

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

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

ET

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

1^{er} juillet 2010

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2	DÉFINITIONS	5
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	9
ARTICLE 4	RECONNAISSANCE DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	11
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	14
ARTICLE 6	AFFICHAGE ET EMBAUCHE	19
ARTICLE 7	PÉRIODE D'ESSAI	22
ARTICLE 8	ÉVALUATION	23
ARTICLE 9	RENOUVELLEMENT ET MAINTIEN EN EMPLOI	24
ARTICLE 10	MISE À PIED	26
ARTICLE 11	LISTE DE DISPONIBILITÉ ET DE LIEN D'EMPLOI	28
ARTICLE 12	HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL	29
ARTICLE 13	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	30
ARTICLE 14	RÉMUNÉRATION	31
ARTICLE 15	VACANCES	34
ARTICLE 16	CONGÉS FÉRIÉS	36
ARTICLE 17	DÉPENSES INHÉRENTES À LA FONCTION	37
ARTICLE 18	PERFECTIONNEMENT	38
ARTICLE 19	PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	39
ARTICLE 20	CONGÉS POUR RAISONS MÉDICALES FAMILIALES	40
ARTICLE 21	CONGÉS SOCIAUX	41
ARTICLE 22	DROITS PARENTAUX	42
ARTICLE 23	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	67
ARTICLE 24	RETRAITE	68
ARTICLE 25	SERVICES ESSENTIELS	72
ARTICLE 26	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	73

ARTICLE 27	PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE	76
ARTICLE 28	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)	78
ARTICLE 29	DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE	79
Annexe A	Catégories 1 et 2	81
Annexe B	Échelles de salaire	83
Annexe C	Lettre d'entente concernant les syndiquables non syndiquables	85
Annexe D	Liste de service et de service cumulé	87
Annexe E	Lettre d'entente concernant les professionnelles et professionnels dont le salaire est étoilé	88
Annexe F	Brochure des dispositions prévues au régime d'assurance	89
Annexe G	Lettre d'entente concernant l'accord de conciliation	90
Annexe H	Accréditation	96
Annexe I	Vacances	97
Annexe J	Transaction vacances annuelles	98
Annexe K	Lettre d'entente particulière (Dr Ravendra Garg)	100
Annexe L	Lettre d'entente particulière (Mme Jessyka Fortin)	102
Annexe M	Lettre d'entente particulière (M. Simon Caron)	106
Annexe N	Lettre d'entente N°2009-1	108
Annexe O	Lettre d'entente N°2009-3	110
Annexe P	Lettre d'entente N°2010-2	112
Annexe Q	Lettre d'entente relative à l'article 14.4	114
Annexe R	Lettre d'entente N°2010-1	116
Annexe S	Lettre d'entente N°2010-3	118
Annexe T	Critères pour être qualifié de professeur(e) associé(e) en application de l'article 2.3 de la convention collective	120
Annexe U	Cubicules	122

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

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 CERCHEURE OU CERCHEUR

Une personne rattachée au Centre de recherche du CRCHUQ (site CRCHUL) et qui est soit :

Un(e) professeur(e) de carrière (adjoint(e), agrégé(e), titulaire ou retraité(e)), rattaché(e) à une faculté universitaire.

Un(e) professeur(e) sous octroi qui a obtenu une subvention ou une bourse nominative à titre individuel.

Pour une durée n'excédant pas 36 mois, un(e) professeur(e) sous octroi qui n'a pas obtenu une subvention ou une bourse nominative, mais qui est en demande pour une subvention ou une bourse nominative.

Un(e) professeur(e) de clinique reconnu(e) par la Faculté de médecine de l'Université Laval et le CHUQ.

Un(e) professeur(e) associé(e) qui répond aux critères décrits à l'annexe T.

2.4 A. CERCHEURE OU CERCHEUR RESPONSABLE

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

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

B. CHERCHEUSE OU CHERCHEUR DÉSIGNÉ(E)

Chercheuse ou chercheur que la chercheuse ou le chercheur responsable désigne pour superviser, en tout ou en partie, le travail de professionnelle ou du professionnel de recherche. Le nom de la chercheuse ou du chercheur désigné(e) doit être inscrit au document d'attestation d'embauche prévu à l'article 6.6.

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 mariées ;
- 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 (CCC), représentée par la Direction des ressources humaines.

2.7 EMPLOI

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

2.8 FPPU

Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche.

2.9 JOUR TRAVAILLÉ

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

2.10 PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE

Toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation.

2.11 PROJET OU PROGRAMME DE RECHERCHE

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

2.12 SERVICE

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

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

Dans le cas d'un groupe de chercheuses ou chercheurs responsables réuni dans diverses activités, la professionnelle ou le professionnel de recherche accumule du service auprès de chacun des chercheuses ou chercheurs du groupe, proportionnellement au travail effectué pour chacun des chercheur(e)s, conformément à la répartition apparaissant au document d'attestation d'embauche prévu à l'article 6.6, et ce, même si les membres du groupe changent en partie.

2.13 SERVICE CUMULÉ

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

2.14 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'étudiante ou l'étudiant inscrit(e) 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 ;
- b) L'étudiante ou l'étudiant inscrit(e) 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 ;
- c) La stagiaire postdoctorale ou le stagiaire postdoctoral inscrit(e) à la faculté des études supérieures, pour la durée d'un stage n'excédant pas 5 ans, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le syndicat ;
- d) La chercheuse et le chercheur ;
- e) L'étudiante ou l'étudiant inscrit(e) dans une université reconnue et dont le travail s'inscrit dans le cadre de leur propre programme d'études ;
- f) L'étudiante ou l'étudiant travaillant pendant la session d'été, si elle ou s'il est inscrit(e) à temps plein, dans une université ;
- g) L'étudiante ou l'étudiant inscrit(e) dans un programme de premier cycle pour un maximum de 15 heures par semaine.

Les personnes prévues aux alinéas a), b), c) et g) ne pourront accomplir, dans le cadre de leur statut et au-delà de la durée qui leur est applicable, des tâches accomplies généralement par des professionnelles et professionnels de la 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(e), du nom de la professeure ou du professeur qui l'accueille, et sur demande, de la provenance et le type de financement ainsi que de la durée du stage.
- 3.4 Les personnes non visées par le certificat d'accréditation peuvent également effectuer à l'occasion et dans le cadre de leur travail, des tâches de professionnelles et de professionnels de recherche.

ARTICLE 4 RECONNAISSANCE DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

4.1 INTERPRÉTATION DE LA DÉCISION D'ACCRÉDITATION

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

4.2 DROITS DE LA DIRECTION

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

4.3 AGENT NÉGOCIATEUR

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

4.4 ENTENTES PARTICULIÈRES

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

4.5 MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE

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

4.6 NON-DISCRIMINATION

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

4.7 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

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

Harcèlement psychologique

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

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

Harcèlement sexuel

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

4.8 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

4.9 RESPONSABILITÉ CIVILE

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

4.10 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

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

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

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

A) Liste des représentantes et représentants syndicaux

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

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

B) Délégué(e)

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

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

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

C) Représentant(e)s de la FPPU

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

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

LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

1. La professionnelle ou le professionnel de recherche absent(e) de son travail en vertu du présent article conserve son statut de salarié et continue de bénéficier de tous les droits prévus à la convention collective, sous réserve des autres dispositions de la convention.
2. Seules les personnes dûment mandatées par le syndicat sont habilitées à demander des libérations aux fins du présent article.
3. À moins de circonstances particulières, la demande de libération doit être faite au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.
4. Une libération syndicale en vertu du présent article n'est pas refusée par l'employeur sauf si les besoins des activités de recherche en cours demandent la présence d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche.
5. À moins de circonstances exceptionnelles, il ne peut y avoir plus d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche libéré(e) aux fins du présent article par une chercheuse ou un chercheur responsable ou désigné(e).
6. Afin de permettre au syndicat d'assumer l'ensemble des tâches qui découlent de la convention collective et de représentation, l'employeur accorde sans perte de traitement :
 - a) le temps requis pour les rencontres convoquées par une chercheuse ou un chercheur responsable ou désigné(e) aux fins de rencontrer une professionnelle ou un professionnel de recherche soit pour son évaluation, soit pour une mesure disciplinaire; ce(tte) dernier(ère) conformément à 5.11B peut être assisté(e) d'un(e) délégué(e) ou représentant(e) syndical(e) ;
 - b) le temps requis pour l'audition des griefs pour une ou un représentant du syndicat ;
 - c) le temps requis pour les rencontres des comités conjoints ;
 - d) Le syndicat peut tenir deux (2) assemblées générales par année de convention et les

salarié(e)s pourront y assister sans réduction de traitement dans la mesure où elles sont convoquées et tenues à compter de 16 heures ;

- e) Pour le congrès de la FPPU à tous les 3 ans, l'employeur accorde une banque de 56 heures pour l'occasion ;
- f) Pour les rencontres du Conseil fédéral de la FPPU, l'employeur accorde une banque de 112 heures par année ;
- g) Pour le Conseil exécutif et l'assemblée des délégué(e)s, l'employeur accorde une banque de 105 heures par année.
- h) Une banque de 325 heures par année de convention collective pour l'ensemble des représentant(e)s syndicaux(ales) pour l'accomplissement de toute autre tâche.

7. Pour la préparation de la convention collective :

- a) Pour les rencontres de négociation convoquées par l'employeur, au plus deux (2) personnes peuvent être libérées aux frais de l'employeur, le temps requis pour ces rencontres ;
- b) De plus, aux fins du renouvellement de la convention collective, l'employeur accorde, dans les six (6) mois qui précèdent la date de la fin de la convention collective et jusqu'à de signature, une banque de 150 heures de libération avec remboursement par le syndicat pour la moitié de ces heures.

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

- a) L'employeur accorde, avec remboursement par le syndicat, la libération d'une personne désignée par le syndicat pour l'équivalent d'une journée par semaine, sauf si les besoins de la recherche demandent la présence de cette personne ;
- b) L'employeur accorde en plus, pour une année de convention, 175 heures de libération sans perte de traitement, mais avec remboursement par le syndicat.

ARTICLE 6 AFFICHAGE ET EMBAUCHE

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

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

6.2 Avant que l'emploi soit affiché sur le tableau d'affichage prévu à cet effet et sur le site internet du CRCHUQ, l'employeur expédie l'offre d'emploi, par courriel, à tous les professionnelles et professionnels de recherche, y compris ceux qui sont inscrits(e)s sur la liste de disponibilité, à la dernière adresse fournie par la professionnelle ou le professionnel, et au syndicat. Une période d'au moins trois (3) jours est allouée afin que la chercheuse ou le chercheur responsable puisse analyser les candidatures. Pour faire suite à cette période de trois (3) jours, si aucune candidature interne ne rencontre les exigences de la tâche, le syndicat est avisé du nom des candidat(e)s internes non retenu(e)s et l'emploi est affiché au tableau d'affichage et sur un site internet pour une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables durant laquelle sont rendus publics la description de l'emploi offert, la date et l'heure de la clôture de l'affichage et le lieu physique ou virtuel du dépôt de la candidature.

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

- le nom de la chercheuse ou du chercheur responsable ;
- 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 la candidate ou le candidat qui répond aux exigences de l'emploi apparaissant à l'affichage.

b) La candidate ou le candidat déjà à l'emploi comprenant la professionnelle ou le professionnel inscrit(e) sur la liste de disponibilité qui répond aux exigences de la tâche et qui pourrait se qualifier avec une formation dont la durée serait d'au plus une semaine, a priorité sur toute autre candidate ou tout autre candidat.

Lorsque qu'une candidate ou un candidat bénéficiant d'une priorité d'emploi n'est pas sélectionné(e), l'employeur informe par écrit le syndicat des raisons pour lesquelles il ou elle n'a pas été retenu(e).

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel de recherche sélectionné(e) aurait plus d'expérience que ce qui est indiqué dans le poste affiché, la chercheuse ou le chercheur responsable, lors du renouvellement de sa ou ses subventions de laquelle ou desquelles le salaire de la professionnelle ou du professionnel est prélevé, demandera à l'organisme subventionnaire une subvention représentant le montant du salaire de la professionnelle ou du professionnel correspondant à son classement selon l'échelon qui lui est normalement attribué. À défaut de faire cette demande, la chercheuse

ou le chercheur responsable paiera un échelon supplémentaire à celui auquel la professionnelle ou le professionnel de recherche aurait droit automatiquement, et ce, à chaque année que dure la subvention pour laquelle il aurait dû faire la demande ci-haut mentionnée. De plus, advenant une augmentation de la ou des subventions, la professionnelle ou le professionnel de recherche recevra en priorité, à même cette ou ces subventions, le montant de salaire correspondant à son classement, selon l'échelon qui lui est normalement attribué, à moins que l'augmentation de la ou des subventions ne le permettent pas, et dans ce cas, au moins un échelon supplémentaire à moins, encore une fois, que l'augmentation de la ou des subventions ne le permette pas.

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 dont copie est transmise au syndicat.

ARTICLE 7 PÉRIODE D'ESSAI

7.1 La première période d'essai d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche est d'une durée de 130 jours travaillés auprès de l'employeur. Par la suite, à chaque emploi avec une nouvelle chercheuse ou un nouveau chercheur responsable, la nouvelle période d'essai est de 64 jours travaillés.

Par ailleurs, la professionnelle ou le professionnel de recherche, ayant 780 jours travaillés auprès de l'employeur est réputé avoir complété sa période d'essai.

7.2 À la fin de la période d'essai, la chercheuse ou chercheur responsable décide du maintien ou non en emploi et l'employeur en informe le syndicat.

7.3 Lorsque la professionnelle ou le professionnel de la recherche a complété 780 jours travaillés, l'employeur en informe la professionnelle ou le professionnel avec une copie au 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(e) 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 RENOUELEMENT 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 de calendrier avant la fin d'un emploi d'une durée de 180 jours 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(e) 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 et que le total des jours de travail dans le cadre de cet emploi totalise 180 jours de calendrier et plus, les dispositions du paragraphe 9.1 s'appliquent.
- 9.5 Une interruption d'emploi de moins de 12 mois ne peut pas compromettre le processus de renouvellement d'emploi prévu au présent chapitre.

Si la chercheuse ou le chercheur responsable 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 L'employeur peut procéder à la mise à pied d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche pour une raison juste et suffisante.

10.2 Lorsque la chercheuse ou le chercheur responsable ne renouvelle pas un emploi 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 et si la professionnelle plus ancienne ou le professionnel plus ancien ne peut les accomplir après une formation dont la durée est d'au plus une semaine. 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 au 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 cumulé, 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 cumulé, et il est

de douze (12) semaines pour la professionnelle ou le professionnel de recherche ayant plus de quinze (15) ans de service cumulé.

- 10.4 L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à 9.1 et 10.3 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à la professionnelle ou au professionnel de recherche une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit. Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi.
- 10.5 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui démissionne de son emploi doit, avant la date effective de sa démission, aviser la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) au moins quatorze (14) jours si elle ou il a moins de cinq (5) ans de service cumulé et au moins vingt-huit (28) jours si elle ou il a cinq (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(e)s à pied en vertu des articles 9 ou 10 qui comptent 180 jours de calendrier et plus de service cumulé. Le nom de la professionnelle ou du professionnel de recherche est inscrit automatiquement sur la liste.
- 11.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche est inscrit(e) sur cette liste pour une période maximale de deux (2) ans suivant la date effective de sa mise à pied. Après deux (2) ans, la professionnelle ou le professionnel 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 responsable ou désigné(e) qui en fait la demande. Elle contient les données suivantes relatives aux professionnelles et professionnels de recherche concernés :
- a) nom et prénom ;
 - b) adresse de courrier électronique ;
 - 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 dont une adresse courriel personnelle.
- 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, etc, selon les politiques en vigueur au CHUQ.

ARTICLE 12 HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL

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

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

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

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

HORAIRE DE TRAVAIL

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

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

ÉTALEMENT DES HEURES

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

ARTICLE 13 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 14 RÉMUNÉRATION

14.1 ÉCHELLES DE SALAIRE ET CLASSIFICATION

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

14.2 PROGRESSION DANS LES ÉCHELLES

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

14.3 INDEXATION DES ÉCHELLES

Tel qu'il apparaît à l'annexe B, les échelles de 2009 sont augmentées de 1% pour 2010, de 1% pour 2011, de 1,5% pour 2012, de 1,75% pour 2013 et de 2,5% pour 2014.

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^e))]. Dans ces cas, l'employeur en informe le syndicat. Ces primes ne sont pas considérées comme faisant partie du salaire aux fins du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives.

14.5 CLASSIFICATION

L'employeur classe la professionnelle ou le professionnel de recherche, au moment de son engagement initial, dans l'échelle correspondant à la catégorie d'emploi selon les tâches décrites à l'annexe A et à l'échelon qui correspond au nombre d'années d'expérience en recherche de la professionnelle ou du professionnel de la recherche depuis l'obtention du premier (1^{er}) diplôme de premier (1^{er}) cycle.

L'employeur reconnaît, lors du classement initial prévu au paragraphe précédent ou lors de l'obtention du

diplôme, une (1) année d'expérience additionnelle pour un certificat d'études, de deux (2) années d'expérience additionnelles pour un diplôme de maîtrise et trois (3) années supplémentaires pour un diplôme de doctorat, dans la mesure où le certificat ou le diplôme est pertinent avec l'emploi occupé et que deux tiers (2/3) des crédits compris dans le certificat d'étude ou le diplôme à être reconnu ne sont pas déjà compris dans les diplômes ou les certificats déjà reconnus.

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

14.6

VERSEMENT DES SALAIRES

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

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

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

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

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

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

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

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

14.8 PASSAGE D'UNE CATÉGORIE À L'AUTRE

- 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 la recherche est intégré(e) 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 d'un an et plus ou d'une suite de contrats contigus d'une durée totale équivalente, bénéficie de vacances annuelles payées de vingt (20) jours ouvrables.
- 15.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche non couvert(e) 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^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.
- Pour les fins de calcul, une professionnelle ou un professionnel de recherche embauché(e) entre le 1^{er} et le 15^e jour du mois inclusivement est considéré(e) 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(e) 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 ou désigné(e), en tenant compte des besoins de la recherche et, s'il y a lieu, du service. Les vacances non prises durant une année donnée sont transférées à l'année suivante.
- 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 fractionnée.

ARTICLE 16 CONGÉS FÉRIÉS

16.1 Les jours de congés fériés sont les suivants :

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

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

16.3 Pour la professionnelle ou le professionnel de recherche travaillant moins de 35 heures par semaine, les congés fériés sont compensés par un pourcentage à chaque période de paye.

ARTICLE 17 DÉPENSES INHÉRENTES À LA FONCTION

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

ARTICLE 18 PERFECTIONNEMENT

18.1 Les parties reconnaissent l'importance de la formation et du perfectionnement et collaborent à cette fin.

18.2 Les activités de perfectionnement sont celles qui sont reliées directement aux tâches de l'emploi d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche et qui permettent l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes pour :

- mieux accomplir les tâches de son emploi

ou

- accomplir des tâches nouvelles dans son emploi actuel.

18.3 Le comité de perfectionnement 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 afin d'étudier les demandes de perfectionnement et de décider de la formation et du perfectionnement que la professionnelle ou le professionnel de recherche doit recevoir conformément au montant alloué à cet effet par la Loi.

Les décisions du comité se prennent à l'unanimité. À défaut d'unanimité, la question est référée pour décision finale au directeur des ressources humaines de la Corporation. Il ne peut y avoir de grief en l'encontre de cette dernière décision.

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

ARTICLE 19 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

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 de relation de travail prévu à l'article 28 de la présente convention pour obtenir si nécessaire des explications mais il est entendu que cette situation ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 20 CONGÉS POUR RAISONS MÉDICALES FAMILIALES

- 20.1 La professionnelle ou le professionnel de recherche bénéficie d'une absence rémunérée pour raison médicale familiale (conjoint et enfant(s)) dont la durée maximale est de sept (7) jours ouvrables par année financière. Les absences pour raison médicale familiale doivent être prises entre le 1^{er} décembre d'une année et le 30 novembre de l'année suivante
- 20.2 De manière générale, l'employeur avant le troisième (3^e) jour d'absence, n'exige pas de la professionnelle ou du professionnel de recherche un certificat médical.
- 20.3 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'une 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, bru 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(e) à agir comme jurée ou juré ou témoin dans un procès où elle ou il n'est pas partie 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 partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si la professionnelle ou le professionnel de la 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 la recherche les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui 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 la recherche les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui 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 base¹ 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.

¹ On entend par « salaire hebdomadaire régulier » le salaire régulier de la professionnelle sans aucune rémunération additionnelle même pour le travail supplémentaire.

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

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

22.07 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 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 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 cumulé¹ 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%)² 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 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

² 93% : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la professionnelle est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part de la cotisation aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à 7 % de son salaire.

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 :

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire de base;

b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations 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 complémentaire 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 complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire 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 des prestations que lui verse 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 période équivalant aux semaines soustraites par RHDS, l'indemnité complémentaire prévue au présent sous-alinéa b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

c) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité

d) 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 avant le début de son congé de maternité 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 et les extensions prévues au paragraphe 22.15A, 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 congés de maladie ;
 - accumulation de service et de service cumulé ;
 - droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.
- 22.14 La professionnelle de recherche peut reporter au maximum quatre (4) semaines de congé annuel si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration 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.

- 22.15A 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^e) 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. Toutefois, pour la professionnelle admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1^{er} janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la professionnelle de recherche une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements pouvant être anticipés. Si la CSST verse l'indemnité, 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^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;

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

c) pour les 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 si l'enfant est mort-né ou 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 simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la professionnelle 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 2^e et 3^e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2^e et 3^e 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 de 18 mois, qui suit immédiatement la naissance de l'enfant ;
2. un congé sans solde d'une durée maximale de 18 mois qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21 ;
3. un congé sans solde d'une durée maximale de 18 mois, 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 de 18 mois.

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.

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

La professionnelle ou le professionnel de recherche à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la professionnelle ou le professionnel de recherche à temps partiel doit fournir une prestation de travail 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.

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 familiales

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.

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

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 dix (10) jours sans solde par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou l'enfant de son conjoint pour des raisons de garde, de santé, de sécurité ou d'éducation ou pour remplir des obligations reliées à l'état de santé de son conjoint ou de ses parents, de son frère ou de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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.

22.29D Congé de douze (12) semaines

Une professionnelle ou un professionnel, qui a trois (3) mois de service cumulé peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Au cours de ce congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel de recherche accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer au Régime de retraite et aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

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

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

Dispositions diverses

22.30 Les congés visés au paragraphe 22.22, au premier (1er) alinéa du paragraphe 22.25, au paragraphe 22.27, au paragraphe 22.29B et au paragraphe 22.29D 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 la 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 (4e) 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 22.22D.

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.

22.30C 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.

- 22.30D La professionnelle ou le professionnel de recherche qui prend le congé de paternité prévu aux paragraphes 22.21 et 22.21A 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.
- 22.30 E Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 22.31 Advenant des modifications à la baisse ou à la hausse du Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, la convention collective sera modifiée en conséquence.

ARTICLE 23 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 23.1 L'employeur maintient pour la durée de la convention collective 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 trente (30) jours de la demande.
- 23.3 La contribution maximale de l'employeur est déterminée à 50% de la prime payable pour une professionnelle ou un professionnel de recherche.
- 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 selon l'annexe F.

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.

Programme de retraite progressive

24.2 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une professionnelle ou un professionnel de recherche à temps complet ou à temps partiel, titulaire d'un emploi, de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

24.3 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins de la chercheuse ou du chercheur responsable auprès de laquelle ou duquel travaille la professionnelle ou le professionnel de recherche.

Une professionnelle ou un professionnel de recherche à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois, même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

24.4 **Le programme de retraite progressive est assujéti aux modalités qui suivent :**

1) période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite

a) les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une professionnelle ou un professionnel de recherche pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois ;

b) cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée « l'entente » ;

c) à la fin de l'entente, la professionnelle ou le professionnel de recherche prend sa retraite ;

d) toutefois dans le cas où la professionnelle ou le professionnel de recherche n'est pas admissible à la

retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

2) Durée de l'entente et prestation de travail

a) l'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois ;

b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente ; elle doit également prévoir la durée de l'entente ;

c) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40%) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80%) de celle d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à temps complet ;

d) l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la professionnelle ou le professionnel de recherche et la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) et peuvent varier pendant la durée de l'entente. De plus, la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) et la professionnelle ou le professionnel de recherche peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail ;

e) l'entente entre la professionnelle de recherche ou le professionnel de recherche et la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) est consignée par écrit et une copie est remise au syndicat et à la Direction des ressources humaines.

3) Droits et avantages

a) pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel de recherche reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail ;

b) la professionnelle ou le professionnel de recherche continue d'accumuler son service cumulé comme s'il ne

participait pas au programme; pour la professionnelle de recherche ou le professionnel de recherche à temps partiel, la période de référence pour le calcul du service cumulé est la moyenne hebdomadaire des jours de service cumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

c) la professionnelle ou le professionnel de recherche se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite, et aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service cumulé à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente ;

d) pendant la durée de l'entente, les cotisations seront versées au RREGOP selon les modalités de ce régime ;

e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, les cotisations seront versées au RREGOP selon les modalités de ce régime ;

f) pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut bénéficier du Régime d'assurance collective, selon les dispositions en vigueur.

4) Obtention d'un emploi pendant la durée du programme de retraite progressive

Si, pendant la durée du programme de retraite progressive, la professionnelle de recherche ou le professionnel de la recherche obtient un emploi auprès d'une autre chercheuse responsable ou chercheur responsable, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. La chercheuse ou le chercheur responsable auprès duquel ou de laquelle l'emploi a été obtenu ou le chercheur désigné(e) et la professionnelle ou le professionnel de recherche se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée.

2. À défaut d'accord entre les parties, l'entente prend fin.

5) Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants :

1. retraite ;
2. décès ;
3. démission ;
4. congédiement ;
5. désistement avec l'accord de l'employeur ;
6. invalidité de la professionnelle ou du professionnel de recherche dont la durée excède la durée prévue au Régime d'assurance-salaire, si la professionnelle ou le professionnel de recherche est admissible à ce régime ;
7. mise à pied.

Dans ces cas, ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 24.4 4, le service cumulé en vertu de l'entente est maintenu ; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

ARTICLE 25 SERVICES ESSENTIELS

- 25.1 En cas de grève ou de lock-out, les parties conviennent qu'un nombre suffisant de professionnelles et professionnels de recherche doit être maintenu pour éviter de compromettre la viabilité des projets de recherche en cours ou lorsqu'une interruption ou un retard dans les travaux de recherche risque de :
- 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 l'arbitrage comme s'il s'agissait d'un grief rendu à la troisième (3^e) étape de la procédure de grief et d'arbitrage, pour tenter de régler l'impasse ou, à défaut, pour décider de ces services.
- 25.5 Les frais de l'arbitre sont assumés à 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 prise :

- réprimande écrite ;
- suspension ;
- congédiement.

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

26.1A 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(e) un avis écrit précisant les motifs de la

mesure disciplinaire ou administrative à l'origine de la mesure. Une copie de cet avis est transmise au syndicat.

RECOURS

- 26.4 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 dix-huit (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(e) d'une façon quelconque peut, avant de présenter un grief, discuter de son cas avec la chercheuse ou le chercheur concerné(e).

27.2 PREMIÈRE ÉTAPE : DÉPÔT DU GRIEF

A) Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche, seul(e) ou accompagné(e) d'un(e) représentant(e) du syndicat, tout groupe de professionnelles ou professionnels de recherche ou le syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre du CRT, 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. Exceptionnellement, le grief peut aussi être soumis avant la rencontre du CRT.

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 DE RELATIONS DE TRAVAIL

A) À la suite du 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 de 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 honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont divisés à part égale entre les parties.

27.7 LIBÉRATIONS

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

DÉLAI DE RIGUEUR

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

ARTICLE 28 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)

28.1 Les parties conviennent d'établir à la date de la signature de la convention un Comité paritaire désigné sous le nom de Comité de relations de travail.

28.2 Ce comité est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat, désignés au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la signature de la présente convention.

28.3 Le comité étudie et discute de toute question, y compris un grief, relative aux conditions de travail ou aux relations entre l'employeur, les professionnelles ou professionnels de recherche et le syndicat.

Ce comité a pour fonction notamment :

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

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

28.5 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.

ARTICLE 29 DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE

- 29.1 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.
- 29.2 La présente convention collective est en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2010 jusqu'au 30 juin 2015 (durée de 5 ans).
- 29.3
1. Les professionnelles et professionnels de recherche à l'emploi de la CCC le 1er avril 2010 et qui sont toujours à l'emploi au moment de la signature de la convention collective 2010-2015 bénéficient d'une augmentation salariale de 1% rétroactivement au 1^{er} avril 2010. Pour les professionnelles et professionnels concerné(e)s, l'application de l'augmentation du nombre d'échelons à la catégorie 1 (20 et 21) est pour sa part rétroactif au 1^{er} juillet 2010.
 2. Les professionnelles et professionnels de recherche à l'emploi de la CCC à la date de signature de la convention collective 2010-2015 et dont un contrat d'emploi avec la CCC a été accordé après le 1er avril 2010 bénéficie des mêmes avantages décrits au paragraphe précédent, le tout rétroactivement à leur date d'embauche.
 3. Les professionnelles et professionnels de recherche mis(es) à pied ou qui ont démissionné entre le 1^{er} avril et le 30 juin 2010 bénéficient d'une augmentation salariale de 1% rétroactivement au 1^{er} avril 2010, et ce, jusqu'à leur mise à pied ou leur démission.
 4. Les professionnelles et professionnels de recherche mis(es) à pied ou qui ont démissionné après le 30 juin 2010 bénéficient des mêmes avantages décrits au paragraphe 1, et ce, jusqu'à leur mise à pied ou leur démission.
- 29.4 La présente convention une fois signée par les représentants autorisés des parties et déposée, conformément au Code du travail de la province, est conclue jusqu'au 30 juin 2015.

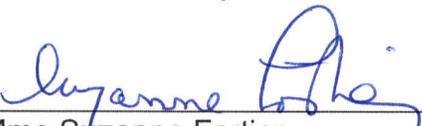
29.5 Elle entre en vigueur lors de la date de la signature et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu. Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective conformément au Code du travail et sous réserve des droits des parties en vertu dudit Code.

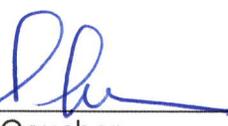
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 10^e jour de décembre 2010

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

Par :


M. Alain Tremblay


Mme Suzanne Fortier


M. Bernard Gaucher


Mme Michèle Beaudoin

LA CORPORATION DES CHERCHEURES ET CHERCHEURS DU CRCHUL

Par :


Dr Pierre Savard


Dr Pierre Julien


Dr Alain Bélanger

ANNEXE A CATÉGORIES 1 ET 2

CATÉGORIES

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

PROFESSIONNELLE ET PROFESSIONNEL DE RECHERCHE – CATÉGORIE 1

La professionnelle ou le professionnel de la 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 étudiant(e)s.
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 responsable ou désigné(e) 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 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 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 responsable ou désigné(e), au moins une des responsabilités suivantes :

1. Est appelé à assurer la supervision d'un(e) ou de plusieurs professionnelles ou professionnels de recherche ou de technicien(ne)s.
2. Est en charge de la coordination, de l'administration et de la gestion d'une plate-forme, incluant la supervision d'un(e) ou de plusieurs professionnelle(s) ou professionnel(s) de recherche ou de technicien(ne)s.
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'elle ou qu'il a développé et fait évoluer avec le temps et dont l'expertise unique sert de référence dans tout le Centre de recherche.
5. Prépare et élabore des demandes de subventions ou des articles scientifiques en lien avec ses activités de recherche.
6. Contribue significativement à la formation des étudiant(e)s 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 avril 2010 augmentée de 1%	1 avril 2011 augmentée de 1%	1 avril 2012 augmentée de 1,5%	1 avril 2013 augmentée de 1,75%	1 avril 2014 augmentée de 2,5%
1	33745	34083	34594	35199	36079
2	34521	34866	35389	36008	36909
3	35314	35667	36202	36835	37756
4	36128	36489	37036	37684	38627
5	36994	37364	37925	38588	39553
6	37881	38260	38834	39513	40501
7	38791	39179	39767	40463	41474
8	39761	40158	40761	41474	42511
9	40755	41162	41779	42511	43573
10	41774	42191	42824	43574	44663
11	42817	43245	43894	44662	45778
12	43889	44327	44992	45780	46924
13	45030	45480	46162	46970	48144
14	46199	46661	47361	48190	49395
15	47401	47875	48593	49444	50680
16	48635	49121	49858	50730	51998
17	49948	50447	51204	52100	53402
18	51297	51810	52587	53507	54845
19	52629	53155	53953	54897	56269
20	53996	54536	55354	56323	57731
21	55398	55952	56791	57785	59230

ANNEXE B ÉCHELLES DE SALAIRE

Catégorie II

Échelon	1 avril 2010 augmentée de 1%	1 avril 2011 augmentée de 1%	1 avril 2012 augmentée de 1,5%	1 avril 2013 augmentée de 1,75%	1 avril 2014 augmentée de 2,5%
1	35671	36028	36568	37208	38138
2	36563	36929	37483	38139	39092
3	37477	37852	38420	39092	40069
4	38414	38798	39380	40070	41071
5	39413	39807	40404	41112	42139
6	40438	40843	41455	42181	43235
7	41490	41905	42533	43278	44360
8	42609	43035	43680	44445	45556
9	43760	44198	44861	45646	46787
10	44942	45391	46072	46879	48050
11	46199	46661	47361	48190	49395
12	47494	47969	48689	49541	50779
13	48823	49312	50051	50927	52200
14	50238	50741	51502	52403	53713
15	51697	52214	52997	53924	55273
16	53195	53727	54533	55487	56874
17	54790	55338	56168	57151	58580
18	56434	56998	57853	58865	60337
19	58128	58709	59589	60632	62148
20	59871	60469	61377	62451	64012
21	61667	62283	63217	64324	65932

**ANNEXE C LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES SYNDICABLES
NON SYNDIQUÉS (SNS)**

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)**

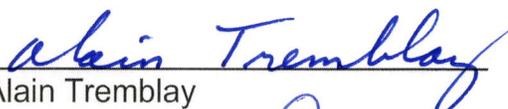
(Ci-après nommé « **le Syndicat** »)

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.

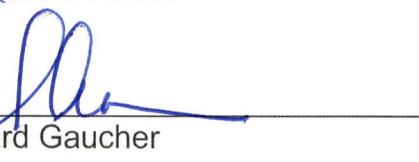
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 10^e jour de décembre 2010

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

Par :


M. Alain Tremblay


Mme Suzanne Fortier


M. Bernard Gaucher


Mme Michèle Beaudoin

LA CORPORATION DES CHERCHEURES ET CHERCHEURS DU CRCHUL

Par :


Dr Pierre Savard


Dr Pierre Julien


Dr Alain Bélanger

ANNEXE D LISTE DE SERVICE ET DE SERVICE CUMULÉ

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

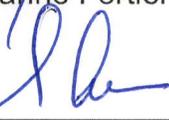
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 10^e jour de décembre 2010

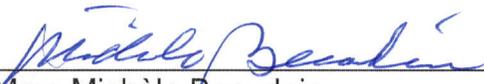
SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OEUVRANT AU CHUL (SPPROC)

Par :


M. Alain Tremblay


Mme Suzanne Fortier

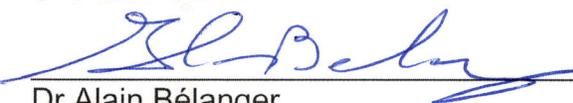

M. Bernard Gaucher


Mme Michèle Beaudoin

LA CORPORATION DES CHERCHEURES ET CHERCHEURS DU CRCHUL

Par : 
Dr Pierre Savard


Dr Pierre Julien


Dr Alain Bélanger

**ANNEXE F BROCHURE DES DISPOSITIONS PRÉVUES AU
RÉGIME D'ASSURANCE**

Cette brochure sera fournie par l'employeur et sur demande l'employeur
fournira le contrat d'assurance au syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 10^e jour de
décembre 2010

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

Par :


M. Alain Tremblay


Mme Suzanne Fortier


M. Bernard Gaucher


Mme Michèle Beaudoin

LA CORPORATION DES CHERCHEURES ET CHERCHEURS DU
CRCHUL

Par : 
Dr Pierre Savard


Dr Pierre Julien


Dr Alain Bélanger

ANNEXE G

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^{er} 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^{er} 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^{er} 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;

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

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

Les chercheurs et chercheuses du CRCHUL

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

L'Association des chercheurs et chercheuses du CRCHUL

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

Le CHUQ

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

La Corporation des chercheurs et chercheuses

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

II. LES QUESTIONS RELATIVES AUX DOSSIERS D'ACCRÉDITATION

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

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^{er} 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

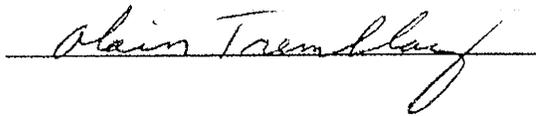
23. *Le Syndicat se désiste des conclusions de ses requêtes visant l'Université Laval comme employeur des assistants et assistantes de recherche. »*

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 H 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 I VACANCES

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

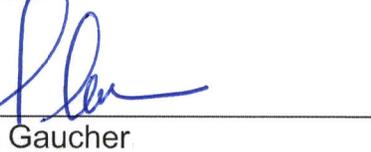
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 10^e jour de décembre 2010

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

Par :

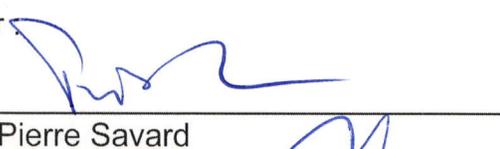

M. Alain Tremblay


Mme Suzanne Fortier


M. Bernard Gaucher


Mme Michèle Beaudoin

LA CORPORATION DES CHERCHEURES ET CHERCHEURS DU CRCHUL

Par 
Dr Pierre Savard


Dr Pierre Julien


Dr Alain Bélanger

ANNEXE J TRANSACTION VACANCES ANNUELLES

ATTENDU QUE l'article 15 de la convention collective et la partie de l'annexe I concernant les vacances annuelles ;

ATTENDU QU'au moment de l'accréditation les conditions de travail relatives aux vacances des professionnel(le)s étaient à l'effet que les professionnel(le)s pouvaient, dès leur engagement, prendre le maximum de vacances possible, car l'employeur octroyait par anticipation le temps de travail nécessaire pour accumuler le droit à des vacances ;

ATTENDU QUE la pratique était à l'effet que l'ajustement, la récupération ou le paiement s'effectuait lors du départ de la professionnelle ou du professionnel de recherche, par une compensation sur la dernière paie ou le paiement, le cas échéant, des journées dues ;

ATTENDU QUE les parties, lors de la négociation, n'ont pas voulu déroger à ces conditions de travail et à cette pratique ;

Les parties conviennent :

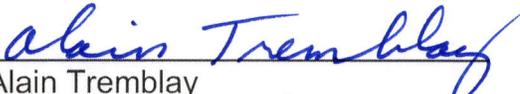
1. Le préambule fait partie de la présente.
2. L'article 15 de la convention collective et l'annexe I concernant la prise de vacances n'a pas pour objet ni pour effet d'attribuer aux professionnel(le)s de recherche qui étaient à l'emploi au moment de l'accréditation, des jours de vacances supplémentaires à ceux déjà compris dans leur banque de vacances.
3. Les professionnel(le)s de recherche qui étaient à l'emploi lors de l'accréditation, conservent leur banque de journées de vacances accumulées dans le système informatique du CHUQ.
4. Les professionnel(le)s de recherche peuvent prendre leurs journées de vacances durant l'année de service prévue à l'article 15.3 qui est en fait une année d'attribution des vingt (20) journées de vacances.
5. Lors de la terminaison de l'emploi, l'employeur établit la valeur des journées prises par anticipation et est autorisé à opérer compensation sur le dernier chèque de paie ou encore selon le cas établit la valeur des journées accumulées par le salarié et en effectue le paiement.
6. La présente constitue une transaction au sens du Code civil.
7. Cette transaction est confidentielle sous réserves ;

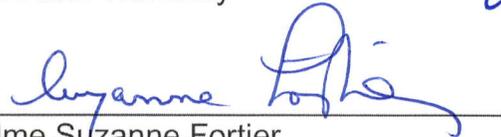
- a. Elle peut être déposée devant un arbitre de grief à l'initiative d'une partie ;
- b. Elle peut être divulguée en tout temps avec l'accord des parties.

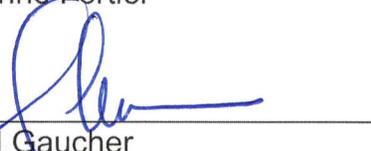
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 10^e jour de décembre 2010

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

Par :


M. Alain Tremblay


Mme Suzanne Fortier

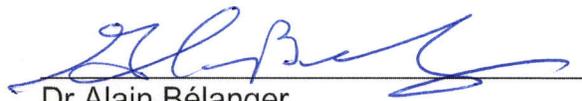

M. Bernard Gaucher


Mme Michèle Beaudoin

LA CORPORATION DES CHERCHEURES ET CHERCHEURS DU CRCHUL

Par : 
Dr Pierre Savard


Dr Pierre Julien


Dr Alain Bélanger

Lettre d'entente particulière

ENTRE :

La Corporation des chercheurs et
chercheuses (CCC) du Centre de
Recherche du CHUL

ET

Le Syndicat des Professionnelles et
Professionnels de la Recherche du
Centre de recherche du CHUL
(SPPROC)

Objet : Prolongation d'un stage postdoctoral pour raison humanitaire

ATTENDU que Dr. Ravendra GARG termine son stage postdoctoral initial de 5 ans le 15 septembre 2010;

ATTENDU que Dr. Ravendra GARG a obtenu de l'université Laval, pour raison humanitaire, une prolongation jusqu'au 31 décembre 2010 de son stage postdoctoral;

ATTENDU que le Dr Michel J. Tremblay a présenté une demande de prolongation du stage postdoctoral de Dr. GARG (article 3.2d de la convention collective) afin que celui-ci puisse demeurer au Canada afin que son enfant nouveau-né puisse recevoir les soins médicaux requis;

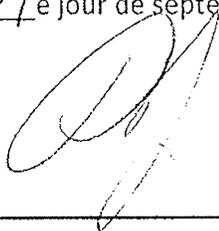
ATTENDU que cette prolongation de stage se fera dans le laboratoire du Dr Tremblay au CRCHUL entre le 15 septembre et le 31 décembre 2010;

ATTENDU que les parties désirent supporter cette demande particulière de prolongation de stage pour raison humanitaire;

Les parties conviennent comme suit :

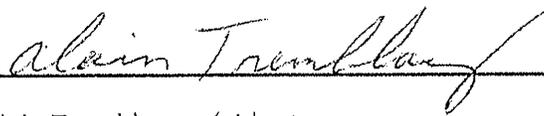
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. Le Dr Garg pourra poursuivre son stage postdoctoral au CRCHUL jusqu'au 31 décembre 2010;
3. Les parties reconnaissent que la présente entente ne pourra pas être invoquée à titre de précédent dans quelque autre dossier mettant en présence d'autres stagiaires post-doctoraux;
4. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective liant les parties;
5. Advenant le cas où l'employeur désire prolonger la présence du Dr. Garg au CRCHUL, au-delà du 31 décembre 2010, l'employeur s'engage à en aviser le syndicat dans les meilleurs délais. De plus, les parties reconnaissent que le Dr. Garg sera immédiatement reconnu comme étant une personne salarié couverte par le certificat d'accréditation et commencera à payer des cotisations syndicales à cette date.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 29e jour de septembre 2010.



Dr Pierre Julien, directeur des ressources humaines

Pour la corporation des chercheurs et chercheuses
du Centre de Recherche du CHUL



M. Alain Tremblay, président

Pour le Syndicat des Professionnelles et
Professionnels de la Recherche (SPPROC)

Lettre d'entente

ENTRE :

La Corporation des chercheurs et
chercheuses du Centre de Recherche du
C.H.U.L.

(Ci-après désignée «l'employeur»)

ET

Le Syndicat des Professionnelles et
Professionnels de la Recherche
oeuvrant au C.H.U.L. (SPPROC)

(Ci-après désigné «le syndicat»)

ET

MME JESSYKA FORTIN

ATTENDU que Mme Jessyka Fortin a déposé, en février 2010, une réclamation à la CSST qui a été refusée le 17 mai 2010 et qu'elle a contesté (dossier 135896777);

ATTENDU que Mme Jessyka Fortin a reçu le 23 juin 2010 un avis de mise à pied effectif à compter du 23 juillet 2010;

ATTENDU qu'à la suite de cet avis de mise à pied, différents recours et réclamations ont été déposés par Mme Jessyka Fortin et le syndicat, dont notamment le grief 2010-3, le grief amendé 2010-3 et une plainte formulée en vertu de l'article 15 du *Code du travail* (cas : CQ-2010-2940);

ATTENDU que les parties désirent régler à l'amiable l'ensemble des litiges dont notamment les recours susmentionnés et convenir des modalités de réintégration de Mme Jessyka Fortin selon les conditions ci-après énoncées;

Les parties conviennent comme suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. L'employeur annule la mise à pied de Mme Jessyka Fortin reconnaissant que Mme Jessyka Fortin maintient tous les droits et privilèges prévus à la convention collective, notamment les vacances accumulées, le service et le service cumulé, comme si elle n'avait jamais été mise à pied;
3. Mme Jessyka Fortin sera assignée temporairement, mais sans affichage auprès d'un nouveau chercheur désigné par l'employeur dans les meilleurs délais, avec tous les droits et avantages prévus à la convention collective liant les parties comme si elle n'avait pas été mise à pied;

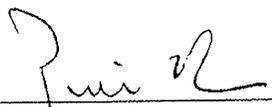
Cette assignation temporaire se terminera au plus tard le 31 décembre 2010 à moins que dans l'intervalle :

- soit qu'elle obtienne un poste suite à un affichage et dans cette éventualité, elle ne serait pas soumise à la période d'essai prévue à la convention collective liant les parties;
 - Ou soit que le nouveau chercheur à qui elle aura été assigné procède à son embauche et dans cette éventualité sans affichage et sans période d'essai;
4. Dans tous les cas, le salaire et tous les droits et avantages prévus à la convention collective liant les parties continuent d'être versés à Mme Jessyka Fortin comme si elle n'avait pas été mise à pied, et ce, jusqu'au 31 décembre 2010 étant entendu que Mme Jessyka Fortin reconnaît avoir reçu comme à l'habitude, à la date de la signature de la présente, le salaire et tous les droits et avantages prévus à la convention collective;
 5. Si Mme Jessyka Fortin est embauchée par un chercheur suite à un affichage, ou par le nouveau chercheur sans affichage, d'ici le 31 décembre 2010 tel que prévu au paragraphe 3 de la présente, tout son service auprès du chercheur Jacques Corbeil s'appliquera et s'ajoutera au service du poste comme si ce service avait été obtenu dans le cadre du travail effectué dans ce poste; la présente disposition s'appliquera aussi longtemps qu'il y aura du travail de professionnel effectué pour le chercheur Jacques Corbeil, équivalent à un emploi à temps complet qu'aurait pu effectuer Mme Jessyka Fortin, mais cessera de s'appliquer au plus tard le 31 décembre 2010;

6. Lorsqu'il n'y aura plus de travail de professionnel effectué pour le chercheur Jacques Corbeil équivalent à un emploi à temps complet qu'aurait pu effectuer Mme Jessyka Fortin conformément au paragraphe 5, le service de Mme Jessyka Fortin auprès du chercheur Jacques Corbeil prendra fin et son service sera constitué uniquement du service obtenu depuis le début de son travail dans le nouveau poste tant qu'elle l'occupera;
7. Mme Jessyka Fortin sera mise à pied le 31 décembre 2010 si elle est toujours en assignation temporaire auprès d'un chercheur à cette date, étant entendu que l'employeur n'aura pas à donner le préavis écrit ni à verser l'indemnité prévue à l'article 10.03 de la convention collective compte tenu de la présente entente;
8. L'employeur s'engage à ce que madame Fortin puisse faire des demandes de libération syndicales conformément à la convention collective. Plus particulièrement, l'employeur s'engage à ce que le prochain superviseur responsable, chercheur responsable et toute autre personne impliquée dans les demandes de libération syndicales de Mme Jessyka Fortin soient bien au fait que la convention collective autorise des libérations syndicales pour les représentants syndicaux, dont Mme Jessyka Fortin;
9. L'employeur s'engage à rembourser à la CSST, à l'acquit de Mme Jessyka Fortin, la somme de 516,10 \$ réclamée dans sa décision du 17 mai 2010 pour la période du 11 mars 2010 au 24 mars 2010;
10. Mme Jessyka Fortin et le syndicat déclarent réglés hors cour, à toutes fins que de droit, toutes les procédures de contestations, griefs, plaintes et réclamations de Mme Jessyka Fortin, dont notamment la réclamation à la CSST dossier 135896777, le grief 2010-3 ainsi que le grief amendé 2010-3, la plainte en vertu de l'article 15 du *Code du travail* cas : CQ-2010-2940, incluant toute allégation de la part de Mme Jessyka Fortin quant à du harcèlement psychologique, étant entendu que Mme Jessyka Fortin et le syndicat s'engagent à aviser les instances concernées du règlement intervenu;
11. Les parties reconnaissent que la présente lettre d'entente est faite sans admission d'aucune sorte de part et d'autre et est conclue dans le but de régler à l'amiable l'ensemble des litiges;
12. Les parties reconnaissent que la présente entente ne pourra pas être invoquée à titre de précédent dans quelque autre dossier, litige, grief ou réclamation mettant en présence Mme Jessyka Fortin ou d'autres employés;

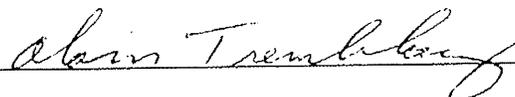
13. La présente lettre d'entente est faite sans préjudice au droit du syndicat et de Mme Fortin d'exercer, après la signature de la présente entente tout recours pour faire valoir les droits de Mme Jessyka Fortin à l'avenir;
14. Mme Jessyka Fortin reconnaît avoir lu et compris la présente entente, avoir un temps de réflexion suffisant avant de signer, avoir pu prendre conseil auprès des personnes compétentes et s'en déclare satisfaite et reconnaît en saisir la portée et les conséquences;
15. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective liant les parties;
16. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 25 e jour d'août 2010.

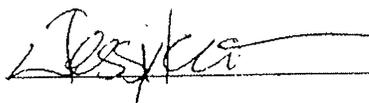


PIERRE SAVARD

Pour la corporation des chercheurs et
chercheuses du Centre de Recherche du
C.H.U.L.



Pour le Syndicat des Professionnelles et
Professionnels de la Recherche oeuvrant au
C.H.U.L. (SPPROC)



Mme JESSYKA FORTIN

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE QUÉBEC (CHUQ)

ENTENTE PARTICULIÈRE INTERVENUE

ENTRE

LA CORPORATION DES CHERCHEURS ET CHERCHERCEURES DU CENTRE DE
RECHERCHE DU CHUL
désigné « l'employeur »

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

désigné « le syndicat »

et

Monsieur Simon Carou, (Matricule : 80051)
désigné « le salarié »

Objet : Entente particulière relative à une demande de congé sans solde

Considérant que le salarié a fait une demande de congé sans solde exprimée dans un courriel datée du 10 mai 2010 ;

Considérant que le salarié est professionnel de recherche au Centre de recherche du CHUQ (CRCHUL);

Considérant que la convention collective ne contient aucune disposition relative à l'octroi d'un congé sans solde;

Considérant la situation particulière du salarié ;

Considérant l'ensemble du dossier du salarié ;

Considérant la volonté des parties d'offrir au salarié la possibilité de prendre un congé sans solde d'une durée d'une (1) année ;

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

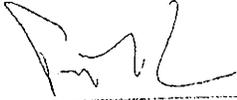
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Un congé sans solde d'une durée d'un (1) an est accordé à M. Simon Carou ;
3. Le congé sans solde débute le dimanche 6 juin 2010 et se termine le samedi 4 juin 2011 ;
4. Le salarié sera considéré comme ayant quitté l'emploi qu'il détient au moment du début de la prise de congé sans solde ;
5. A la fin du congé sans solde, le salarié remettra officiellement sa démission au CRCHUL ;
6. Cette entente se réalise en conformité avec les dispositions de l'article 4.4 de la convention collective ;
7. La présente entente ne saurait d'aucune façon constituer en précédent susceptible d'engendrer des droits ou obligations pour les parties à l'égard d'autres situations ;
8. Cette entente constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties ;

En foi de quoi les parties ont signé à Québec, le 10 Juin 2010.

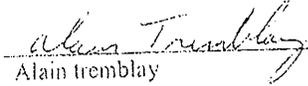


Simon Caron

SALARIÉ



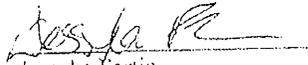
Pierre Savard
Président
Corporation des chercheurs
du CHUL



Alain Tremblay
Président
SPPROC



Pierre Julien
Directeur des Ressources
Humaines
Corporation des chercheurs du
CHUL



Jessyka Fortin
Vice-présidente
SPPROC

ANNEXE N LETTRE D'ENTENTE N°2009-1

ENTRE : La corporation des chercheurs et Chercheures du Centre de recherche du CHUL (CCC)

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

OBJET : Lettre d'entente relative à l'article 14.4 : pénurie de main-d'œuvre

ATTENDU les dispositions prévues à l'article 14.4 de la convention collective ;

ATTENDU que la partie patronale, au moment de la conclusion des présentes, justifie la pénurie de main-d'œuvre au sens des dispositions prévues dans la *Loi sur l'équité salariale* ;

ATTENDU les difficultés de recruter des organiciens de synthèse (chimistes) ayant une solide expérience ;

ATTENDU les discussions entre les parties ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

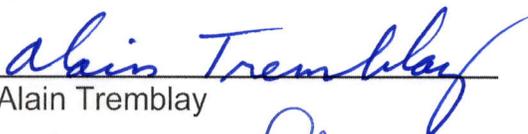
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Le syndicat reconnaît que la Corporation peut embaucher madame Jenny Roy et monsieur René Maltais professionnels de recherche organiciens de synthèse (chimistes) en leur versant une prime au sens de l'article 14.4 de la convention collective ;
3. La reconnaissance prévue au paragraphe précédent est applicable jusqu'à la première des échéances suivantes, soit :
 - annuellement, à la date d'anniversaire de la signature des présentes ;ou
 - le renouvellement du contrat d'un professionnel embauché en application du paragraphe 2 ci-dessus ;

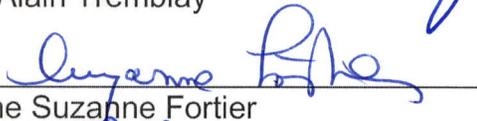
4. À l'échéance, la Corporation devra justifier la pénurie de main-d'œuvre au sens des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* auprès du syndicat afin que la présente entente soit reconduite ;
5. La Corporation s'engage à aviser le syndicat avant l'octroi de tout contrat ou de tout renouvellement en application du paragraphe 2 des présentes ;
6. La présente entente est faite sans admission de quelque nature que ce soit ;
7. Les parties s'engagent formellement à ne pas invoquer la présente comme constituant un précédent pouvant lier l'une ou l'autre des parties.

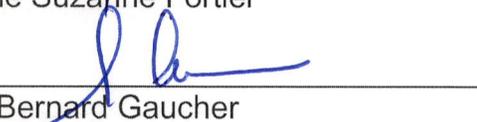
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 10^e jour de décembre 2010

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

Par :

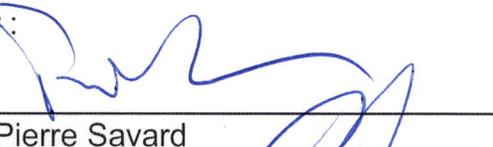

M. Alain Tremblay

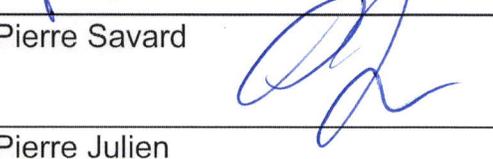

Mme Suzanne Fortier

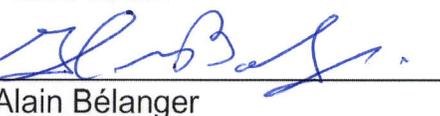

M. Bernard Gaucher


Mme Michèle Beaudoin

LA CORPORATION DES CHERCHEURES ET CHERCHEURS DU CRCHUL

Par : 
Dr Pierre Savard


Dr Pierre Julien


Dr Alain Bélanger

ANNEXE O LETTRE D'ENTENTE N°2009-3

ENTRE : La corporation des chercheurs et
Chercheures du Centre de
recherche du CHUL (CCC)

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

**OBJET : Lettre d'entente relative à l'article 14.4 : pénurie de main-
d'œuvre**

ATTENDU les dispositions prévues à l'article 14.4 de la convention collective ;

ATTENDU que la partie patronale, au moment de la conclusion des présentes, justifie la pénurie de main-d'œuvre au sens des dispositions prévues dans la *Loi sur l'équité salariale* ;

ATTENDU les difficultés de recruter des biostatisticiens ayant une solide expérience ;

ATTENDU les discussions entre les parties ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;

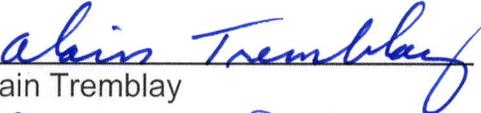
1. Le syndicat reconnaît que la Corporation peut embaucher pour un contrat d'un an madame Marie-Pierre Lappointe-Garant professionnelle de recherche biostatisticienne en lui versant une prime au sens de l'article 14.4 de la convention collective au montant de 12,300\$;
2. La reconnaissance prévue au paragraphe précédent est applicable jusqu'au renouvellement du contrat de la professionnelle embauchée en application du paragraphe 2 ci-dessus ;

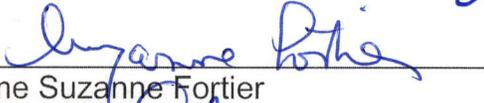
3. À l'échéance de ce contrat, la Corporation devra justifier la pénurie de main-d'œuvre au sens des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* auprès du syndicat afin que la présente entente soit reconduite ;
4. La présente entente est faite sans admission de quelque nature que ce soit ;
5. Les parties s'engagent formellement à ne pas invoquer la présente comme constituant un précédent pouvant lier l'une ou l'autre des parties.

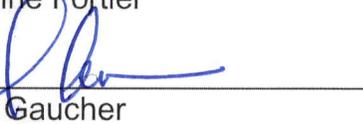
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 10^e jour de décembre 2010

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

Par :

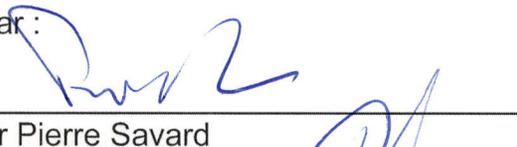

M. Alain Tremblay


Mme Suzanne Fortier

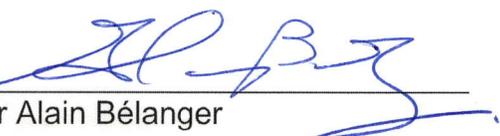

M. Bernard Gaucher


Mme Michèle Beaudoin

LA CORPORATION DES CHERCHEURES ET CHERCHEURS DU CRCHUL

Par : 
Dr Pierre Savard


Dr Pierre Julien


Dr Alain Bélanger

ANNEXE P LETTRE D'ENTENTE N°2010-2

ENTRE : La corporation des chercheurs et
Chercheures du Centre de
recherche du CHUL (CCC)

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

**OBJET : Lettre d'entente relative à l'article 14.4 : pénurie de main-
d'œuvre**

ATTENDU les dispositions prévues à l'article 14.4 de la convention collective ;

ATTENDU que la partie patronale, au moment de la conclusion des présentes, justifie la pénurie de main-d'œuvre au sens des dispositions prévues dans la *Loi sur l'équité salariale* ;

ATTENDU les difficultés de recruter des bio-informaticiens ayant une solide expérience ;

ATTENDU les discussions entre les parties ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

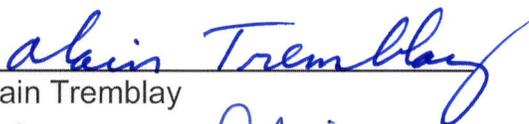
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Le syndicat reconnaît que la Corporation peut embaucher pour un contrat d'un an monsieur Frédéric Fournier comme professionnel de recherche (bio-informaticiens) en lui versant une prime au sens de l'article 14.4 de la convention collective au montant de 15,000\$;
3. La reconnaissance prévue au paragraphe précédent est applicable jusqu'au renouvellement du contrat de du professionnel embauché en application du paragraphe 2 ci-dessus ;

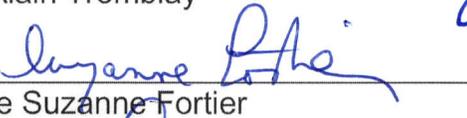
4. À l'échéance de ce contrat et à la demande du syndicat, la Corporation devra justifier la pénurie de main-d'œuvre au sens des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* afin que la présente entente soit reconduite
5. La présente entente est faite sans admission de quelque nature que ce soit ;
6. Les parties s'engagent formellement à ne pas invoquer la présente comme constituant un précédent pouvant lier l'une ou l'autre des parties.

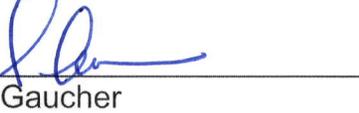
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 10^e jour de décembre 2010

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

Par :

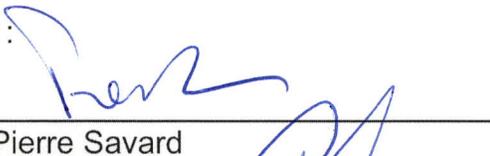

M. Alain Tremblay


Mme Suzanne Fortier


M. Bernard Gaucher


Mme Michèle Beaudoin

LA CORPORATION DES CHERCHEURES ET CHERCHEURS DU CRCHUL

Par : 
Dr Pierre Savard


Dr Pierre Julien


Dr Alain Bélanger

ANNEXE Q LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ARTICLE 14.4

La bio-informatique au CRCHUL

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

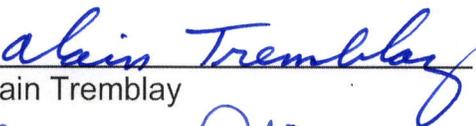
Éléments de rareté du marché

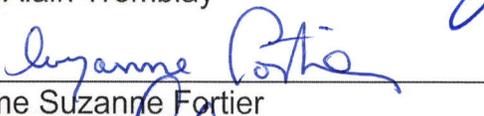
Il n'existe pas actuellement au Québec de formation universitaire adaptée à la bio-informatique, telle que mise en place dans la plateforme du CRCHUL. Ce qui est le cas pour la province l'est encore plus particulièrement dans la région de Québec, où l'Université Laval ne propose en bio-informatique qu'une maîtrise sur mesure et depuis 2006 un baccalauréat, tous deux destinés principalement à former des bio-analystes. D'autre part, la formation en informatique à l'Université Laval met l'accent sur l'informatique de gestion et non sur l'informatique scientifique et le développement technologique. En conséquence, l'expertise et le savoir nécessaires à la plateforme de bio-informatique se trouvent essentiellement dans les grands instituts ou « genome centers » (en dehors de la province) ainsi que dans le monde industriel (biotechnologies, recherche pharmaceutique, technologies de mesure et de l'information). La rareté du marché en bio-informatique rend le recrutement difficile, et la stratégie en matière de recrutement est l'embauche de personnes possédant des compétences exceptionnelles dans des domaines technologiques particuliers, associées à une expérience pertinente pour le domaine de recherche.

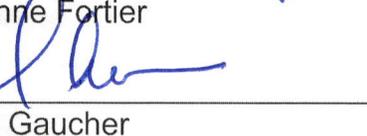
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 10^e jour de décembre 2010

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

Par :


M. Alain Tremblay


Mme Suzanne Fortier


M. Bernard Gaucher


Mme Michèle Beaudoin

LA CORPORATION DES CHERCHEURES ET CHERCHEURS DU CRCHUL

Par: 
Dr Pierre Savard


Dr Pierre Julien

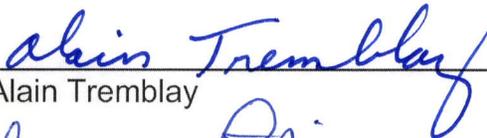

Dr Alain Bélanger

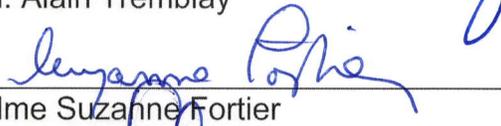
6. Les parties s'engagent formellement à ne pas invoquer la présente comme constituant un précédent pouvant lier l'une ou l'autre des parties.

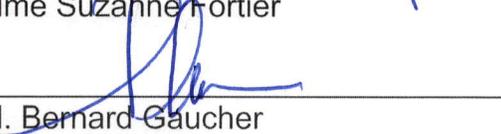
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 10^e jour de décembre 2010

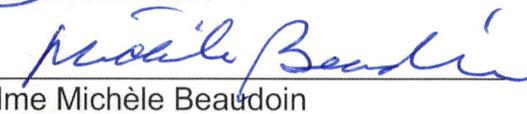
SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OEUVRANT AU CHUL (SPPROC)

Par :


M. Alain Tremblay


Mme Suzanne Fortier

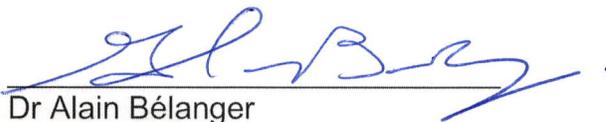

M. Bernard Gaucher


Mme Michèle Beaudoin

LA CORPORATION DES CHERCHEURES ET CHERCHEURS DU CRCHUL

Par: 
Dr Pierre Savard


Dr Pierre Julien


Dr Alain Bélanger

ANNEXE S LETTRE D'ENTENTE N°2010-3

ENTRE : La corporation des chercheurs et Chercheures du Centre de recherche du CHUL (CCC)

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

OBJET : Lettre d'entente relative à une prime de rétention

ATTENDU que la partie patronale, au moment de la conclusion des présentes, justifie le besoin d'avoir une prime de rétention pour garder à l'emploi le professionnel de la recherche visé ;

ATTENDU les difficultés de recruter des ingénieurs ayant une solide expérience ;

ATTENDU les discussions entre les parties ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

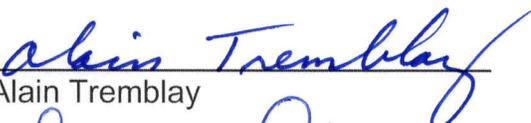
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Le syndicat reconnaît que la Corporation peut embaucher pour un contrat d'un an monsieur Sébastien Chapdelaine comme professionnel de recherche (ingénieur) en lui versant une prime de rétention au montant de 27,800\$;
3. La reconnaissance prévue au paragraphe précédent est applicable jusqu'au renouvellement du contrat du professionnel embauché en application du paragraphe 2 ci-dessus ;
4. À l'échéance de ce contrat, la Corporation devra justifier le besoin d'avoir une prime de rétention auprès du syndicat afin que la présente entente soit reconduite ;
5. La présente entente est faite sans admission de quelque nature que ce soit ;

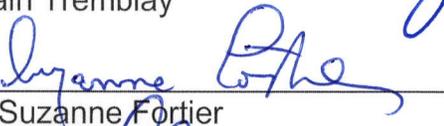
6. Les parties s'engagent formellement à ne pas invoquer la présente comme constituant un précédent pouvant lier l'une ou l'autre des parties.

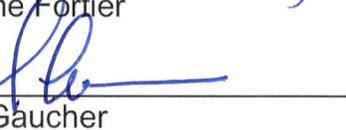
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 10^e jour de décembre 2010

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

Par :


M. Alain Tremblay


Mme Suzanne Fortier


M. Bernard Gaucher


Mme Michèle Beaudoin

LA CORPORATION DES CHERCHEURES ET CHERCHEURS DU CRCHUL

Par : 
Dr Pierre Savard


Dr Pierre Julien


Dr Alain Bélanger

**ANNEXE T CRITÈRES POUR ÊTRE QUALIFIÉ DE
PROFESSEUR(E) ASSOCIÉ(E) EN APPLICATION DE
L'ARTICLE 2.3 DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

La professeure ou le professeur associé(e) se caractérise par les éléments suivants :

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

L'employeur percevra la cotisation syndicale auprès des personnes exerçant les fonctions de professionnelles ou professionnels de recherche tant qu'elles ne codirigeront effectivement pas d'étudiants, et ce, même si elles ont fait une demande d'habilitation ou ont été habilitées à le faire, et percevra cette cotisation lorsque la personne cessera de codiriger.

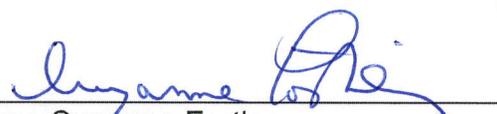
Une liste à jour des personnes qui codirigent, avec le nom de ou des étudiante(s) ou étudiant(s) codirigé(e)s, sera remise au syndicat le 30 septembre de chaque année, accompagnée du certificat d'habilitation de la F.E.S. mentionné au paragraphe 3 ci-haut.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 10^e jour de décembre 2010

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

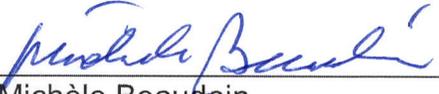
Par :


M. Alain Tremblay


Mme Suzanne Fortier



M. Bernard Gaucher



Mme Michèle Beaudoin

LA CORPORATION DES CHERCHEURES ET CHERCHEURS DU
CRCHUL

Par :



Dr Pierre Savard



Dr Pierre Julien



Dr Alain Bélanger

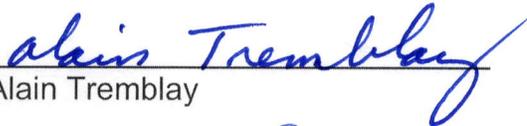
ANNEXE U CUBICULES

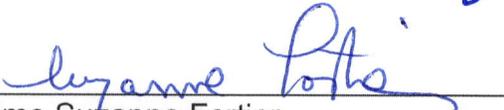
Les parties conviennent de discuter en CRT, lors du réaménagement du Centre de recherche, de la mise à la disposition de cubicules pour les professionnelles ou professionnels de recherche, pour leur usage exclusif, dans la mesure du possible.

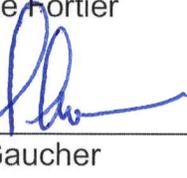
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 10^e jour de décembre 2010

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

Par :


M. Alain Tremblay


Mme Suzanne Fortier

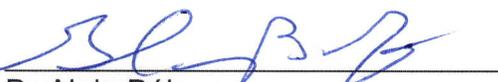

M. Bernard Gaucher


Mme Michèle Beaudoin

LA CORPORATION DES CHERCHEURES ET CHERCHEURS DU CRCHUL

Par : 
Dr Pierre Savard


Dr Pierre Julien


Dr Alain Bélanger

CONVENTION COLLECTIVE

Index des sujets

A

Accident de travail	12
Accord de conciliation	90
Droit et obligation de l'employeur, article 15	93
Accréditation	96
Cas litigieux	15
Activité de recherche	5
Adhésion au syndicat	14
Affichage	19
Exceptions a), b) et c.	19
Liste de disponibilité	19
Assurance-emploi	
Relevé d'emploi	33
Assurances collectives . Voir Régime d'assurances collectives	
Attestation d'embauche	21
Autorisation et dépenses	37

B

But de la convention collective	4
---------------------------------------	---

C

Catégorie d'emploi	
changement de catégorie	33
Certificat d'accréditation	96
Champ d'application	9
Chercheur	5
Professeurs associés	5,120
Chercheur désigné	6
Classification	31
Reconnaissance des diplômes	32
Comité de relations de travail.	78
Congé de maternité	43
Admissibilité	46
Congé de paternité	55
Congédiement	Voir Mise à pied
Congés de maladie	Voir congés pour raisons médicales familiales
Congés fériés	36
Congés fériés, temps partiel	36
Congés pour raisons médicales familiales	40
Sans solde	63
Congés sociaux,	41
Conjoint-conjointe	6

Contrat d'engagement Voir attestation d'embauche	
Cotisation syndicale (déduction)	14
CRT	Voir Comité de relations de travail
Cubicules	122

D

Décès	41
Définitions	5
Délais en lien avec le champ d'application	9
Démission	
Préavis	27
Dépenses inhérentes à la fonction	37
Description des affichages	20
Description des catégories	
Catégorie 1	81
Catégorie 2	82
Discrimination	12
Divorce	41
Dossier personnel	74
Droits de la direction	11
Droits parentaux	
Section I - Dispositions générales	42
Indemnités	42
Section II - Congé de maternité	43
Cas admissibles au RQAP	46
Cas non admissibles au RQAP mais admissibles au Régime d'assurance emploi (RAE)	47
Cas non admissibles au RQAP et RAE	49
Section III - Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	53
Affectation provisoire et congé spécial	53
Autres congés spéciaux	54
Section IV - Autres congés parentaux	55
Congé de paternité	55
Congé pour adoption et en vue d'une adoption	57
Congés pour responsabilités familiales	63
Congé sans solde et congé partiel sans solde (18 mois)	60
Dispositions diverses	64
Durée de la convention	79

E

Échelles de salaire.....	<i>Voir l'annexe B</i>
Catégorie 1.....	83
Catégorie 2.....	84
Classification.....	31
Départ.....	33
Indexation.....	31
Prime.....	31
Progression.....	31
Rétroactivité.....	79
Versement.....	32

Embauche	
Affichage.....	19
Ajustement salarial (article 6.4).....	20
Attestation d'embauche.....	21
Formation.....	20
Modifications de l'Attestation d'embauche.....	21
Priorité.....	20
Procédures.....	20
Emploi.....	7
Entente particulière.....	11
Étudiant à la maîtrise.....	9
Étudiant au baccalauréat.....	9
Étudiant au doctorat.....	9
Évaluation.....	23

F

Formations	
Affichage et embauche.....	20
Élément de rareté du marché.....	115
Mise à pied.....	26
Perfectionnement.....	38
PPR catégorie II.....	83
FPPU.....	7
Frais de déplacement.....	37

G

Grève	
Services essentiels.....	72

H

Harcèlement psychologique.....	12
Harcèlement sexuel.....	12
Horaire de travail	
Affichage.....	29
Étalement des heures.....	29
Heures supplémentaires.....	30
Modifications.....	29

I

Informations fournies au syndicat.....	15
Interprétation de la décision d'accréditation.....	11

J

Jour travaillé.....	7
Jurée ou juré.....	41

L

Lettres d'entente	
Accord de conciliation.....	90
Accréditation.....	96
Brochure (assurance collective).....	89
Cubicules.....	122
Mesures transitoires.....	97
Professeurs associés.....	120
Salaire étoilé.....	88
Service et service cumulé.....	87
Syndicables non-syndiqués.....	85
Transaction vacances annuelles.....	98
Vacances.....	97
Lettres d'ententes particulières	
Prolongation (stage post-doctoral).....	100
Règlement, article 15-Code du travail.....	102
Congé sans solde.....	106
Pénurie de main-d'œuvre (chimistes).....	108
Pénurie de main-d'œuvre (bio-statisticiens).....	110
Pénurie de main-d'œuvre (bio-informaticiens).....	112,114
Prime de rétention (chimiste).....	116
Prime de rétention (ingénieur).....	118
Libérations.....	17
Assemblée générale.....	18
Conseil Fédéral.....	18
Congrès FPPU.....	18
Préparation et renouvellement de la convention collective.....	18
Remboursement par le syndicat.....	18
Liste de disponibilité.....	28
Droits.....	28
Durée.....	28
Mise à jour.....	28
Liste de service et de service cumulé.....	87
Local de repos.....	15
Local syndical.....	15
Locaux du CHUQ (utilisation).....	15
Lock-out.....	72

M

Mariage	41
Mesures disciplinaires	
Dossier personnel	74
Procédures	73
Recours	74
Mise à pied	
Formation	26
Préavis (délais)	26
Procédures	26
Mise à pied multiple	
Procédures Article 10.2	26
Modification de la convention	11

O

Ordre professionnel.....	<i>Voir</i> Responsabilité professionnelle
--------------------------	--

P

Perfectionnement	38
Période d'essai	
Nouveau chercheur	22
Première embauche.....	22
Post-doc	<i>Voir</i> stagiaire postdoctoral
Procédures d'arbitrage	76
Procédures de grief	76
Professeurs associés	<i>Voir</i> Chercheur
Professionnelle ou professionnel de recherche....	7
Projet ou programme de recherche.....	7
Propriété intellectuelle	39
Publication	
Signataire.....	39

R

Rattrapage salarial.....	
Reconnaissance des diplômes	<i>Voir</i> échelles de salaire - classification
Régime d'assurances collectives.....	67
Brochure	89
Régime québécois d'assurance parentale	<i>Voir</i> droits parentaux
Rémunération.....	<i>Voir</i> Échelles de salaire
Renouvellement	

Article 9.5 - 12 mois	24
Procédures.....	24
Responsabilité civile	13
Responsabilité professionnelle.....	13
Retrait préventif	53
Retraite	68
RREGOP	68
Retraite progressive (Modalités).....	68
Cessation de l'entente.....	71
Droit et avantage.....	69
Durée de l'entente et prestation de travail	69
Période couverte	68

S

Salaire	<i>Voir</i> Échelles de salaire
Sarrau	37
Sélection.....	<i>Voir</i> embauche
Semaine de travail	
Répartition	29
Temps complet.....	29
Temps partiel	29
Service	7
Service cumulé.....	8
Services aux salariés (vaccination, PAE, etc.)...28	
Services essentiels.....	72
SPPROC.....	<i>Voir</i> syndicat
SNS syndiqué non syndicable (SNS)	85
Stagiaire postdoctoral.....	9
Syndicat.....	8

T

Table des matières.....	2
-------------------------	---

U

Utilisation des équipements	37
-----------------------------------	----

V

Vacances annuelles	34
Période de service	97
Transaction	98
Versement du salaire.....	32