de recherche, ont résolu de former la Corporation des chercheurs et chercheures 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 SUIT :

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 ou 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 para 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 1er 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 chercheures 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. »

3. 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_____ ième jour de _____2026

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

Par :

_____
Mme Karine Trudel, Directrice générale par intérim

_____
Pr Pierre Savard, Président

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OEUVRANT AU CHUL

Par :

_____
M. Yann Breton, Président

_____
Mme Emma-Émilie Gélinas, Vice-présidente FPPU

LETTRE D'ENTENTE #3 SUR LES CUBICULES

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC
(Ci-après nommée « l'Employeur »)

Et

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OEUVRANT AU CHUL
(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 CHU 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 CHU 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. étudiant(e)s, professionnel(le)s de recherche, postdoctorant(e)s, autres) par bloc et par étage, et de réfléchir à des dispositions permettant aux professionnelles et professionnels de recherche à accéder aux cubicules disponibles, en fonction de leurs besoins et de ceux de leur chercheuse ou chercheur responsable ou désigné(e).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce_____ième jour de_____2026

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

Par :

_____

Mme Karine Trudel, Directrice générale par intérim

_____

Pr Pierre Savard, Président

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OEUVRANT AU CHUL

Par :

_____

M. Yann Breton, Président

_____

Mme Emma-Émilie Gélinas, Vice-présidente FPPU

LETTRE D'ENTENTE #4 SUR LE CALCUL DES JOURNÉES DE VACANCES ANNUELLES

ENTRE :

LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC
(Ci-après nommée « l'Employeur »)

-et-

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OEUVRANT AU CHUL
(Ci-après nommé « le Syndicat »)

CONSIDÉRANT QUE :

1. L'article 16 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 professionnelles et professionnels de recherche étaient à l'effet que les professionnelles et 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 de la professionnelle ou 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-Université Laval.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente lettre d'entente;

2. L'article 16 de la convention collective concernant la prise de vacances annuelles n'a pas pour objet, ni pour effet, d'attribuer aux professionnelles et professionnels de recherche, qui étaient à l'emploi de l'Employeur avant le 13 juillet 2017, des jours de vacances annuelles supplémentaires à ceux déjà compris dans leur banque de vacances;

3. Les professionnelles et 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-Université Laval;

4. Pour les professionnelles et professionnels de recherche à l'emploi de l'Employeur avec un statut à temps complet à la date de la signature de la présente convention collective, l'Employeur maintient la pratique du cumul de vacances par anticipation;

5. Pour les professionnelles et professionnels de recherche à l'emploi de l'Employeur avec un statut à temps partiel à la date de la signature de la présente convention collective, l'Employeur appliquera l'octroi des vacances par cumul en fonction du nombre d'heures rémunérées;

6. Pour les professionnelles et 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 la clause 15.1;

7. Lors de la terminaison de l'emploi, l'Employeur établit la valeur des journées prises par anticipation et est autorisé à opérer une compensation sur le dernier chèque de paie ou encore, selon le cas, établit la valeur des journées de vacances accumulées par la professionnelle ou le professionnel de recherche et en effectue le paiement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce_____ième jour de_____2026

SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC	SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OEUVRANT AU CHUL
Par :	Par :
_____	_____
Mme Karine Trudel, Directrice générale par intérim	M. Yann Breton, Président
_____	_____
Pr Pierre Savard, Président	Mme Emma-Émilie Gélinas, Vice-présidente FPPU

LETTRE D'ENTENTE #5 SUR LA MOBILITÉ DU PERSONNEL- ÉNONCÉ DE PRINCIPE

ENTRE :

LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC
(Ci-après nommée « l'Employeur »)

Et

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE ŒUVRANT AU CHUL
(Ci-après nommé « le Syndicat »)

CONSIDÉRANT QUE :

1. Dans l'intérêt du développement du CRCHU de Québec-Université Laval et de la collectivité scientifique, la direction du CRCHU de Québec-Université Laval 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 professionnelles et 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 chercheuses et 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-Université Laval 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-Université Laval 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, 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 Syndicat sans son consentement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce_____ième jour de_____2026

SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC	SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OEUVRANT AU CHUL
Par :	Par :
_____	_____
Mme Karine Trudel, Directrice générale par intérim	M. Yann Breton, Président
_____	_____
Pr Pierre Savard, Président	Mme Emma-Émilie Gélinas, Vice-présidente FPPU

LETTRE D'ENTENTE #6 POUR LES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE RECHERCHE DONT LE SALAIRE EST ÉTOILÉ

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC
(Ci-après nommée « l'Employeur »)

Et

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE ŒUVRANT AU CHUL
(Ci-après nommé « le Syndicat »)

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les professionnelles et professionnels de recherche dont le salaire, au 3 janvier 2022, 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 60 jours suivant la signature de la présente convention collective et, par la suite, au 1er juillet de chaque année subséquente.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce _____ ième jour de_____2026

SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC
Par :

_____
Mme Karine Trudel, Directrice générale par intérim

_____
Pr Pierre Savard, Président

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE ŒUVRANT AU CHUL
Par :

_____
M. Yann Breton, Président

_____
Mme Emma-Émilie Gélinas, Vice-présidente FPPU

LETTRE D'ENTENTE #7 CONCERNANT L'ATTRIBUTION D'UN MANDAT AU COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL POUR LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT

ENTRE :

LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC
(Ci-après nommée « l'Employeur »)

et

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE ŒUVRANT AU CHUL
(Ci-après nommé « le Syndicat »)

CONSIDÉRANT :

1. Les discussions entre les parties au cours de la négociation 2020-2021;

2. Que le Comité de relations de travail (CRT) a notamment pour fonction d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction et la valorisation du travail des professionnelles et professionnels de recherche;

3. Les objectifs poursuivis par l'Employeur à l'égard des professionnelles et professionnels de recherche pour la formation et le perfectionnement;

4. La volonté des parties de se donner le temps nécessaire pour identifier les besoins des professionnelles et professionnels de recherche;

5. La volonté des parties d'offrir des activités de formation mieux adaptées aux besoins des professionnelles et professionnels de recherche.

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2. D'attribuer le mandat au CRT de mettre en place un plan d'action spécifique en matière de formation et de perfectionnement afin d'accroître ou de consolider les compétences des professionnelles et professionnels de recherche.

3. Dans cette optique, ce comité paritaire, qui devra être composé de 2 représentantes ou représentants de l'Employeur, dont une chercheuse ou un chercheur, et de 2

représentantes ou représentants désigné(e)s par le Syndicat, doit se réunir en fonction des objectifs établis entre les parties.

4. Afin de favoriser la mise en place de ce plan d'action, le CRT s'engage à convenir d'un échéancier approprié, avec un minimum de 3 rencontres durant la première année suivant la signature de la présente convention collective.

5. Les travaux entourant la mise en place de ce plan d'action devront débuter au plus tard 60 jours après la signature de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce _____ ième jour de_____2026

SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC
Par :

_____
Mme Karine Trudel, Directrice générale par intérim

_____
Pr Pierre Savard, Président

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE ŒUVRANT AU CHUL
Par :

_____
M. Yann Breton, Président

_____
Mme Emma-Émilie Gélinas, Vice-présidente FPPU