

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA CORPORATION DES CHERCHEURS ET DES  
CHERCHEURES  
DU CENTRE DE RECHERCHE DU CHUL

ET

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

1<sup>er</sup> juillet 2007

---

## **ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

L'Employeur reconnaît que les professionnels et professionnelles de recherche contribuent de façon significative à l'exécution des activités de recherche effectuées pour le bénéfice du CHUQ (site CRCHUL) par les chercheuses et les chercheurs qui y oeuvrent.

Les présentes dispositions ont pour objet de favoriser les rapports ordonnés entre les parties et de déterminer des conditions de travail équitables.

## **ARTICLE 2 DÉFINITIONS**

### **2.1 ACTIVITÉ DE RECHERCHE**

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

### **2.2 CRCHUL**

Le centre de recherche du Centre hospitalier de l'Université Laval

### **2.3 CHERCHEURE OU CHERCHEUR**

Une personne rattachée au Centre de recherche du CRCHUL et qui est soit une professeure ou un professeur bénéficiaire de fonds de recherche soit une ou un professeur associé et qui emploie au moins une professionnelle ou un professionnel de recherche dans le cadre de ses activités de recherche qu'elle ou qu'il exécute au Centre de recherche.

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

Chercheure ou chercheur sous l'autorité directe de qui est placé la professionnelle ou le professionnel de recherche.

### **2.5 CONJOINT-CONJOINTE**

Le terme conjoint-conjointe désigne deux (2) personnes de sexe différent ou de même sexe:

- qui sont mariées et cohabitent;
- ou qui vivent maritalement depuis au moins un an, même s'ils ne sont pas mariés;
- ou qui vivent maritalement même depuis moins d'un an, s'ils sont parents d'un même enfant.

La séparation depuis plus de trois (3) mois annule les avantages prévus par cette convention au fait d'être conjoint ou conjointe.

2.6 EMPLOYEUR

Corporation des chercheuses et chercheurs du Centre de recherche du CHUL.

2.7 EMPLOI

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

2.8 FPPU

Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche

2.9 PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE

Toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation.

2.10 PROJET OU PROGRAMME DE RECHERCHE

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

2.11 SERVICE

Durée du service auprès de la chercheuse ou du chercheur responsable ou auprès d'un groupe de chercheuses ou chercheurs réunis dans une activité de recherche.

2.12 SERVICE CUMULÉ

Durée du service auprès de l'Employeur, en tenant compte des heures de travail accumulées par une professionnelle ou un professionnel de recherche depuis le début de son lien d'emploi à titre de professionnelle ou professionnel de recherche avec l'Employeur, incluant les périodes de libérations syndicales, les périodes de

congés rémunérés et les périodes de congés sans rémunération pour motif parental.

2.13

SYNDICAT

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

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

- 3.1 La convention collective s'applique à toutes les professionnelles et à tous les professionnels de recherche visés par la décision d'accréditation.
- 3.2 Peuvent effectuer, en totalité ou en partie, des tâches accomplies généralement par des professionnelles et professionnels de recherche les personnes suivantes ;
- a) L'attachée de recherche ou l'attaché de recherche, en demande pour une durée n'excédant pas 36 mois d'une subvention, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat ;
  - b) L'étudiante ou l'étudiant inscrit à temps complet à la maîtrise pour la durée de ses études n'excédant pas 12 sessions, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat;
  - c) L'étudiante ou l'étudiant inscrit à temps complet au doctorat pour la durée de ses études n'excédant pas 21 sessions, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat;
  - d) La stagiaire postdoctorale ou le stagiaire postdoctoral inscrit à la faculté des études supérieures ou inscrit directement au CRCHUL, pour la durée d'un stage n'excédant pas 5 ans, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat ;
  - ⇒ La chercheure et le chercheur;
  - f) L'étudiante ou l'étudiant inscrit dans une université reconnue et dont le travail s'inscrit dans le cadre de leur propre programme d'études ;
  - g) L'étudiante ou l'étudiant travaillant pendant la session d'été, si elle ou s'il est inscrit à temps plein, dans une université ;
  - h) L'étudiante ou l'étudiant inscrit dans un programme de premier cycle pour un maximum de 15 heures par semaine.

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

- 3.3 L'Employeur avisera le Syndicat, dans un délai raisonnable, du nom de la stagiaire ou du stagiaire postdoctoral, du nom de la professeure ou du professeur qui l'accueille, et sur demande, de la provenance et le type de financement ainsi que de la durée du stage. L'Employeur avisera de la même manière le Syndicat, dans un délai raisonnable du nom des attaché(e)s de recherche.
- 3.4 Les personnes non visées par le certificat d'accréditation peuvent également effectuer à l'occasion et dans le cadre de leur travail, des tâches de professionnelles et de professionnels de recherche.

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

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

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

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

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

### **4.3 AGENT NÉGOCIATEUR**

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur.

### **4.4 ENTENTES PARTICULIÈRES**

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

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

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

### **4.6 NON-DISCRIMINATION**

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à n'exercer



aucune discrimination.

#### 4.7 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

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

##### **Harcèlement psychologique**

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

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

##### **Harcèlement sexuel**

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

#### 4.8 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'Employeur, les chercheuses et chercheurs, le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche oeuvrant au CHUL (*SPPROC*) se soumettent aux droits et obligations prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et à la *Loi sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles*.

#### 4.9 RESPONSABILITÉ CIVILE

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

#### 4.10 Responsabilité professionnelle

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

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

## **ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL**

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

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

### **5.2 ADHÉSION OBLIGATOIRE**

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

### **5.3 EXCEPTION À LA RÈGLE**

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

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

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

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 de cotisation syndicale retenue et la période.

L'Employeur inscrit le montant total des cotisations syndicales versées par une professionnelle ou un professionnel de recherche sur les feuillets T-4 et Relevé 1 de l'année d'imposition.

## 5.5 CAS LITIGIEUX

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

## 5.6 INFORMATIONS FOURNIES AU SYNDICAT

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

## 5.7 LOCAL SYNDICAL

Le Syndicat bénéficiera, selon les politiques en vigueur au CHUQ, d'un local syndical.

## 5.8 UTILISATION DES LOCAUX

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

## 5.9 LOCAL DE REPOS

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

## 5.10 TABLEAU D'AFFICHAGE

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

## 5.11

### REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

#### A) Liste des représentants syndicaux

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des offcières et officiers du Syndicat ainsi que le nom du ou de la déléguée, le cas échéant, et avise de toute modification subséquente.

L'Employeur fait de même pour ses représentants officiels face au Syndicat.

#### B) Délégué(e)

La déléguée ou le délégué peut rencontrer la chercheure ou le chercheur sur rendez-vous.

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

#### C) Représentants(es) de la FPPU

Le délégué et le représentant de la FPPU, après avoir avisé le représentant de l'Employeur si possible quarante-huit (48) heures à l'avance peuvent rencontrer au CRCHUL durant les heures de travail, toutes personnes couvertes par l'accréditation sans perte de salaire pour celles-ci. Cependant, ces rencontres sont d'une durée maximale d'une heure et ne doivent pas entraîner de temps supplémentaire.

## 5.12

### LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

1. La professionnelle ou le professionnel de recherche absent de son travail en vertu du présent article conserve son statut de salarié et continu de bénéficier de tous les droits prévus à la convention collective, sous réserve des autres dispositions de la convention.
2. Seules les personnes dûment mandatées par le Syndicat sont habilitées à demander des libérations aux fins du présent article.

3. À moins de circonstances particulières, la demande de libération doit être faite au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.
4. Une libération syndicale en vertu du présent article n'est pas refusée par l'Employeur sauf si les besoins des activités de recherche en cours demandent la présence d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche.
5. À moins de circonstances exceptionnelles, il ne peut y avoir plus d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche libéré aux fins du présent article par une chercheuse ou un chercheur principal.

### **LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES INTERNES**

6. Afin de permettre au Syndicat d'assumer l'ensemble des tâches qui découlent de la convention collective et de représentation, l'Employeur accorde sans perte de traitement :
  - a) le temps requis pour les rencontres convoquées par une chercheuse principale ou un chercheur principal aux fins de rencontrer une professionnelle ou un professionnel de recherche soit pour son évaluation, soit pour une mesure disciplinaire; ce dernier conformément à 5.11B peut être assisté d'un délégué syndical;
  - b) le temps requis pour la présentation, l'enquête et l'audition des griefs, pour une ou un représentant du Syndicat;
  - c) le temps requis pour les rencontres des comités conjoints prévus à la présente convention collective dont le comité des relations de travail;
  - d) une banque de 105 heures par année de convention collective pour l'ensemble des professionnelles ou professionnels de recherche pour l'accomplissement de toute autre tâche.

## **LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES EXTERNES**

7. Pour les rencontres du Comité exécutif, de l'Assemblée des délégués et du Conseil fédéral de la FPPU, l'Employeur accorde une banque de 468 heures par année de convention collective;
8. Le Syndicat peut tenir deux (2) assemblées générales par année de convention et les salariés pourront y assister sans réduction de traitement dans la mesure où elles sont convoquées et tenues à compter de 16 heures;
9. Pour le congrès de la fédération à toutes les 3 années, l'Employeur accorde une banque de 56 heures pour l'occasion.

## **LIBÉRATIONS POUR LA PRÉPARATION DE LA NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

10. Pour les rencontres de négociation convoquées par l'Employeur, au plus deux (2) personnes peuvent être libérées, le temps requis pour ces rencontres.
11. Aux fins de la préparation du renouvellement de la convention collective, l'Employeur accorde une banque de 105 heures de libération avec remboursement par le Syndicat pour la moitié de ces heures.

## **LIBÉRATIONS AVEC REMBOURSEMENT PAR LE SYNDICAT**

12. L'Employeur accorde en plus, pour une année de convention, 105 heures de libération sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat du traitement et de la part de l'Employeur aux avantages sociaux.

## **ARTICLE 6 AFFICHAGE ET EMBAUCHE**

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

- a) le renouvellement d'un emploi conformément au paragraphe 9.1;
- b) les emplois dont la durée est de moins de six (6) mois, impliquant des étudiants en fin de programme qui prolongent leur stage de recherche aux fins de publication;
- c) les emplois dont la durée est de moins de six (6) mois créés dans le but d'appuyer une nouvelle demande de subvention visant à obtenir un résultat préliminaire et dont la tâche principale consiste à effectuer des relevés préliminaires à la recherche. L'Employeur avise le Syndicat, dans les meilleurs délais, des emplois offerts en application des exceptions prévues aux alinéas 6.1 b) et 6.1 c).

6.2 L'emploi est affiché au tableau d'affichage et sur un site internet pour une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables durant laquelle sont rendus publics la description de l'emploi offert, la date et l'heure de la fin de l'affichage et le lieu physique ou virtuel du dépôt de la candidature. L'Employeur expédie l'affichage, par courriel, à tous les professionnelles et professionnels de recherche à la dernière adresse fournie par la professionnelle ou le professionnel, et au Syndicat.

6.3 La description d'un emploi contient les éléments suivants:

- le nom de la chercheuse ou du chercheur responsable;
- le nom des autres chercheuses ou chercheurs, le cas échéant ;
- l'activité de recherche ;
- la catégorie d'emploi à laquelle l'emploi proposé appartient;
- l'échelon minimum et l'échelon maximum, le cas échéant ;
- une description sommaire des tâches ;



- l'horaire habituel de travail
- les exigences requises ;
- la durée de l'emploi ;
- la possibilité de renouvellement.

6.4

a) La chercheuse ou le chercheur responsable sélectionne le candidat ou la candidate qui répond aux exigences de l'emploi en lien avec l'affichage.

b) Le candidat ou la candidate professionnelle ou professionnel déjà à l'emploi comprenant la professionnelle ou le professionnel inscrit sur la liste de disponibilité qui répond aux exigences de la tâche a priorité sur toute autre candidate ou tout autre candidat.

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel de recherche sélectionné aurait plus d'expérience que ce qui est indiqué dans le poste affiché, la chercheuse ou le chercheur responsable fera tout son possible pour trouver du financement qui permettrait à cette professionnelle ou ce professionnel d'atteindre le plus rapidement possible l'échelon qui lui aurait été normalement attribué selon les critères énoncés au paragraphe 14.6 de la convention collective.

6.5

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'attribution d'un emploi en vertu des paragraphes précédents, l'Employeur informe le Syndicat du nom de la professionnelle ou du professionnel de recherche qui a obtenu l'emploi.

6.6

L'engagement initial est confirmé par un document d'attestation d'embauche dont une copie est transmise au Syndicat.

Ce document contient, en plus des informations sur l'emploi prévues au paragraphe 6.3, la catégorie et l'échelon auxquels la professionnelle ou le professionnel de recherche sera intégré et, le cas échéant, la prime pour pénurie de main d'œuvre qualifiée du paragraphe 14.4.

Par la suite, les modifications aux conditions de travail sont attestées par un autre document d'attestation des modifications.

## **ARTICLE 7 PÉRIODE D'ESSAI**

- 7.1 La première période d'essai d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche est d'une durée de 910 heures de service cumulé. Par la suite, à chaque emploi avec une nouvelle chercheuse ou un nouveau chercheur responsable, la nouvelle période d'essai est de 450 heures de service cumulé. Par ailleurs, la professionnelle ou le professionnel de recherche, ayant complétée 5460 heures de service cumulé, est réputé avoir complété sa période d'essai
- 7.2 À la fin de la période d'essai, la chercheuse ou le chercheur responsable décide du maintien ou non en emploi et en informe le Syndicat.

## **ARTICLE 8 ÉVALUATION**

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

## **ARTICLE 9   RENOUVELLEMENT   ET   MAINTIEN   EN EMPLOI**

- 9.1           Pour les emplois ayant été affichés avec la mention renouvelable, la chercheuse ou le chercheur responsable avise, au moins deux (2) semaines avant la fin d'un emploi de 910 heures et plus, la professionnelle ou le professionnel de recherche du renouvellement ou non de son emploi. Dans l'affirmative, l'emploi est renouvelé, sans affichage, pour la durée déterminée par la chercheuse ou le chercheur responsable. Dans le cas où les services de la professionnelle ou du professionnel de recherche ne seraient plus requis, l'article 10 s'applique étant entendu que la chercheuse ou le chercheur responsable ne peut par l'utilisation du présent paragraphe congédier indirectement une professionnelle ou un professionnel de recherche dont elle ou il n'est pas satisfait en ayant recours à une autre personne pour s'acquitter des tâches de la professionnelle ou du professionnel de recherche dont l'emploi n'est pas renouvelé.
- 9.2           La professionnelle ou le professionnel de recherche peut refuser un tel renouvellement. Elle ou il est alors placé sur la liste de disponibilité selon les dispositions de l'article 11.
- 9.3           Pour les emplois ayant été affichés sans la mention renouvelable lors du premier affichage, les règles concernant l'affichage s'appliquent, mais en spécifiant à l'affichage qu'il y a déjà une professionnelle ou un professionnel de recherche qui occupe l'emploi. La professionnelle ou le professionnel de recherche qui occupe déjà l'emploi a priorité sur toute autre candidate ou tout autre candidat.
- 9.4           Dans l'éventualité où l'emploi a été affiché à deux (2) reprises ou plus sans la mention renouvelable, que le total des heures de travail des emplois est de 910 heures et plus, et que la professionnelle ou le professionnel de recherche en emploi a terminé sa période d'essai, les dispositions du paragraphe 9.1 s'appliquent.
- 9.5           Une interruption d'emploi de moins de douze (12) mois ne peut pas compromettre le processus de renouvellement d'emploi prévu au présent chapitre.

Si la chercheuse ou le chercheur qui, la dernière ou le dernier, avait employé la professionnelle ou le professionnel de recherche, a de nouveau du travail à lui offrir relativement au même projet, il doit lui offrir ce travail s'il est toujours disponible au moment de la reprise de ce projet.

## ARTICLE 10 MISE À PIED

- 10.1 La chercheuse ou le chercheur responsable peut procéder à la mise à pied d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche pour une raison juste et suffisante.
- 10.2 Lorsqu'une chercheuse ou lorsqu'un chercheur responsable ne renouvelle pas un emploi renouvelable en vertu du paragraphe 9.1 ou doit en vertu du paragraphe 10.1, faire une mise à pied parmi l'ensemble de ses professionnelles et professionnels de recherche, elle ou il procède de la façon suivante :
- elle ou il identifie d'abord la professionnelle ou le professionnel de recherche dont la période de service est la plus courte auprès du chercheur responsable ;
  - 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. Dans ce cas, cette professionnelle ou ce professionnel de recherche demeure au travail et la chercheuse ou le chercheur responsable utilise le même processus pour identifier la professionnelle ou le professionnel de recherche devant effectivement être mis à pied.
- 10.3 Malgré le fait que le document d'attestation d'embauche prévu au paragraphe 6.6 mentionne une date de terminaison fixe, les parties conviennent des préavis suivants :
- l'Employeur donne à la professionnelle ou le professionnel de recherche un avis écrit motivé de sa mise à pied au moins quatorze (14) jours avant la date effective de sa mise à pied et transmet copie de cet avis au Syndicat. Pour la professionnelle ou le professionnel de recherche ayant plus de cinq (5) ans de service continu, le préavis est de quatre (4) semaines, et de huit (8) semaines pour la professionnelle ou le professionnel de recherche ayant plus de dix (10) ans de service continu, et il est de douze (12) semaines pour la professionnelle ou le professionnel de recherche ayant plus de vingt (20)

ans de service continu.

- 1.04 L'Employeur qui ne donne pas l'avis prévu à 10.3 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à la professionnelle ou au professionnel de recherche une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit. Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi.
- 10.5 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui démissionne de son emploi doit, avant la date effective de sa démission, aviser la chercheuse ou le chercheur responsable au moins quatorze (14) jours s'il ou elle a moins de 5 ans de service cumulé et 28 jours s'il ou elle a 5 ans ou plus de service cumulé

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

- 11.1 L'Employeur tient une liste de disponibilité de toutes les professionnelles et de tous les professionnels de recherche mis à pied en vertu des articles 9 ou 10 qui comptent 910 heures et plus de service cumulé. Le nom de la professionnelle ou du professionnel de recherche est inscrit automatiquement sur la liste.
- 11.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche est inscrit sur cette liste pour une période maximale de deux (2) ans suivant la date effective de sa mise à pied. Après deux (2) ans, la professionnelle ou le professionnel qui n'exerce aucun emploi au Centre de recherche voit son nom rayé de la liste et son lien d'emploi rompu.
- 11.3 Toute modification à la liste de disponibilité est transmise par voie électronique au Syndicat et est rendue disponible à la chercheuse ou au chercheur qui en fait la demande. Elle contient les données suivantes relatives aux professionnelles et professionnels de recherche concernés :
- a) nom et prénom;
  - b) adresse de courrier électronique;
  - c) numéros de téléphone (deux (2) numéros maximum);
  - d) date du début et durée du service cumulé;
  - e) dernière chercheuse ou dernier chercheur responsable et date de fin de cet emploi;
  - f) réussite de la première période d'essai.
- 11.4 Il incombe à la professionnelle ou au professionnel de recherche de fournir ses coordonnées à l'Employeur.
- 11.5 L'inscription sur la liste de disponibilité donne accès à la professionnelle et au professionnel de recherche à une adresse courriel, à la couverture d'assurances collectives conformément à l'article 23 de cette convention si elle ou il en paie les primes et à différents services qui sont habituellement offerts aux salariés du CHUQ, tant que ces services sont disponibles aux autres salariés de la Corporation, dont notamment la bibliothèque, la garderie,



la vaccination anti-grippe, les services psychologiques, le stationnement... le tout selon les politiques en vigueur au CHUQ.

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

12.1 La nature même du statut de professionnel de recherche exige une certaine disponibilité.

12.2 La semaine normale d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à temps complet est habituellement de trente-cinq (35) heures.

La semaine d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à temps partiel est habituellement de moins de trente-cinq (35) heures.

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

### **HORAIRE DE TRAVAIL**

12.4 Les horaires de travail sont déterminés par la chercheuse ou le chercheur responsable au sein de chaque projet de recherche en tenant compte de la nature et des besoins de l'emploi occupé par la professionnelle ou le professionnel de recherche. Cette information est inscrite sur l'affichage de l'emploi et dans le document d'attestation de l'emploi de la professionnelle ou du professionnel de recherche.

12.5 Toutefois, en raison des exigences reliées à la recherche, l'horaire peut être adapté après entente entre la chercheuse et le chercheur responsable et la professionnelle ou le professionnel de recherche, et à défaut d'entente, la chercheuse ou le chercheur décide. Le Syndicat en est informé.

### **ÉTALEMENT DES HEURES**

12.6 Malgré le paragraphe 4.4 de la convention collective, les heures de travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche peuvent être étalées sur une période convenue entre celle-ci ou celui-ci et la chercheuse ou le chercheur responsable.

Dans le cas où il serait impossible d'en arriver à un accord sur l'étalement des heures, la durée maximale de cet étalement est de huit (8) semaines.

## **ARTICLE 13 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

- 13.1 Les heures travaillées par une professionnelle ou un professionnel de recherche à la demande expresse de la chercheuse ou du chercheur responsable, en sus de son horaire habituel, sont considérées comme des heures supplémentaires.
- 13.2 Les heures supplémentaires au-delà de quarante (40) heures/semaine sont compensées par un congé payé d'une durée équivalente à 1.5 fois ces heures.
- Les heures supplémentaires entre l'horaire habituel et quarante (40) heures/semaine sont compensées par un congé payé d'une durée équivalente à une fois ces heures.
- Lorsqu'il y a étalement des heures sur plus d'une semaine, le calcul des heures supplémentaires se fait à la fin de la période d'étalement.
- 13.3 La chercheuse ou le chercheur responsable et la professionnelle ou le professionnel de recherche conviennent des dates de prises de ce congé payé en respectant, le cas échéant, la volonté de la professionnelle ou du professionnel de recherche de le prendre dans les meilleurs délais.
- 13.5 Dans des cas exceptionnels, la chercheuse ou le chercheur responsable peut compenser la professionnelle ou le professionnel de recherche en la ou le payant pour ses heures supplémentaires, sur la base des critères établis au paragraphe 13.2.

## **ARTICLE 14 RÉMUNÉRATION**

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

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

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

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

### **14.3 INDEXATION DES ÉCHELLES**

Tel qu'il apparaît à l'ANNEXE B, les échelles de 2007 sont augmentées de 1 % pour 2008 et celles de 2008 sont augmentées de 1,5 % pour 2009.

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

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

### **14.5 LITIGES RELATIFS AU TRAITEMENT**

La classification d'un emploi ou la détermination du traitement peuvent être contestées selon les modalités de l'article 28.

### **14.6 CLASSIFICATION**

L'Employeur classe la professionnelle ou le professionnel de recherche, au moment de son engagement initial, dans l'échelle correspondant à la catégorie d'emploi appropriée et à l'échelon qui correspond au nombre d'années d'expérience en recherche de la

professionnelle ou du professionnel de recherche depuis l'obtention du premier (1<sup>er</sup>) diplôme de premier (1<sup>er</sup>) cycle.

L'Employeur reconnaît lors du classement initial prévu au paragraphe précédent ou lors de l'obtention du diplôme, deux (2) années d'expérience additionnelles pour un diplôme de maîtrise et trois (3) années supplémentaires pour un diplôme de doctorat s'ils sont en lien avec l'emploi occupé.

14.7

### **VERSEMENT DES SALAIRES**

Le versement du salaire s'effectue par virement automatique à jour fixe et à toutes les (2) deux semaines.

Si un versement échoit un jour férié ou chômé, le versement est distribué le jour ouvrable précédent.

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

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

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

14.8

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

Dans tous les cas de démission ou de fin d'emploi

définitive, l'Employeur doit remettre à la professionnelle ou le professionnel un relevé d'emploi dans les sept (7) jours suivant la semaine où la dernière paie est traitée par le service de la rémunération, et remettre toute somme qui lui est due, selon le système en vigueur au CHUQ.

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

14.9

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

- a) Lorsque les tâches assignées par une chercheuse ou un chercheur responsable à une professionnelle ou un professionnel de recherche justifient un changement de catégorie, la professionnelle ou le professionnel de recherche est intégré dans l'échelle de traitement de sa nouvelle catégorie, à l'échelon qui lui donne un traitement égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détenait auparavant. Le nouveau traitement, le cas échéant, est effectif à compter de l'entrée en exercice dans les nouvelles tâches.
- b) La professionnelle ou le professionnel de recherche qui bénéficie, dans son ancienne catégorie d'un taux de traitement supérieur au maximum de l'échelle de sa nouvelle catégorie conserve son ancien taux de traitement et devient hors échelle.

## ARTICLE 15 VACANCES

- 15.1 La professionnelle ou le professionnel de recherche à temps complet jouissant d'un contrat de 1820 heures et plus ou d'une suite de contrats contigus d'une durée totale équivalente, bénéficie de vacances annuelles payées de 20 jours ouvrables (140 heures).
- 15.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche non couvert par le paragraphe 15.1 bénéficie de vacances annuelles selon le nombre d'heures travaillées.
- 15.3 La période de service donnant droit aux vacances annuelles payées s'établit du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- Pour les fins de calcul, une professionnelle ou un professionnel de recherche embauché entre le 1<sup>er</sup> et le 15<sup>e</sup> jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un mois complet de service.
- 15.4 Lors d'une mise à pied, la professionnelle ou le professionnel de recherche reçoit une indemnité monétaire compensatoire correspondant au salaire brut de la partie inutilisée des vacances. Dans le cas où la période de mise à pied serait, de façon prévisible, plus courte que la partie inutilisée des vacances et que la professionnelle ou le professionnel de recherche est réembauché par la même chercheuse ou le même chercheur responsable, cette partie est reportée sur le prochain contrat.
- 15.5 Le choix des vacances se fait après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable, en tenant compte des besoins de la recherche et, s'il y a lieu, du service. Une fois la période de vacances établie, un avis est expédié au responsable des ressources humaines identifié par l'Employeur.
- 15.6 Des modifications peuvent être apportées à la période de vacances en respectant les règles établies au paragraphe précédent.
- 15.7 Après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable, 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.

## **ARTICLE 16 CONGÉS FÉRIÉS**

- 16.1 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 Grâce;
  - la veille de Noël;
  - le jour de Noël;
  - le lendemain de Noël;
  - la veille du jour de l'An.
- 16.2 Les professionnelles ou professionnels de recherche qui sont en emploi au moment de ces congés en bénéficient.
- 16.3 Lors d'un congé férié, la professionnelle ou le professionnel de recherche travaillant moins de 35 heures par semaine a droit à un congé payé au prorata du nombre d'heures hebdomadaires effectuées.

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

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

## **ARTICLE 18 : PERFECTIONNEMENT**

- 18.1 Les parties reconnaissent l'importance de la formation et du perfectionnement et collaborent à cette fin.
- 18.2 Les activités de perfectionnement sont celles qui sont reliées directement aux tâches de l'emploi d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche et qui permettent l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes pour :
- mieux accomplir les tâches de son emploi,
- ou
- accomplir des tâches nouvelles dans son emploi actuel.
- 18.3 Les parties forment un comité de perfectionnement dans les 120 jours de la signature de la convention collective. Ce comité est composé de deux (2) chercheuses ou chercheurs et de deux (2) professionnelles ou professionnels de recherche. Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 18.4 Le rôle du comité est de recueillir des informations pertinentes concernant les activités de formation et de perfectionnement auxquelles des professionnels et professionnelles de recherche participent. Le comité fera rapport des informations reçues et émettra des suggestions pour améliorer l'offre de la formation et du perfectionnement et ce, six (6) mois avant la fin de la convention collective.

## **ARTICLE 19 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE**

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

En cas de violation de cette disposition, une plainte pourra être portée au Comité des relations de travail prévue à l'article 29 de la présente convention pour obtenir si nécessaire des explications mais il est entendu que cette situation ne peut faire l'objet d'un grief.

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

- 20.1 La professionnelle ou le professionnel de recherche bénéficie d'une absence pour raison médicale rémunérée dont la durée maximale est de sept (7) jours ouvrables par année financière;
- 20.2 L'Employeur peut faire vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'absence.
- 20.3 De manière générale, l'Employeur avant le troisième jour d'absence, n'exige pas de la professionnelle ou du professionnel de recherche un certificat médical.
- 20.4 Au-delà des durées maximales établies au paragraphe 20.1, les conditions applicables sont celles prévues au régime d'assurance-invalidité.

## ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX

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

### Décès

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

### Mariage ou divorce

- 1 jour de calendrier à l'occasion de son mariage;
- 1 jour de calendrier à l'occasion de son divorce ou d'une séparation légale;

21.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui est appelé à agir comme jurée ou juré ou témoin dans un procès où il n'est pas parti prenante, ne subit de ce fait aucune perte de droit et de traitement.

## **ARTICLE 22 DROITS PARENTAUX**

### **SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

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

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

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel de recherche partagerait avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si la professionnelle ou le professionnel de recherche reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 22.05 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22.

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

22.03 L'Employeur ne rembourse pas à la professionnelle ou au professionnel de recherche les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

De même, l'Employeur ne rembourse pas à la professionnelle ou au professionnel de recherche les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Ressources humaines et développement social (RHDS) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi, lorsque le revenu de la professionnelle ou du professionnel de recherche excède une fois et quart (1 1/4) le maximum assurable.



22.03A Le salaire hebdomadaire de base<sup>1</sup> et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

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

## **SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ**

22.05 La professionnelle de recherche enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.08 ou 22.08A, doivent être consécutives.

La professionnelle de recherche enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.08 ou 22.08A, doivent être consécutives.

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> On entend par "salaire hebdomadaire de base" le traitement régulier de la professionnelle sans aucune rémunération additionnelle même pour le travail supplémentaire.

des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

- 22.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la professionnelle de recherche peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence. La professionnelle de recherche dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

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 depuis plus de quinze (15) jours, la professionnelle de recherche peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- 22.08A Sur demande de la professionnelle de recherche, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, qui justifierait une absence de la professionnelle de recherche en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

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

- 22.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 22.08 ou 22.08A, l'Employeur verse à la professionnelle de recherche l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension

ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 ou 22.11A, selon le cas.

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

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

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

- 22.10 La professionnelle de recherche qui a accumulé vingt (20) semaines de service cumulé<sup>2</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour-cent (93%)<sup>3</sup> de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une professionnelle de recherche a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de

---

<sup>2</sup> Le salarié ou la salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>3</sup> Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que le salarié ou la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au régime québécois d'assurance parentale laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Cependant, lorsque la professionnelle de recherche travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au sous-alinéa c) du paragraphe 22.12, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire de base versé par l'Employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professionnelle de recherche produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

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

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

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

Le total des montants reçus par la professionnelle de recherche durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par son Employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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

- 22.11 La professionnelle de recherche qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance

emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

- g) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) <sup>4</sup> de son salaire hebdomadaire de base;
- h) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-alinéa a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

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

Cependant, lorsque la professionnelle de recherche travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au sous-alinéa c) du paragraphe 22.12, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base versé par l'Employeur et le pourcentage de prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professionnelle de recherche produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse la RHDS.

De plus, si RHDS réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auxquelles la professionnelle de recherche aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la professionnelle de recherche continue de recevoir, pour une

---

<sup>4</sup> Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que le salarié ou la salariée bénéficie, en pareille situation, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au Régime d'assurance emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

période équivalant aux semaines soustraites par RHDS, l'indemnité prévue au présent sous-alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

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

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

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

Toutefois, la professionnelle de recherche à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base 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.

La professionnelle de recherche à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la professionnelle de recherche à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base.

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

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle de recherche est rémunérée.

- b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle de recherche admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDS 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 agences de la santé et des 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 commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la professionnelle de recherche a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné 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. Si, pendant cette période, la professionnelle de recherche a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel ces prestations ont été établies.

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

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

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 22.04.

- 22.13 Durant son congé de maternité, la professionnelle de recherche bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:
- assurances-collectives en versant sa quote-part;
  - accumulation de vacances;
  - accumulation de service et de service cumulé;
  - droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.
- 22.14 La professionnelle de recherche peut reporter au maximum quatre (4) semaines de congé annuel si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration du congé, elle avise par écrit son Employeur de la date du report.
- 22.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la professionnelle de recherche a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.



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

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

22.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 22.05. Si la professionnelle de recherche revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

La professionnelle de recherche à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.30.

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

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

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

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

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

22.19 La professionnelle de recherche peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi selon les dispositions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST).

La professionnelle de recherche doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet. Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la professionnelle de recherche et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

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

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

L'affectation provisoire est prioritaire à celle des professionnelles de recherche de la liste de disponibilité et s'effectue, si possible, selon un horaire déterminé conformément à l'article 12

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 plus tard 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.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la professionnelle de recherche est régie, quant à son indemnité,

par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la professionnelle de recherche une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements pouvant être anticipés. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pourcent (10%) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la professionnelle de recherche exercerait son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

### **Autres congés spéciaux**

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

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

22.20 La professionnelle de recherche peut s'absenter du travail sans perte de traitement pour un examen médical relié à sa grossesse

ou pour un examen relié à sa grossesse effectuée par une sage-femme

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

## **SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX**

### **Congé de paternité**

22.21 Le professionnel de recherche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le professionnel de recherche a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenant à compter du début de la vingtième 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 jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

22.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le professionnel de recherche a aussi droit à un congé de paternité sans salaire d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.21B et 22.21C, doivent être consécutives. Ce congé peut faire l'objet d'une prestation parentale conformément à la Loi sur l'assurance parentale. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

22.21B Lorsque son enfant est hospitalisé, le professionnel de recherche peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

22.21C Sur demande du professionnel de recherche, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence du professionnel de recherche en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, le professionnel de recherche est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 22.28.

22.21D Le professionnel de recherche qui fait parvenir à son Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le professionnel de recherche est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 22.28.

### **Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption**

22.22 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.22A et 22.22B, doivent être consécutives.

Pour la professionnelle ou le professionnel de recherche admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations

accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

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

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

22.22B Sur demande de la professionnelle ou du professionnel de recherche, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence de la professionnelle ou du professionnel de recherche en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

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

22.22C Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en application du paragraphe 22.22A ou 22.22B, l'Employeur verse à la professionnelle ou au professionnel de recherche l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu du paragraphe 22.22.

22.22D La professionnelle ou le professionnel de recherche qui fait parvenir à son Employeur, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, un avis accompagné d'un certificat médical

attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé 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 en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 22.28.

- 22.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22, la professionnelle ou le professionnel de recherche reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2e et 3e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2e et 3e sous-alinéas de l'alinéa b) du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

- 22.24 La professionnelle ou le professionnel de recherche non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

- 22.24A La professionnelle ou le professionnel de recherche qui adopte l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire. Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

- 22.24B Les sous-alinéas a), b) et d) du paragraphe 22.12 s'appliquent à la professionnelle ou au professionnel de recherche ou la professionnelle de recherche bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 22.23 ou 22.24 en faisant les adaptations nécessaires.

- 22.25 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 sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

La professionnelle ou le professionnel de recherche qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, 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 Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 22.22 s'appliquent.

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

- 22.26 Si à la suite d'un congé pour lequel la professionnelle ou le professionnel de recherche a reçu l'indemnité versée en vertu du paragraphe 22.23 ou 22.24, il n'en résulte pas une adoption, la professionnelle ou le professionnel de recherche est alors réputée avoir été en congé sans solde conformément au paragraphe 22.25, et elle rembourse cette indemnité à raison de dix pourcent (10%) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

### **Congé sans solde et congé partiel sans solde**

- 22.27 a) Sous réserve des dispositions prévues aux différentes lois, la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à l'un des congés suivants:
1. un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an, qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 22.05;
  2. un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an, qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21;



3. un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an, qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 22.22.

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 d'un (1) an.

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

- 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.

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 équivalente à deux jours et demi (2 1/2).

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 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.

22.27

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 cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la professionnelle ou le professionnel de recherche et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

22.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 22.27, la professionnelle ou le professionnel de recherche accumule son service cumulé et continue de participer au régime d'assurance médicaments qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels 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 service cumulé, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 22.27, la professionnelle 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.

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

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

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

## **Congés pour responsabilités parentales**

22.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la professionnelle ou au professionnel de recherche dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la professionnelle ou du professionnel de recherche concerné. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 22.28, 22.30 et 22.30B.

22.29C Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut, après en avoir avisé l'Employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours sans solde par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant mineur ou de l'enfant mineur de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés pour raisons médicales de la professionnelle ou du professionnel de recherche ou prises sans solde, au choix de la professionnelle ou du professionnel de recherche.

Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée si l'Employeur y consent.

## **Dispositions diverses**

22.30 Les congés visés au paragraphe 22.22, au premier (1er) alinéa du paragraphe 22.25, au paragraphe 22.27 et au paragraphe 22.29B sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la professionnelle ou le professionnel de recherche. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la professionnelle ou le professionnel de recherche à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux(2) ans.

En cas de désaccord de l'Employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

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

- 22.30A L'Employeur doit faire parvenir à la professionnelle ou au professionnel de recherche, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé.

La professionnelle ou le professionnel de recherche à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.30.

La professionnelle ou le professionnel 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 ou le professionnel de recherche qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

- 22.30B 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 du congé. À défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné.

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

- 22.30C La professionnelle ou le professionnel de recherche qui prend le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22 ou au paragraphe 22.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13, en autant qu'il y ait normalement droit, et au paragraphe 22.18 de la section II.

- 22.30D Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.
- 22.31 Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

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

23.1 L'Employeur maintient pour la durée de la convention collective les régimes d'assurances collectives en place lors de la signature de la présente convention.

23.2 À la demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre annuelle se tiendra avec les parties et l'assureur ou son mandataire afin de faire le point sur l'évolution de la situation des régimes d'assurances. Cette rencontre se tiendra au plus tard dans les 30 jours de la demande.

23.3 La contribution maximale de l'Employeur est déterminée à 50% de la prime payable pour une professionnelle ou un professionnel de recherche.

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

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 laquelle brochure se retrouve à l'annexe G

## **ARTICLE 24 RETRAITE**

- 24.1 L'Employeur met à la disposition des professionnelles ou professionnels de recherche le régime de retraite RREGOP selon les modalités de ce régime.

## **ARTICLE 25 SERVICES ESSENTIELS**

- 25.1 En cas de grève, les parties conviennent qu'un nombre suffisant de professionnelles et professionnels de recherche doit être maintenu pour éviter de compromettre la viabilité des projets de recherche en cours ou lorsqu'une interruption ou un retard dans les travaux de recherche risque de :
- mettre en danger ou affecter la santé ou la sécurité des personnes;
  - mettre en danger ou causer des dommages aux animaux et organismes vivants, aux biens, aux matières périssables;
  - compromettre les engagements à l'égard d'un organisme ou d'une entreprise donnant ainsi ouverture à des recours en dommages et intérêts.
- 25.2 Les parties conviennent que la détermination des services essentiels doit être effectuée avant l'expiration de la présente convention collective.
- 25.3 Après la signature de la présente convention collective, une partie peut demander à l'autre partie par un avis à cet effet d'entreprendre la négociation des services essentiels à maintenir en cas de grève.
- 25.4 En cas d'impasse ou de lenteur excessive, une partie peut demander à Me Jean Bernier, Département des relations industrielles de l'Université Laval, d'agir à titre d'arbitre pour tenter de régler l'impasse ou, à défaut, pour décider de ces services.
- 25.5 Les frais de l'arbitre sont assumés à part égale par chaque partie.
- 25.6 Les dispositions de la convention collective relatives à la procédure de griefs s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.
- 25.7 La négociation et l'arbitrage des services essentiels à maintenir en cas de grève ne peuvent servir de motifs pour empêcher la négociation pour le renouvellement de la convention collective.



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

### **PRINCIPE ET DÉFINITION**

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

- réprimande écrite;
- suspension;
- congédiement.

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

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

### **AVIS DE MESURE**

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

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

Dans tous les cas, l'Employeur transmet à la professionnelle ou au professionnel de recherche concerné un avis écrit précisant les motifs de la mesure disciplinaire ou administrative à l'origine de la mesure.

Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

## **RECOURS**

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

## **DOSSIER PERSONNEL**

- 26.5 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 :

- le curriculum vitae;
- le formulaire de demande d'emploi;
- le formulaire et l'attestation d'embauche;
- les attestations de modification de l'embauche
- les autorisations de déduction;
- les copies des diplômes et attestations d'études dûment visées ou d'expérience;
- la copie des mesures disciplinaires;
- le formulaire de disponibilité;
- la copie des rapports d'évaluation;
- la copie des rapports d'accident de travail;
- la copie des rapports de santé;
- les demandes de congé avec ou sans solde;
- la lettre de démission.

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

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

- 26.8 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 18 mois effectivement travaillés suivant la mesure et elle ou il n'a commis aucune récidive ou infraction semblable.

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

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

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

### **27.1 DISCUSSION PRÉLIMINAIRE**

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

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

- A) Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche, seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat, tout groupe de professionnel de recherche ou le Syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, peut soumettre par écrit un grief au représentant de l'Employeur.
- B) La professionnelle ou le professionnel de recherche qui a quitté son emploi conserve le droit de déposer un grief relatif à toutes sommes dues par l'Employeur.

### **27.3 DEUXIÈME ÉTAPE: COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL**

- A) Suite au dépôt d'un grief, le comité de relations de travail se réunit dans un délai de quinze (15) jours ouvrables et tente d'arriver à un règlement.
- B) À défaut de règlement, l'Employeur rend sa réponse aux griefs par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la rencontre au Comité des relations de travail.

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

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

## 27.5 POUVOIRS DE L'ARBITRE

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

## 27.6 FRAIS D'ARBITRAGE

Les frais et honoraires de l'arbitre sont divisés à part égale entre les parties.

## 27.7 LIBÉRATIONS

Une déléguée ou un délégué syndical et la plaignante ou le plaignant sont libérées 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.

## DÉLAIS DE RIGUEUR

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

## **ARTICLE 28 LITIGES RELATIFS À LA CLASSIFICATION ET AU TRAITEMENT**

- 28.1 Les parties conviennent de former un Comité dont le rôle sera de trancher les litiges relatifs à la classification d'un emploi (catégorie et échelon) et à la détermination du traitement.
- 28.2 Le Comité est formé de trois (3) membres permanents et de deux (2) membres substitués. Le Syndicat nomme un membre permanent et un membre substitut. L'Employeur nomme un membre permanent et un membre substitut. Le troisième membre permanent est désigné par entente entre les membres permanents désignés et doit assister à toutes les rencontres. À défaut d'entente entre les parties dans un délai de trente (30) jours après la nomination des membres permanents, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le litige relatif au classement d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à l'arbitrage comme s'il s'agissait d'un grief.
- 28.3 Si le comité juge bon d'entendre une partie, il en informe l'autre et invite cette dernière à se présenter devant lui avec la première. Le Comité de relations de travail rencontrera les membres du Comité afin de les informer sur les différents paramètres ayant été discutés en ce qui a trait à la classification et à la détermination des échelles.
- 28.4 Le comité prend ses décisions à la majorité, les consignes par écrit et en transmet copie à l'Employeur, au Syndicat, à la professionnelle ou au professionnel de recherche et à la chercheuse ou au chercheur responsable
- 28.5 Toute demande d'étude de dossier doit être acheminée à l'Employeur et ce dernier en transmet une copie au Syndicat.

- 28.6 Les frais de secrétariat du comité sont assumés par l'Employeur. Tous les autres frais d'opération sont partagés entre le Syndicat et l'Employeur.
- 28.7 Les décisions du comité sont sans appel et doivent être transmises dans les trente (30) jours du dépôt de la demande.
- 28.8 Advenant un réajustement salarial à la hausse, ce dernier s'applique à compter du premier avril qui suit la demande présentée avant le mois de janvier précédent.

## **ARTICLE 29 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)**

29.1 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.

29.2 Ce Comité est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat, désignés au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la signature de la présente convention.

29.3 Le Comité étudie et discute de toute question, y compris un grief, relative aux conditions de travail ou aux relations entre l'Employeur, les professionnelles ou professionnels de recherche et le Syndicat.

Ce Comité a pour fonction notamment d' :

- étudier tous les problèmes relatifs à l'interprétation, à l'application et à la renégociation d'article de la convention collective;
- étudier les moyens d'accroître la satisfaction et la valorisation du travail des professionnelles ou des professionnels de recherche;
- étudier tout sujet convenu entre les parties.

29.4 En ce qui concerne un grief, le Comité siège selon les modalités de l'article 27.

29.5 Le Comité se réunit suivant les besoins, normalement dans les cinq (5) jours de la demande de l'une ou l'autre des parties, sur tout sujet identifié ;





## ANNEXE A

### CATÉGORIES

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

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

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

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

1. S'acquitte des tâches de recherche nécessitant généralement des connaissances spécialisées.
2. Effectue habituellement son travail selon une supervision minimale pour un bon nombre de tâches.
3. Prépare, utilise et adapte des outils de recherche existants; et contribue à la mise en place et à l'administration d'outils ou de système de cueillette de données et à la mise au point d'une nouvelle méthode d'analyse de recherche.
4. Apporte un support tant technique que méthodologique aux autres personnels du laboratoire, incluant les étudiants.
5. Gère ses priorités de travail, identifie les besoins liés à la recherche et est responsable de la qualité de son travail. Sélectionne le matériel de recherche et en fait la recommandation et fait rapport de ses travaux à la chercheuse ou au chercheur en plus de tenir à jour un cahier de laboratoire.
6. Effectue des manipulations en laboratoire, la cueillette d'information, l'administration de tests, la planification et la préparation de recherche documentaire, la compilation de données selon des méthodes scientifiques connues.
7. Collabore à l'élaboration du protocole de recherche et à la diffusion des résultats ainsi qu'à l'organisation et à la coordination d'une bonne partie des activités de recherche.
8. Peut réaliser des tâches administratives selon des normes reconnues.
9. Peut contribuer à la préparation et à la rédaction d'articles scientifiques ou à des demandes de subventions.

## PROFESSIONNELLE ET PROFESSIONNEL DE RECHERCHE – CATÉGORIE 2

En plus des caractéristiques décrites à la catégorie 1, la professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie 2 se voit attribuer, par la chercheuse ou le chercheur, au moins une des responsabilités suivantes:

1. Est appelé à assurer la supervision d'un ou de plusieurs professionnelles ou professionnels de recherche ou de techniciens.
2. Est en charge de la coordination, de l'administration et de la gestion d'une plate-forme, incluant la supervision d'un ou de plusieurs professionnels de recherche ou de techniciens.
3. Est responsable des processus méthodologiques dans les bonnes pratiques de laboratoire pour satisfaire les exigences des autorités réglementaires ou participer à la rédaction de rapports à titre d'auteur(e) et de co-auteur(e) en lien avec ces mêmes autorités.
4. Est en charge de l'application sur une base récurrente d'un domaine technologique qu'il a développé et fait évoluer avec le temps et dont l'expertise unique sert de référence dans tout le Centre de recherche.
5. Prépare, conceptualise et élabore des demandes de subventions ou des articles scientifiques en lien avec ses activités de recherche.
6. Contribue significativement à la formation des étudiants par la coordination, l'analyse et la révision de leurs travaux.

Exigences minimales :

Un baccalauréat et deux (2) années d'expérience pertinente ou une maîtrise.

## ANNEXE B Échelles de salaire

### Catégorie I

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008	1 <sup>er</sup> avril 2009
		augmentée de 1 %	augmentée de 1,5 %
1	32 591	32 917	33 411
2	33 340	33 673	34 179
3	34 106	34 447	34 964
4	34 892	35 241	35 770
5	35 729	36 086	36 628
6	36 586	36 952	37 506
7	37 465	37 840	38 407
8	38 401	38 785	39 367
9	39 361	39 755	40 351
10	40 345	40 748	41 360
11	41 353	41 767	42 393
12	42 388	42 812	43 454
13	43 490	43 925	44 584
14	44 620	45 066	45 742
15	45 781	46 239	46 932
16	46 972	47 442	48 153
17	48 240	48 722	49 453
18	49 543	50 038	50 789
19	50 830	51 338	52 108

## ANNEXE B Échelles de salaire

### Catégorie II

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008 augmentée de 1 %	1 <sup>er</sup> avril 2009 augmentée de 1,5 %
1			
2			
3	34 452	34 797	35 318
4	35 313	35 666	36 201
5	36 196	36 558	37 106
6	37 101	37 472	38 034
7	38 066	38 447	39 023
8	39 056	39 447	40 038
9	40 071	40 472	41 079
10	41 152	41 564	42 187
11	42 264	42 687	43 327
12	43 405	43 839	44 497
13	44 620	45 066	45 742
14	45 870	46 329	47 024
15	47 154	47 626	48 340
16	48 521	49 006	49 741
17	49 929	50 428	51 185
18	51 376	51 890	52 668
19	52 917	53 446	54 248
20	54 504	55 049	55 875
21	56 140	56 701	57 552
22	57 824	58 402	59 278
22	59 558	60 154	61 056

## ANNEXE C

### LETTRE D'ENTENTE SUR LES SOUTIENS DE RECHERCHE EFFECTUANT DES TACHES PROFESSIONNELLES

ENTRE : LA CORPORATION DES  
CHERCHEURES ET  
CHERCHEURS DU CENTRE DE  
RECHERCHE DU CHUL

(Ci-après nommée « la  
Corporation »)

-et-

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

(Ci-après nommé « le Syndicat »)

---

1. Les parties reconnaissent que les personnes dont les noms suivent font partie de l'unité d'accréditation même si elles n'ont pas de diplôme universitaire :

Bastien, Martine  
Cheng, Yuan  
Duchesne, Annie  
Fortier, Suzanne  
Labbé, Michel  
Laforest, Sylvie  
Marois, Sébastien  
Ngo Doy, Cam Linh  
Paré, Guillaume  
St-Pierre, Martine

2. De plus, la professionnelle ou le professionnel de recherche ayant plus de 5 460 heures de service cumulé et ayant été en emploi dans les 24 mois précédant la date d'accréditation du Syndicat peut demander à l'Employeur qu'il reconnaisse des années d'expérience



## ANNEXE D-

### LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES SYNDICABLES NON SYNDIQUÉS (S.N.S.)

ENTRE : LA CORPORATION DES  
CHERCHEURES ET  
CHERCHEURS DU CENTRE DE  
RECHERCHE DU CHUL

(Ci-après nommée « la  
Corporation »)

-et-

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

(Ci-après nommé « le Syndicat »)

---

1. Des personnes identifiées comme étant des « syndicables non syndiqués » effectuant possiblement du travail de professionnelle ou professionnel de recherche au CRCHUL 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.
3. Cependant, le Syndicat ne renonce pas à demander éventuellement que les SNS soient couverts par le certificat d'accréditation.
4. Si le Syndicat décidait d'effectuer une telle demande, notamment par le dépôt de requêtes appropriées à la CRT, l'Employeur ne pourra pas soulever l'inaction syndicale passée pour s'objecter à la recevabilité de la demande.









## **ANNEXE G- Brochure des dispositions prévues au régime d'assurance**

Cette brochure sera fournie par la compagnie d'assurance.

**ANNEXE H -  
LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA RECONNAISSANCE D'UN  
ÉCHELON SUPPLÉMENTAIRE**

ENTRE : LA CORPORATION DES  
CHERCHEURES ET  
CHERCHEURS DU CENTRE DE  
RECHERCHE DU CHUL  
(Ci-après nommée « la  
Corporation »)

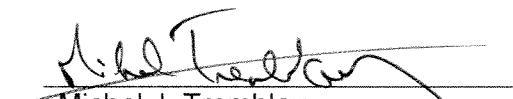
-et-

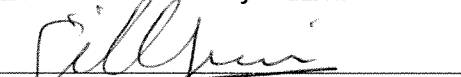
LE SYNDICAT DES  
PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE LA  
RECHERCHE OEUVRANT AU  
CHUL (SPPROC)  
(Ci-après nommé « le Syndicat »)

Les professionnelles et les professionnels de recherche classés dans la catégorie II et à l'emploi de la Corporation à la signature de la convention collective se voient reconnaître un échelon supplémentaire en plus de leurs années d'expérience véritables ayant servi à leur classement initial et sont reclassés en conséquence avec effet rétroactif au 1er avril 2007.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC  
CE ÈME JOUR DE 2007.


POUR : LA CORPORATION  
DES CHERCHEURES ET  
CHERCHEURS DU CENTRE DE  
RECHERCHE DU CHUL


  
Michel J. Tremblay

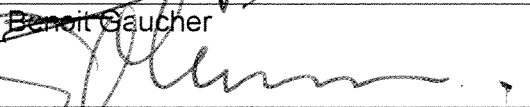
  
Me Gilles Grenier

POUR : LE SYNDICAT DES  
PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DE RECHERCHE  
OEUVRANT AU CHUL (SPPROC)

  
Alain Tremblay

  
Simon Caron

  
Benoit Gaucher

  
Me Georges Marceau

## ANNEXE I-

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

ENTRE : LA CORPORATION DES  
CHERCHEURES ET  
CHERCHEURS DU CENTRE DE  
RECHERCHE DU CHUL

(Ci-après nommée « la  
Corporation »)

-et-

LE CENTRE HOSPITALIER  
UNIVERSITAIRE DE QUÉBEC

(Ci-après nommée « le Centre  
hospitalier »)

-et-

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

(Ci-après nommé « le Syndicat »)

---

ATTENDU 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*);

ATTENDU 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;

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

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

ATTENDU 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;

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. 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 avait été parties à l'origine :

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

*I. LES FAITS*

*Les requêtes en accréditation*

1. *Le 3 juillet 1990, l'Association professionnelle des assistants de recherche en sciences de Québec (CSQ) (ci-après l'«Association professionnelle») a déposé une requête en*

accréditation dans l'affaire CQ9007S009 visant l'Université Laval et le 12 décembre 1994 elle déposait 16 requêtes en accréditation dans les autres dossiers identifiés en rubrique et visant comme employeurs les entités y identifiées pour chacun desdits dossiers;

2. Le 9 novembre 1999, l'Association professionnelle a été dissoute (matricule 1142252661), suivant la constitution du Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL), affilié à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) dont avis a été déposé au registre le 20 octobre 1999 sous le matricule 1148893051;
3. Le Syndicat est subrogé aux droits et obligations de l'Association professionnelle en regard des requêtes en accréditations identifiées en rubrique;
4. Les requêtes en accréditation visent le groupe de salariés suivants :

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

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

À l'exclusion :

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

Accord de principe conclu le 27 novembre 2003

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

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

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

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

À l'exclusion :

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

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



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

*Les chercheurs et chercheuses du CRCHUL*

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

*L'Association des chercheurs et chercheuses du CRCHUL*

7. *Les chercheurs et chercheuses se sont constitués en personne morale en vertu de la Partie III de la Loi sur les compagnies (L.R.Q., c. C-38);*
8. *Le 5 avril 2001, l'Inspecteur général des institutions financières a délivré les lettres patentes à cette fin sous la dénomination sociale de « Association des chercheurs et chercheuses du CRCHUL », lesquelles ont été déposées sous le matricule 1160023637;*
9. *Cette personne morale a notamment pour objet de « négocier, transiger, conclure et exécuter toute entente de nature à servir l'intérêt général de ses membres », tout particulièrement lorsqu'ils retiennent les services d'assistants et assistantes de recherche pour réaliser leurs projets de recherche au centre de recherche;*
10. *Par décision rendue le 10 juin 2002 (Dossier AQ-1004-5414/Cas : CQ-1007-9892) par monsieur le commissaire Pierre-Philippe Lachapelle sur requête de l'Association des chercheurs et chercheuses pour intervention et réouverture d'enquête, cette dernière est intervenue à l'enquête portant sur les présentes requêtes en accréditation;*

*Le CHUQ*

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

*La Corporation des chercheurs et chercheuses*

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

**II. LES QUESTIONS RELATIVES AUX DOSSIERS D'ACCREDITATION**

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

*La description de l'unité de négociation*

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

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

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

*La liste des salariés*

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

*L'Université Laval*

23. *Le Syndicat se désiste des conclusions de ses requêtes visant l'Université Laval comme employeur des assistants et assistantes de recherche. »*
2. Les parties reconnaissent, de plus, que le contenu de cette lettre d'entente concerne des sujets qui relèvent de la compétence exclusive de la Commission des relations du travail du Québec et que, conséquemment, l'interprétation et l'application de celle-ci ne pourra faire l'objet d'un grief mais, le cas échéant, d'une demande à la Commission des relations de travail aux termes du *Code du travail* L.R.Q., C-27 et plus particulièrement des articles 39 et 45.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce            ième jour de  
2007

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

Par :

  
\_\_\_\_\_

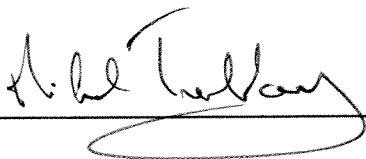
LE CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE QUÉBEC

Par :

  
\_\_\_\_\_

LA CORPORATION DES CHERCHEURES ET CHERCHEURS DU  
CRCHUL

Par :

  
\_\_\_\_\_

## ANNEXE J- Accréditation

AQ-2000-5746 et (AQ-1004-1224) / CQ-2001-9456

Dossier : (AQ-1004-1224);

### ACCRÉDITE

**Le Syndicat des professionnelles et professionnels de la recherche oeuvrant au CHUL (SPPROC)**  
2705, boulevard Laurier  
Sainte-Foy (Québec)  
G1V 4G2

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 Corporation des chercheurs et des chercheuses du CHUL exerçant leur fonction au Centre de recherche du Centre hospitalier de l'Université Laval.»

De : **Corporation des chercheurs et chercheuses du CRCHUL**  
10, rue de l'Espinay  
Québec (Québec)  
G1L 3L5

#### Établissement visé :

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

Dossier : AQ-2000-5746;

  
\_\_\_\_\_  
Marc Robitaille

## **ANNEXE K – Mesures transitoires en lien avec l'application de la convention collective**

### **MESURES TRANSITOIRES**

#### **RENOUVELLEMENT ET MAINTIEN EN EMPLOI**

- À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, la professionnelle ou le professionnel de recherche qui a accumulé 910 heures de service cumulé est présumé occuper un emploi qui aurait été affiché avec la mention renouvelable au sens du paragraphe 9.1
- Pour la professionnelle ou le professionnel de recherche qui n'est pas couvert par la disposition précédente, la chercheuse ou le chercheur responsable peut considérer l'emploi de la professionnelle ou du professionnel de recherche ayant été affiché :
  - a) soit avec la mention renouvelable. Dans un tel cas, les dispositions prévues au paragraphe 9.1 s'appliquent.
  - b) soit sans la mention renouvelable. Dans un tel cas, les dispositions prévues au paragraphe 9.3 s'appliquent.

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

Tous les professionnelles ou les professionnels qui, au 1<sup>er</sup> avril 2006, avaient accumulé 910 heures de service cumulé auprès de la Corporation et qui sont sans emploi au moment de la signature de la convention collective sont automatiquement inscrit sur la liste de disponibilité conformément au paragraphe 11.1 de la convention collective mais la durée de deux années prévues au paragraphe 11.2 se calcule à compter du 1<sup>er</sup> avril 2007.

#### **RÉMUNÉRATION**

Les parties conviennent que les dispositions relatives au traitement s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> avril 2007.

Ainsi, au 1<sup>er</sup> avril 2007, les professionnelles et professionnels de recherche sont intégrés à l'échelle salariale sans toutefois que cette intégration excède \$5 000 de plus que leur salaire annuel applicable avant la mise en vigueur de la convention collective.

Au 1<sup>er</sup> avril 2008, les professionnelles et professionnels de recherche sont intégrés à l'échelle salariale sans toutefois que cette intégration excède \$5 000 de plus que leur salaire annuel applicable au 1<sup>er</sup> avril 2007.

Au 1<sup>er</sup> avril 2009, les professionnelles et professionnels de recherche sont intégrés à l'échelle salariale alors applicable.

## VACANCES

La période de service donnant droit aux vacances annuelles payées au sens des paragraphes 15.1 ou 15.2 s'établit du 1<sup>er</sup> mai 2006 au 30 avril 2007.

## DÉSACCORDS EN DATE DE LA SIGNATURE

Malgré, l'article 28 et plus précisément le paragraphe 28.8 et advenant le classement à la catégorie II pour les professionnelles et professionnels de recherche qui suivent, tout ajustement de leur rémunération est rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2007 :

Berthiaume Line  
Ciobanu Liviu  
Dionne Jean-Philippe  
Duval Marie  
Fréchette Yvon  
Gagnon Dominic  
Kelly Isabelle  
Labrecque Richard  
Laflamme Nathalie  
Lévesque Julie-Christine  
Madore Éric  
Maltais René  
Martin-Boutin Joëlle  
Potvin Steeves  
Racine Gina  
Sancéau Jean-Yves  
Simard Mathieu



## TABLE DES MATIÈRES

	PAGES
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION..... 2
ARTICLE 2	DÉFINITIONS ..... 3
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ..... 6
ARTICLE 4	RECONNAISSANCE DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES..... 8
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL..... 11
ARTICLE 6	AFFICHAGE ET EMBAUCHE..... 16
ARTICLE 7	PÉRIODE D'ESSAI ..... 18
ARTICLE 8	ÉVALUATION ..... 19
ARTICLE 9	RENOUVELLEMENT ET MAINTIEN EN EMPLOI..... 20
ARTICLE 10	MISE À PIED ..... 22
ARTICLE 11	LISTE DE DISPONIBILITÉ ET DE LIEN D'EMPLOI ..... 24
ARTICLE 12	HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL ..... 26
ARTICLE 13	HEURES SUPPLÉMENTAIRES ..... 28
ARTICLE 14	RÉMUNÉRATION..... 29
ARTICLE 15	VACANCES ..... 32
ARTICLE 16	CONGÉS FÉRIÉS ..... 34
ARTICLE 17	DÉPENSES INHÉRENTES À LA FONCTION ..... 35
ARTICLE 18 :	PERFECTIONNEMENT..... 36
ARTICLE 19	PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE..... 37



ARTICLE 20	CONGÉS POUR RAISONS MÉDICALES .....	38
ARTICLE 21	CONGÉS SOCIAUX .....	39
ARTICLE 22	DROITS PARENTAUX .....	40
	SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	40
	SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ.....	41
	SECTION III CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT .....	50
	SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX .....	52
ARTICLE 23	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE .....	62
ARTICLE 24	RETRAITE .....	63
ARTICLE 25	SERVICES ESSENTIELS.....	64
ARTICLE 26	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES ..	65
ARTICLE 27	PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE .....	68
ARTICLE 28	LITIGES RELATIFS À LA CLASSIFICATION ET AU TRAITEMENT .....	70
ARTICLE 29	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT) .....	72
ARTICLE 30	DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE .....	73
ANNEXE A	CATÉGORIES .....	74
ANNEXE B	ÉCHELLES DE SALAIRE .....	76
ANNEXE C	LETTRE D'ENTENTE SUR LES SOUTIENS DE RECHERCHE EFFECTUANT DES TACHES PROFESSIONNELLES .....	78
ANNEXE D	LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES SYNDICABLES NON SYNDIQUÉS (S.N.S.).....	80
ANNEXE E-	LISTE DE SERVICE ET DE SERVICE CUMULÉ.....	82
ANNEXE F	LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DONT LE SALAIRE EST ÉTOILÉ .....	83

ANNEXE G-	BROCHURE DES DISPOSITIONS PRÉVUES AU RÉGIME D'ASSURANCE.....	84
ANNEXE H	LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA RECONNAISSANCE D'UN ÉCHELON SUPPLÉMENTAIRE.....	85
ANNEXE I	LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'ACCORD DE CONCILIATION.....	86
ANNEXE J-	ACCRÉDITATION.....	92
ANNEXE K –	MESURES TRANSITOIRES EN LIEN AVEC L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE..	93