

Convention collective

entre

La Corporation de gestion des assistants
de recherche du Centre de recherche de
L'Hôtel-Dieu de Québec

et

Le Syndicat des professionnelles et
professionnels de recherche
de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ)

5 avril 2009 au 4 avril 2015



Convention collective de travail

entre

*La Corporation de gestion des assistants de recherche du
Centre de recherche de L'Hôtel-Dieu de Québec*

et

*Le Syndicat des professionnelles et professionnels
de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ)*

5 avril 2009 au 4 avril 2015

Table des matières

Chapitre 1 Préambule	3
Chapitre 2 Définitions	4
Chapitre 3 Champs d'application	6
Chapitre 4. Reconnaissance, droits et obligations des parties.....	7
Chapitre 5 Application de la convention collective.....	8
Chapitre 6 Description et affichage des emplois	10
Chapitre 7 Sélection et embauche	11
Chapitre 8 Période d'essai	12
Chapitre 9 Évaluation du travail.....	13
Chapitre 10 Renouvellement de contrat.....	14
Chapitre 11 Terminaison de l'emploi.....	15
Chapitre 12 Liste de disponibilité et lien d'emploi.....	17
Chapitre 13 Dépenses inhérentes à la fonction	18
Chapitre 14 Horaire et semaine de travail	19
Chapitre 15 Perfectionnement	20
Chapitre 16 Propriété intellectuelle.....	22
Chapitre 17 Services essentiels	23
Chapitre 18 Assurances collectives	24
Chapitre 19 Invalidité	25
Chapitre 20 Droits parentaux.....	26
Chapitre 21 Régime de retraite.....	36
Chapitre 22 Traitement.....	39
Chapitre 23 Vacances et congés	41
Chapitre 24 Litiges relatifs à la classification, au traitement et à l'évaluation du travail	43
Chapitre 25 Mécanismes de règlement des griefs et arbitrage.....	44
Chapitre 26 Mesures disciplinaires	47
Chapitre 27 Appartenance et cotisation syndicale	49
Chapitre 28 Utilisation des locaux et des services du centre de recherche.....	51
Chapitre 29 Libérations syndicales.....	52
Chapitre 30 Échanges de renseignements.....	53
Signature de la convention	55

Annexe A Certificat d'accréditation	56
Annexe B Échelles des salaires en vigueur au 1 ^{er} avril 2009	57
Annexe B0 Échelles des salaires en vigueur au 1 ^{er} avril 2010	58
Annexe B1 Échelles des salaires en vigueur au 1 ^{er} avril 2011	59
Annexe B2 Échelles des salaires en vigueur au 1 ^{er} avril 2012	60
Annexe B3 Échelles des salaires en vigueur au 1 ^{er} avril 2013	61
Annexe B4 Échelles des salaires en vigueur au 1 ^{er} avril 2014	62
Annexe B5 Échelles des salaires en vigueur au 1 ^{er} avril 2015	63
Annexe C Description des catégories d'emploi.....	64
Annexe E Lettre d'entente	67

Chapitre 1 Préambule

- 1.01 La présente convention établit des conditions de travail que les parties souhaitent propices au maintien de relations harmonieuses entre les professionnelles et professionnels de recherche et les chercheuses et chercheurs du Centre.

Chapitre 2 Définitions

À moins que le contexte ne s’y oppose, aux fins d’application de la présente convention, les mots, termes et expressions dont la signification est déterminée dans le présent chapitre, ont le sens et l’application qui leur sont respectivement assignés.

2.01 Ancienneté voir Service cumulé

2.02 Année financière

L’année financière de l’Employeur commence le 1^{er} avril pour se terminer au 31 mars de l’année suivante.

2.03 Centre

Site L’Hôtel-Dieu de Québec du Centre de recherche du Centre hospitalier universitaire de Québec (CRCHUQ)

2.04 Certificat d’accréditation

Certificat d’accréditation qui apparaît à l’annexe A et tout amendement apporté à celui-ci.

2.05 Chercheure ou chercheur responsable

Toute chercheure ou tout chercheur qui utilise les services d’au moins une professionnelle ou un professionnel de recherche dans le cadre de ses activités de recherche au Centre. Elle ou il agit à titre individuel ou à titre de coordonnatrice ou de coordonnateur du Centre, de représentante ou de représentant d’un regroupement de chercheuses ou de chercheurs, de directrice ou de directeur d’un centre de recherche ou d’un institut reconnu. Elle ou il est responsable de toute question liée au travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche.

2.06 Conjointe ou conjoint

La personne qui, de même sexe ou de sexe différent,

- est liée par mariage ou une union civile et qui cohabite avec la professionnelle ou le professionnel de recherche;
- qui vit maritalement avec la professionnelle ou le professionnel de recherche et est le parent avec cette professionnelle ou ce professionnel de recherche d’un enfant né ou à naître;
- vit maritalement avec la professionnelle ou le professionnel de recherche depuis au moins un an.

2.07 Employeur

La Corporation de gestion des assistants de recherche du Centre de recherche de L’Hôtel-Dieu de Québec

2.08 Fonds de recherche

Fonds dont l'Université ou le Centre hospitalier universitaire de Québec assume l'administration et qui consiste en subventions, octrois, commandites, contrats ou toute autre forme de financement obtenus pour la réalisation de travaux de recherche au Centre.

2.09 Grief

Désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

2.10 Parties

L'Employeur et le Syndicat.

2.11 Professionnelle ou professionnel de recherche

Toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation.

2.12 Professionnelle ou professionnel de recherche à temps complet

Professionnelle ou professionnel de recherche qui détient un poste à temps complet et qui effectue minimalement trente-cinq (35) heures de travail par semaine.

2.13 Professionnelle ou professionnel de recherche à temps complet à temps partiel

Professionnelle ou professionnel de recherche qui effectue un nombre d'heures de travail inférieur à celui qui est prévu pour le temps complet.

2.14 Représentante ou représentant du Syndicat

Personne dûment autorisée par le Syndicat pour le représenter.

2.15 Service cumulé

Durée du service au Centre en année et jours, en tenant compte des heures de travail accumulées par une professionnelle ou un professionnel de recherche depuis le début de son lien d'emploi à titre d'assistante ou assistant de recherche et à titre de professionnelle ou professionnel de recherche, incluant les périodes de libération syndicale, les périodes de congé rémunéré par l'Employeur et les périodes de congé sans traitement pour motif parental.

2.16 Syndicat

Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ).

2.17 Traitement

Le traitement est constitué du salaire et, le cas échéant, d'un montant supplémentaire.

2.18 Université

L'Université Laval.

Chapitre 3 Champs d'application

- 3.01 La convention collective s'applique à toutes les professionnelles et à tous les professionnels de recherche visés par le certificat d'accréditation.
- 3.02 Peuvent effectuer, en totalité ou en partie, des tâches accomplies généralement par des professionnelles et professionnels de recherche les personnes suivantes :
- a) L'attachée ou l'attaché de recherche, en demande pour une durée n'excédant pas 36 mois d'une subvention, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat;
 - b) L'étudiante ou l'étudiant inscrit à temps complet à la maîtrise pour la durée de ses études n'excédant pas 12 sessions, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat;
 - c) L'étudiante ou l'étudiant inscrit à temps complet au doctorat pour la durée de ses études n'excédant pas 21 sessions, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat;
 - d) La ou le stagiaire postdoctoral inscrit à l'Université pour la durée d'un stage n'excédant pas quatre (4) ans, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat;
 - e) Les professeures ou professeurs associés et les professeures ou professeurs chercheurs;
 - f) Les étudiantes ou les étudiants inscrits à temps complet dans une université reconnue et dont le travail s'inscrit dans le cadre de leur formation;
 - g) Les étudiantes ou les étudiants travaillant pendant la session d'été, si elles ou s'ils étaient inscrits à temps plein, dans une université reconnue à la session d'hiver précédente;
 - h) Les étudiantes ou les étudiants inscrits dans un programme de premier cycle pour un maximum de 15 heures semaine.
- Les personnes prévues aux alinéas a), b), c), d) et h) ne pourront accomplir, dans le cadre de leur statut et au-delà de la durée qui leur est applicable, des tâches accomplies généralement par des professionnelles et professionnels de recherche, à moins d'être embauchés à titre de professionnelle ou professionnel de recherche conformément aux stipulations de la convention collective.
- 3.03 À la demande du Syndicat, l'Employeur fournit dans un délai raisonnable l'identité d'une ou d'un stagiaire postdoctoral, le nom de la professeure ou du professeur qui l'accueille ainsi que la durée de son stage.
- 3.04 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, étant entendu que les tâches professionnelles ne peuvent constituer les tâches principales et habituelles de ces personnes.

Chapitre 4. Reconnaissance, droits et obligations des parties

- 4.01 Pour la négociation et l'application de la convention, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul représentant officiel et unique agent négociateur des professionnelles et professionnels de recherche couverts par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et tout amendement à celui-ci.
- 4.02 L'Employeur possède tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses droits et obligations, sous réserve des dispositions de la convention. Elle désigne son ou ses mandataires.
- 4.03 Aucune entente particulière entre l'Employeur et un, plusieurs ou l'ensemble des professionnelles et professionnels de recherche relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention n'est valide à moins d'avoir reçu l'approbation écrite d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat.
- 4.04 L'Employeur reconnaît l'intérêt de la participation des professionnelles et des professionnels de recherche aux activités du Centre. À cet effet, ils sont invités à siéger, le cas échéant, à divers comités du Centre.

Chapitre 5 Application de la convention collective

- 5.01 La professionnelle ou le professionnel de recherche se voit reconnaître l'autonomie professionnelle liée à son travail, c'est-à-dire le droit de pratiquer ses actions professionnelles selon les règles de l'art. Elle ou il n'est pas tenu de signer un document qu'en toute conscience professionnelle elle ou il ne peut endosser, ni de modifier un document qu'elle ou qu'il a signé et croit exact, sur le plan professionnel ; dans de tels cas, aucune mesure disciplinaire ne peut lui être imposée.

Non-discrimination

- 5.02 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à n'exercer aucune discrimination.
- 5.03 L'Employeur et le Syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.

Santé et sécurité au travail

- 5.04 Les parties, les chercheuses et chercheurs ainsi que les professionnelles et professionnels de recherche 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.

Responsabilité civile

- 5.05 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 au Centre, 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. Dans ce cas, la preuve de la faute lourde incombe à l'Employeur.

Qualifications requises

- 5.06 La qualification minimale requise pour un emploi de professionnelle ou professionnel de recherche est un diplôme universitaire terminal de premier (1^{er}) cycle dont l'obtention requiert un minimum de 16 années d'études.

Droit acquis

- 5.07 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui, à la date de la signature de la présente convention, s'est vu reconnaître des années d'expérience comme équivalence à des années d'études, est réputé posséder les qualifications minimales requises prévues à la clause 5.06.
- 5.08 La présente convention entre en vigueur à sa signature et le demeure jusqu'au 4 avril 2015. Elle n'a pas d'effet rétroactif, sauf en ce qui concerne la clause 22.03 qui a un effet rétroactif au 1^{er} avril 2010.
- 5.09 Les conditions de travail prévues dans la convention continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

- 5.10 Les travaux préliminaires au renouvellement de la convention collective commencent dans le sixième (6^e) mois précédant l'expiration de la convention.

Chapitre 6 Description et affichage des emplois

6.01 L’affichage est obligatoire pour les emplois dont la durée de contrat est de 600 heures et plus ainsi que pour le renouvellement d’emplois n’ayant jamais été affichés si la somme des heures du renouvellement et des dotations antérieures atteint au moins 600 heures. Toutefois, le chapitre 10 « Renouvellement de contrat » a préséance sur la présente clause. Pour les contrats en deçà de 600 heures, la chercheuse ou le chercheur responsable peut également se prévaloir des dispositions sur l’affichage

6.02 L’emploi est affiché 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.

Les professionnelles et professionnels de recherche inscrits sur la liste de disponibilité et le Syndicat en sont informés par courriel.

6.03 La description d’un emploi contient les éléments suivants :

- le nom de la chercheuse ou du chercheur responsable de la professionnelle ou du professionnel de recherche et une indication qu’elle ou qu’il agit à titre individuel ou à titre de coordonnateur ou coordonnatrice du Centre, de représentante ou de représentant d’un regroupement de chercheurs, de directrice ou de directeur d’un centre de recherche ou d’un institut reconnu par l’Université :
- le titre du projet
- la catégorie d’emploi à laquelle l’emploi proposé appartient conformément à l’annexe C
- une description sommaire des tâches
- les qualifications et exigences requises;
- l’horaire normal de travail
- le régime d’emploi et le nombre d’heures
- la durée du contrat
- les possibilités de renouvellement

Chapitre 7 Sélection et embauche

- 7.01 Pour les emplois affichés en vertu de la clause 6.01, la chercheuse ou le chercheur responsable procède, à la fin de la période d’affichage, à une présélection des candidatures reçues et satisfaisant aux exigences de l’emploi. La chercheuse ou le chercheur responsable est tenu de rencontrer au moins trois (3) professionnelles ou professionnels de recherche répondant aux exigences. Lorsqu’il y a moins de trois (3) professionnelles ou professionnels de recherche satisfaisant aux exigences, elle ou il les rencontre tous.
- 7.02 La chercheuse ou le chercheur responsable sélectionne la personne qu’il croit répondre le mieux aux exigences de l’emploi.
- 7.03 La candidate ou le candidat retenu doit répondre aux exigences de l’emploi en lien avec l’affichage.

Contrat d’engagement

- 7.04 L’engagement est confirmé par un contrat. Ce contrat contient, en plus des informations sur l’emploi, l’échelon auquel la professionnelle ou le professionnel de recherche sera intégré et, le cas échéant, le montant supplémentaire attribué. Le renouvellement est confirmé par la signature d’un nouveau contrat.
- 7.05 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la signature du contrat, l’Employeur informe le Syndicat du nom de la professionnelle ou du professionnel de recherche qui a obtenu l’emploi. Dans le cas où il s’agit du premier contrat d’une professionnelle ou d’un professionnel de recherche, l’Employeur fait parvenir au Syndicat les informations prévues à la clause 30.01.

Modification du contrat d’engagement

- 7.06 Dans l’une ou l’autre des situations prévues en 11.01, la chercheuse ou le chercheur responsable peut, après entente, modifier le contrat d’une professionnelle ou d’un professionnel de recherche. Si la chercheuse ou le chercheur responsable et la professionnelle ou le professionnel de recherche ne réussissent pas à s’entendre, la clause 11.01 s’applique.

Chapitre 8 Période d'essai

- 8.01 La première période d'essai d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche est d'une durée de 910 heures de travail. Par la suite, à chaque contrat avec une nouvelle chercheuse ou un nouveau chercheur responsable, la nouvelle période d'essai est de 455 heures.
- 8.02 Si la prestation de la professionnelle ou du professionnel de recherche est insatisfaisante ou comporte des éléments négatifs, la chercheuse ou le chercheur responsable invite la professionnelle ou le professionnel de recherche à la ou le rencontrer pour en discuter.
- 8.03 La professionnelle ou le professionnel de recherche en période d'essai a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, elle ou il n'a pas droit de recourir à la procédure de grief lorsque l'Employeur met fin à l'emploi.
- 8.04 À la fin de la période d'essai, la chercheuse ou le chercheur responsable, si elle ou il décide de maintenir en emploi la professionnelle ou le professionnel de recherche, confirme par écrit la fin et la réussite de la période d'essai à l'Employeur. Une copie de cet avis est versée au dossier de la professionnelle ou du professionnel de recherche.

Chapitre 9 Évaluation du travail

- 9.01 Une fois la période d'essai réussie, la chercheuse ou le chercheur responsable voit à ce que la professionnelle ou le professionnel de recherche reçoive régulièrement des indications sur la qualité de son travail.
- 9.02 Une évaluation écrite doit être faite lorsque des correctifs ou des ajustements doivent être apportés au travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche.
- 9.03 Lorsque des correctifs ou des ajustements sont formulés par la chercheuse ou le chercheur responsable, la professionnelle ou le professionnel de recherche doit y donner suite dans un délai raisonnable. La professionnelle ou le professionnel de recherche peut faire connaître sa réaction par écrit à la chercheuse ou au chercheur responsable.
- 9.04 Lorsque la professionnelle ou le professionnel de recherche ne peut donner suite à la demande d'ajustement, la chercheuse ou le chercheur responsable peut, conformément à la clause 11.01 g), mettre à pied la professionnelle ou le professionnel de recherche ou réajuster ses tâches de façon qualitative ou quantitative.
- 9.05 La mise à pied ou le réajustement qualitatif ou quantitatif des tâches de la professionnelle ou du professionnel de recherche peut être contesté selon les modalités du chapitre 25.

Chapitre 10 Renouvellement de contrat

10.01 Pour les emplois ayant été affichés et portant la mention renouvelable, la chercheuse ou le chercheur responsable avise la professionnelle ou le professionnel de recherche que son contrat sera prolongé au moins deux (2) semaines avant la fin d'un contrat (en incluant les prolongations) de 600 heures ou moins ou quatre (4) semaines avant la fin d'un contrat (en incluant les prolongations) supérieur à 600 heures. Dans ce cas, le contrat est prolongé, sans affichage, pour la durée déterminée par la chercheuse ou le chercheur responsable. Un document attestant la prolongation du contrat, ainsi que la durée de celle-ci, est transmis au Syndicat.

La professionnelle ou le professionnel de recherche peut refuser une telle prolongation. Elle ou il est alors placé sur la liste de disponibilité selon les dispositions de la clause 12.01.

Dans le cas où les services de la professionnelle ou du professionnel de recherche ne sont plus requis, la clause 11.02 s'applique, étant entendu que la chercheuse ou le chercheur responsable ne peut recourir à une autre personne pour s'acquitter des tâches de la professionnelle ou du professionnel de recherche dont le contrat n'est pas prolongé.

10.02 Dans le cas où la mention renouvelable n'a pas été indiquée lors du premier affichage, les règles concernant l'affichage, telles que prévues au chapitre 6 « Description et affichage des emplois », s'appliquent en spécifiant à l'affichage qu'il y a déjà une professionnelle ou un professionnel de recherche qui occupe l'emploi. Normalement, la professionnelle ou le professionnel de recherche qui occupe déjà l'emploi a priorité sur toute autre candidate ou tout autre candidat.

10.03 Dans l'éventualité où l'emploi a été affiché à deux (2) reprises ou plus sans la mention renouvelable, que le total des heures de travail des contrats affichés excède 600 heures, et que la professionnelle ou le professionnel de recherche en emploi a terminé sa période d'essai, les dispositions de la clause 10.01 s'appliquent.

10.04 Une interruption de contrat de moins de trois (3) mois ne peut pas compromettre le processus de renouvellement de contrat prévu au présent chapitre.

Chapitre 11 Terminaison de l'emploi

- 11.01 La chercheuse ou le chercheur responsable peut, en cours de contrat, procéder à la mise à pied d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche en raison de l'une ou l'autre des situations suivantes :
- a) départ de la chercheuse ou du chercheur responsable et de ses subventions;
 - b) manque de fonds dû à une diminution de financement ou à une augmentation des charges;
 - c) impossibilité de poursuivre le projet au même rythme;
 - d) cessation temporaire du projet de recherche;
 - e) réorganisation, réorientation ou évolution du projet de recherche nécessitant un temps de travail moindre ou des qualifications différentes de celles de la personne en place;
 - f) retour anticipé ou non d'un congé parental ou de toute autre absence de la professionnelle ou du professionnel de recherche titulaire de l'emploi;
 - g) évaluation du travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche jugée insatisfaisante;
 - h) impossibilité répétée pour la professionnelle ou le professionnel de recherche de rencontrer les exigences de l'horaire du projet de recherche établi ou modifié conformément à la clause 14.03.
- 11.02 Lorsqu'une chercheuse ou lorsqu'un chercheur responsable ne renouvelle pas un contrat renouvelable en vertu de la clause 10.02 ou doit, en vertu de la clause 11.01, 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 cumulé est la plus courte auprès de la chercheuse ou du chercheur responsable;
 - elle ou il procède à la mise à pied de cette professionnelle ou de ce professionnel de recherche, sauf si ses connaissances, ses qualifications ou ses habiletés sont nécessaires pour le maintien des activités de recherche. Dans ce cas, cette professionnelle ou ce professionnel de recherche demeure au travail et la chercheuse ou le chercheur responsable utilise le même processus pour identifier la professionnelle ou le professionnel de recherche devant effectivement être mis à pied;
 - à compétence égale, si le départ immédiat de la professionnelle ou du professionnel de recherche ayant le moins de service cumulé risque de compromettre la fin du projet de recherche, la chercheuse ou le chercheur responsable peut mettre à pied temporairement, pour une durée maximale de trois (3) mois, une professionnelle ou un professionnel de recherche ayant plus de service cumulé. Après cette période, cette dernière ou ce dernier est rappelé au travail et la professionnelle ou le professionnel de recherche qui devait initialement être mis à pied, est mis à pied.

- 11.03 Dans le cas de mise à pied, selon les dispositions évoquées à la clause 11.01, avant la fin prévue du contrat, la chercheuse ou le chercheur responsable avise la professionnelle ou le professionnel de recherche. Le préavis sera d'une (1) semaine si elle ou s'il cumule moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines si elle ou s'il cumule un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines si elle ou s'il cumule cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines si elle ou s'il cumule dix (10) ans ou plus de service continu. Elle ou il transmet une copie de cet avis à l'Employeur qui voit à le transmettre au Syndicat.
- 11.04 Les professionnelles ou professionnels de recherche mis à pied sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied lors de la réactivation des emplois par la chercheuse ou le chercheur responsable sous réserve que les emplois ouverts exigent les mêmes qualifications et que l'interruption ait été inférieure à 455 heures.
- 11.05 La chercheuse ou le chercheur responsable tente de rejoindre la professionnelle ou le professionnel de recherche par téléphone, à l'un ou l'autre de ses numéros de téléphone indiqués sur la liste de disponibilité.
- Lorsque cette professionnelle ou ce professionnel de recherche ne peut être rejoint par téléphone, la chercheuse ou le chercheur responsable lui transmet, par courrier électronique à l'adresse paraissant à la liste de disponibilité, un avis lui demandant de reprendre son travail à une date déterminée. Ce courrier électronique est envoyé en copie conforme à l'Employeur. La professionnelle ou le professionnel de recherche concerné qui ne donne pas de réponse affirmative à la chercheuse ou au chercheur responsable dans les cinq (5) jours ouvrables de l'envoi de l'avis perd sa priorité. Son nom est cependant maintenu sur la liste de disponibilité.
- 11.06 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui désire mettre fin à son emploi doit en informer la chercheuse ou le chercheur responsable au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue pour son départ. La chercheuse ou le chercheur responsable en avise l'Employeur, qui en avise à son tour le Syndicat. Son nom n'est pas inscrit sur la liste de disponibilité.

Chapitre 12 Liste de disponibilité et lien d'emploi

- 12.01 L'Employeur tient une liste de disponibilité de toutes les professionnelles et de tous les professionnels de recherche mis à pied en vertu des clauses 11.01 et 11.02 qui comptent plus de 140 heures de service cumulé. Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche dont le contrat vient à échéance dans les 30 prochains jours et qui souhaite voir son nom apparaître sur la liste de disponibilité en informe l'Employeur.
- 12.02 La professionnelle ou le professionnel de recherche est inscrit sur cette liste pour une période maximale d'un an suivant la date effective de sa mise à pied. Après cette période, la professionnelle ou le professionnel de recherche qui n'exerce aucun emploi au Centre voit son nom rayé de la liste de disponibilité et son lien d'emploi est rompu.
- 12.03 Cette liste est établie chaque mois ou à toute autre date convenue entre l'Employeur et le Syndicat. Elle est envoyée au Syndicat par voie électronique et est rendue disponible à la chercheuse ou au chercheur qui en fait la demande. Elle contient les données suivantes relatives aux professionnelles et professionnels de recherche concernés :
- nom et prénom
 - no d'employé
 - adresse de courrier électronique
 - numéros de téléphone (deux (2) numéros maximum)
 - date du début et durée du service cumulé
 - dernier chercheur ou dernière chercheuse responsable et date de fin de cet emploi
 - date de fin de la première période d'essai
- Il incombe à la professionnelle ou au professionnel de recherche de fournir ses coordonnées à l'Employeur.

Chapitre 13 Dépenses inhérentes à la fonction

- 13.01 La professionnelle ou le professionnel de recherche doit obtenir l'autorisation de la chercheuse ou du chercheur responsable avant d'engager des dépenses pour s'acquitter de ses fonctions.
- 13.02 Les déplacements et frais de séjour de la professionnelle ou du professionnel de recherche pour l'accomplissement de son travail lui sont remboursés selon les normes en vigueur dans le Centre ou dans le projet de recherche.
- 13.03 L'utilisation des instruments, du matériel et des équipements mis à la disposition de la professionnelle ou du professionnel de recherche est limitée aux fins de sa prestation de service auprès du Centre.

Chapitre 14 Horaire et semaine de travail

Semaine de travail

- 14.01 La durée d'une semaine de travail pour une professionnelle ou un professionnel de recherche à temps complet, dans un contexte normal, est de 35 heures. La professionnelle ou le professionnel de recherche peut, dans des circonstances normales, refuser de travailler plus de 40 heures dans une semaine.

Horaire de travail

- 14.02 La nature même du statut de professionnelle ou de professionnel exige une certaine disponibilité.
- 14.03 Les horaires de travail sont déterminés au sein de chaque projet de recherche en tenant compte de la nature et des besoins du projet ainsi que de l'emploi occupé par la professionnelle ou le professionnel de recherche. Cette information est inscrite sur l'affichage de l'emploi et au contrat. L'horaire peut être modifié en raison des exigences reliées au projet de recherche.

Étalement des heures

- 14.04 Les heures de travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche peuvent être étalées sur une période convenue entre cette dernière ou ce dernier et la chercheuse ou le chercheur responsable. Dans les cas où il serait impossible d'en arriver à un accord sur l'étalement des heures, la fenêtre de cet étalement est déterminée par la chercheuse ou le chercheur responsable et est d'au plus douze (12) semaines. Les heures supplémentaires qui ne peuvent être compensées en temps durant la période d'étalement convenue ou arrêtée par la chercheuse ou le chercheur responsable sont payées conformément aux normes du travail.

Chapitre 15 Perfectionnement

- 15.01 Les parties reconnaissent l'importance du perfectionnement des professionnelles et professionnels de recherche et collaborent à cette fin.
- 15.02 La professionnelle ou le professionnel de recherche est normalement libéré pour une période minimale annuelle de 15 heures,
- sous réserve des contraintes et orientations du projet de recherche, pour participer aux activités scientifiques régulières et aux programmes de formation du Centre, et,
 - avec l'autorisation de la chercheuse ou du chercheur responsable, pour participer sans frais à des activités scientifiques ou de formation à l'extérieur du Centre, et,
 - sous réserve des contraintes et orientations du projet de recherche, pour participer à des activités de perfectionnement qui pourraient être mises sur pied pour une professionnelle ou un professionnel de recherche ou pour un groupe de professionnelles ou de professionnels de recherche.
- 15.03 Les activités de perfectionnement sont celles qui sont reliées directement aux tâches de l'emploi de la professionnelle ou du 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 ;
 - accomplir des tâches nouvelles dans son emploi actuel.
- 15.04 Une professionnelle ou un professionnel de recherche ayant complété une première période d'essai, soit 910 heures, peut soumettre le premier lundi d'avril de chaque année une demande individuelle de perfectionnement au Comité des relations de travail.
- En tout temps durant l'année, des projets de formation collective peuvent être soumis par une ou un des chercheurs responsables, l'Employeur ou le Syndicat au Comité des relations de travail. La réussite de la période d'essai n'est pas obligatoire pour participer à ces projets collectifs.
- 15.05 Les parties mandatent le Comité des relations de travail pour prendre connaissance, analyser et recommander ou non à l'Employeur les demandes de perfectionnement qui lui sont présentées conformément à la clause 15.04.
- 15.06 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui ne complète pas ou ne réussit pas l'activité de perfectionnement pour laquelle elle ou il a reçu un financement de l'Employeur ne peut refaire une demande de perfectionnement pour la même activité.
- 15.07 L'Employeur rend compte annuellement au Syndicat des activités de perfectionnement auxquelles ont participé les professionnelles et professionnels de recherche en vertu de 15.02, ainsi que des sommes qui y ont été rattachées.
- 15.08 L'Employeur invite une professionnelle ou un professionnel de recherche à participer au Comité des conférenciers invités.

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

Chapitre 16 Propriété intellectuelle

- 16.01 Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut être reconnu comme auteur ou inventeur, conformément aux lois en vigueur au Québec, dont la Loi sur le droit d’auteur (L.R. 1985, chapitre ch. C-42) et la Loi sur les brevets (L.R. 1985, Ch. P-4). Elle ou il est couvert par les règlements en vigueur au Centre hospitalier universitaire de Québec en cette matière.
- 16.02 En cas de litige, le cas est traité selon les dispositions du Cadre réglementaire sur l’organisation et les bonnes pratiques de la recherche au Centre hospitalier universitaire de Québec.

Chapitre 17 Services essentiels

- 17.01 En cas de grève ou de lock-out, les parties conviennent qu'une activité suffisante des professionnelles et professionnels de recherche doit être maintenue 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 du chercheur ou de la chercheuse à l'égard d'un organisme ou d'une entreprise donnant ainsi ouverture à des recours en dommages et intérêts.
- 17.02 Les parties conviennent de se rencontrer avant le début de l'exercice du droit de grève ou de lock-out pour convenir du nombre d'heures de prestation que chacune et chacun des professionnelles et professionnels de recherche devra fournir.
- 17.03 En cas de mésentente et avant le début de l'exercice du droit de grève ou de lock-out, un arbitre nommé conjointement par les parties détermine le nombre d'heures de prestation que chacune et chacun des professionnelles et professionnels de recherche devra fournir.

Chapitre 18 Assurances collectives

- 18.01 L'Employeur, après consultation du Syndicat, met à la disposition des professionnelles et professionnels de recherche des régimes d'assurance collective, comprenant une assurance salaire, auxquels la professionnelle ou le professionnel de recherche est tenu d'adhérer.
- 18.02 L'Employeur paie 60 % de la prime des régimes d'assurance collective de la professionnelle ou du professionnel de recherche jusqu'à un montant maximal de 1100 \$.
- 18.03 La professionnelle ou le professionnel de recherche inscrit sur la liste de disponibilité peut, s'il en fait la demande, demeurer couvert par les régimes d'assurance collective, selon leurs modalités, tant qu'il paie sa part du coût ainsi que celle de l'Employeur.
- 18.04 L'Employeur ne peut modifier les protections des régimes d'assurance collective sans d'abord consulter les professionnelles et les professionnels de recherche.

Chapitre 19 Invalidité

- 19.01 Par invalidité on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, d'un accident, d'une complication de grossesse, d'un avortement thérapeutique, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale, d'un don d'organe ou de moelle osseuse, faisant l'objet d'un suivi médical qui rend la professionnelle ou le professionnel de recherche incapable d'accomplir toutes les tâches habituelles de son emploi.
- 19.02 Par année financière, la professionnelle ou le professionnel de recherche bénéficie, au prorata de son régime d'emploi, de 10 jours ouvrables rémunérés d'absence pour cause d'invalidité.
- 19.03 L'Employeur peut exiger de la professionnelle ou du professionnel de recherche un certificat médical détaillé dès le troisième (3^e) jour ouvrable consécutif d'absence. L'Employeur peut faire vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.
- 19.04 Une professionnelle ou un professionnel de recherche ne peut bénéficier d'une absence pour cause d'invalidité pendant la durée de celle-ci si elle ou s'il exerce des activités professionnelles externes qui sont incompatibles avec l'incapacité reliée à cette invalidité.
- 19.05 Si l'invalidité d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche se prolonge au-delà de la période prévue à l'article 19.02, les jours d'absence pour invalidité utilisés sont comptabilisés à l'intérieur du délai de carence prévu au régime d'assurance invalidité. Si l'invalidité se prolonge au-delà du délai de carence, le régime d'assurance salaire de longue durée assure les prestations selon les modalités en vigueur.
- 19.06 Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée par le fait ou à l'occasion de son travail, l'Employeur paie à la professionnelle ou au professionnel de recherche pour les 5 premiers jours la différence entre son plein traitement et les prestations payées par la CSST.
- 19.07 À la fin de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'Employeur doit réintégrer la professionnelle ou le professionnel de recherche dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il était resté au travail. Si le poste habituel de la professionnelle ou du professionnel de recherche n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle ou il avait alors été au travail.

Chapitre 20 Droits parentaux

À moins de stipulations expresses contraires, le présent chapitre ne peut avoir pour effet de conférer à la professionnelle ou au professionnel de recherche un avantage monétaire ou non monétaire dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou s'il était demeuré au travail.

Naissance ou adoption

20.01 Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut s'absenter du travail sans perte de traitement pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse.

La professionnelle ou le professionnel de recherche qui adopte l'enfant de son conjoint peut également bénéficier de ce congé.

20.02 Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la professionnelle ou du professionnel de recherche. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

20.03 La professionnelle ou le professionnel de recherche doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

Section I - Congé de paternité

20.04 Un professionnel de recherche a droit à un congé de paternité sans salaire, d'au plus cinq (5) semaines continues, à l'occasion de la naissance de son enfant.

20.05 Ce congé de paternité de cinq (5) semaines continues s'ajoute au congé prévu en 20.01.

20.06 Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

20.07 Sur demande du professionnel de recherche, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié doit s'absenter en vertu des articles 79.1 ou 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Avis à l'Employeur

20.08 Le professionnel de recherche doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de la date du début du congé et de celle du retour au travail et, sur demande de l'Employeur, fournir un document justifiant le congé.

Présomption de démission

20.09 Le professionnel de recherche qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur est présumé avoir démissionné.

Section II - Congé de maternité

Grossesse

- 20.10 Une 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 et effectué par une sage-femme.
- 20.11 La professionnelle de recherche avise l'Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

Durée et répartition du congé

- 20.12 La professionnelle de recherche enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de vingt et une (21) semaines continues. Elle peut toutefois avoir droit à une indemnité de maternité conformément aux clauses 20.55 à 20.63.
- 20.13 La professionnelle de recherche peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de vingt et une (21) semaines continues.
- 20.14 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la professionnelle de recherche a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

Début du congé

- 20.15 Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard vingt et une (21) semaines après la semaine de l'accouchement.
- 20.16 Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la professionnelle de recherche a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à la clause 20.12 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Interruption du congé

- 20.17 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la professionnelle de recherche a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
- 20.18 Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la professionnelle de recherche a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de vingt et une (21) semaines continues à compter de la semaine de

l'événement. Elle peut toutefois avoir droit à une indemnité de maternité conformément aux clauses 20.55 à 20.63.

- 20.19 En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la professionnelle de recherche doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

Avis à l'Employeur

- 20.20 Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.
- 20.21 Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

Réduction du délai d'avis

- 20.22 L'avis peut être de moins de deux (2) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

Certificat médical

- 20.23 À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la professionnelle de recherche enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

Avis de réduction du congé

- 20.24 Une professionnelle de recherche peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux clauses 20.19 et 20.20 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Si l'Employeur y consent, la professionnelle de recherche peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Certificat médical

- 20.25 Toutefois, l'Employeur peut exiger de la professionnelle de recherche qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Fractionnement du congé

- 20.26 Sur demande de la professionnelle de recherche, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la professionnelle de recherche doit s'absenter en vertu des articles 79.1 ou 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

- 20.27 La professionnelle de recherche avise l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Présomption de démission

- 20.28 La professionnelle de recherche qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur est présumée avoir démissionné.

Section III - Congé d'adoption

- 20.29 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint n'a pas droit à ce congé.
- 20.30 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui adopte légalement un enfant, autre que celui de sa conjointe ou de son conjoint, a droit, en sus du congé prévu en 20.01, à un (1) congé pour adoption sans salaire, d'au plus cinq (5) semaines continues.
- 20.31 Ce congé peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption ou, dans le cas d'une adoption hors Québec, deux semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant. Il se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents.

Avis à l'Employeur

- 20.32 La professionnelle ou le professionnel de recherche avise l'Employeur le plus tôt possible de la date du début du congé et de celle du retour au travail et, sur demande de l'Employeur, fournir un document justifiant le congé.

Avis de réduction du congé

- 20.33 Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à la présence clause après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Fractionnement du congé

- 20.34 Sur demande de la professionnelle ou du professionnel de recherche, le congé peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la professionnelle ou du professionnel de recherche s'absente en vertu des articles 79.1 ou 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).
- 20.35 La professionnelle ou le professionnel de recherche avise l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Présomption de démission

- 20.36 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur est présumé avoir démissionné.

Section IV - Congé parental

- 20.37 La professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à la suite d'un congé de naissance, de maternité, de paternité ou d'adoption à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.
- 20.38 Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la professionnelle ou au professionnel de recherche dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où la professionnelle ou le professionnel de recherche quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.
- 20.39 Il 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.
- 20.40 Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant ait été confié à la professionnelle ou au professionnel de recherche.
- 20.41 Durant le congé parental prévu à la présente section, la professionnelle ou le professionnel de recherche ne cumule pas de jours de vacances ni ne bénéficie d'aucune absence pour invalidité.

Avis à l'Employeur

- 20.42 Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la professionnelle ou du professionnel de recherche est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

Avis de réduction du congé

- 20.43 Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à la clause précédente après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 20.44 Si l'Employeur y consent, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

Fractionnement du congé

- 20.45 Sur demande de la professionnelle ou du professionnel de recherche, le congé peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la professionnelle ou le professionnel de recherche s'absente en vertu des articles 79.1 ou 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

- 20.46 La professionnelle ou le professionnel de recherche avise l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournit un document la justifiant.

Présomption de démission

- 20.47 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur est présumé avoir démissionné.

Section V - Autres dispositions

Suspension du congé

- 20.48 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche pendant la durée de cette hospitalisation.
- 20.49 En outre, la professionnelle ou le professionnel de recherche qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la professionnelle de recherche l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

Bénéfices durant les congés

- 20.50 La professionnelle ou le professionnel de recherche est réputé en emploi durant son congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental et durant les prolongations prévues au présent chapitre. Elle ou il bénéficie, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, des avantages suivants :
- assurances collectives, dont l'Employeur assume sa part habituelle, à condition qu'elle ou qu'il verse sa contribution habituelle;
 - régime de retraite, dont l'Employeur assume sa part habituelle, à condition qu'elle ou qu'il verse sa cotisation habituelle;
 - cumul de service au prorata des heures qui auraient été travaillées si elle ou s'il n'avait pas bénéficié d'un congé;
 - droit de postuler à un emploi conformément aux stipulations du chapitre 7 « Sélection et embauche ».
- 20.51 La professionnelle ou le professionnel de recherche peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité, de paternité ou d'adoption et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle ou il avise par écrit l'Employeur de la date du report.

Retour au travail

- 20.52 À la fin d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, l'Employeur doit réintégrer la professionnelle ou le professionnel de recherche dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou s'il était resté au travail.

- 20.53 Si le poste habituel de la professionnelle ou du professionnel de recherche n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle ou s'il avait alors été au travail. Il doit la ou le réintégrer dans l'emploi qu'elle ou qu'il a obtenu conformément aux stipulations du chapitre 7 « Sélection et embauche ». Sinon elle ou il est inscrit sur la liste de disponibilité.
- 20.54 Lorsque l'Employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus la professionnelle ou le professionnel de recherche si elle ou s'il était demeuré au travail, celle-ci ou celui-ci conserve les mêmes droits que les professionnelles ou professionnels de recherche effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.

Section VI - Indemnités de maternité

- 20.55 Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de complément aux prestations de maternité et parentales du régime québécois d'assurance parentale ou, dans les cas et les conditions prévues ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le régime québécois d'assurance parentale ne s'applique pas.
- 20.56 La professionnelle de recherche qui a cumulé 910 heures de travail à titre de professionnelle de recherche au cours des 365 jours précédant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations de maternité et parentales au régime québécois d'assurance parentale, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance parentale, pendant que le congé de maternité est en vigueur, à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire régulier et les prestations hebdomadaires de maternité et parentales reçues ou qu'elle pourrait recevoir.
- 20.57 Lors de la reprise du congé de maternité fractionné ou suspendu en vertu 20.26 ou de 20.48, 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.
- 20.58 Aucune indemnité de maternité n'est versée durant une période de vacances au cours de laquelle la professionnelle de recherche est rémunérée.
- 20.59 Pour le calcul des indemnités, le traitement de la professionnelle de recherche est le traitement qu'elle aurait dû toucher pendant son congé de maternité.
- 20.60 Le total des prestations de maternité et parentales, des indemnités de maternité et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la professionnelle de recherche ne devra, en aucun cas, dépasser 93 % de son traitement habituel.
- 20.61 L'indemnité de maternité complémentaire se calcule à partir des prestations 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 du Régime québécois d'assurance parentale.

- 20.62 L'Employeur ne rembourse pas à la professionnelle ou au professionnel de recherche les sommes qui pourraient être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.
- 20.63 Nonobstant les clauses précédentes, les indemnités prévues aux clauses 20.55 à 20.57 se terminent avec la fin du contrat si celle-ci était prévue avant la date de retour et qu'aucun renouvellement de contrat n'ait été prévu.

Section VII – Absences et congés pour raisons familiales ou parentales

Obligations familiales

- 20.64 Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.
- 20.65 Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.
- 20.66 La professionnelle ou le professionnel de recherche doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Maladie ou accident

- 20.67 Une professionnelle ou un professionnel de recherche qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise 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.
- 20.68 La professionnelle ou le professionnel de recherche doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.
- 20.69 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 de recherche a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.
- 20.70 La professionnelle ou le professionnel de recherche a également droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

- 20.71 La professionnelle ou le professionnel de recherche peut s'absenter sans traitement du travail pendant une période d'au plus 52 semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.
- 20.72 La professionnelle ou le professionnel de recherche peut s'absenter sans traitement du travail pendant une période d'au plus 52 semaines si son conjoint (ou sa conjointe) ou son enfant décède par suicide.
- 20.73 La professionnelle ou le professionnel de recherche peut s'absenter sans traitement du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint (ou sa conjointe) ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.
- 20.74 Les articles 20.70 à 20.73 s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.
- Toutefois, une professionnelle ou un professionnel de recherche ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'elle-même ou lui-même ou, dans le cas de l'article 20.72, la personne décédée, s'il s'agit du conjoint (ou de la conjointe) ou d'un enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.
- 20.75 Les articles 20.70 et 20.73 s'appliquent si le préjudice ou le décès survient dans l'une des situations décrites à l'article 79.1.2 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).
- 20.76 La période d'absence prévue aux articles 20.70 à 20.73 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard, selon le cas, 52 ou 104 semaines après cette date. Si l'Employeur y consent, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.
- 20.77 La condition d'application énoncée à l'article 20.67 ainsi que les articles 20.68 et 20.78 à 20.80 s'appliquent aux périodes d'absences prévues par les articles 20.70 à 20.73 compte tenu des adaptations nécessaires.
- 20.78 La participation de la professionnelle ou du professionnel de recherche aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence de la professionnelle ou du professionnel de recherche, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.
- 20.79 À la fin de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'Employeur doit réintégrer la professionnelle ou le professionnel de recherche dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou s'il était resté au travail. Si le poste habituel de la professionnelle ou du professionnel de recherche n'existe

plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle ou s'il avait alors été au travail.

- 20.80 Lorsque l'Employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus la professionnelle ou le professionnel de recherche si elle ou s'il était demeuré au travail, celle-ci ou celui-ci conserve les mêmes droits que les professionnelles ou les professionnels de recherche effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.

Chapitre 21 Régime de retraite

Section I Régime de retraite

- 21.01 Les professionnelles et professionnels de recherche sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Section II Programme de retraite progressive

- 21.02 Le programme de retraite progressive a pour effet de permettre à une professionnelle ou un professionnel de recherche à temps complet ou à temps partiel travaillant plus de cinquante pour cent (50 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

- 21.03 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.

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

- 21.04 Le programme de retraite progressive est assujetti aux dispositions qui suivent :

1) Période couverte par la présente section et prise de la retraite

- a) Les dispositions de la présente section 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 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, l'entente peut être prolongée au maximum d'une année, jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite si, pour des circonstances hors de son contrôle (ex.: grève, lock-out, corrections du service antérieur), la professionnelle ou le professionnel de recherche n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente.

Si, après cette prolongation, la professionnelle ou le professionnel de recherche n'est pas encore admissible à la retraite, l'entente prend fin sans perte des avantages octroyés en vertu de cette entente et la professionnelle ou le professionnel de recherche n'est plus couvert par les dispositions de la présente section. Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel de recherche demeure à l'emploi et fournit une prestation de travail correspondant à celle qu'elle ou il accomplissait avant le début de l'entente et ce, jusqu'à son admissibilité à la retraite ou avant cette date, à son choix.

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) l'aménagement de la prestation de travail doit être convenu entre la professionnelle ou le professionnel de recherche et l'Employeur et peut varier durant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la professionnelle ou le professionnel de recherche peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement de la prestation de travail;
- d) 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-vingts pour cent (80 %) de celle d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à temps complet.

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 ancienneté ou service cumulé comme si elle ou il ne participait pas au programme;
- c) une professionnelle ou un professionnel de recherche se voit créditer, aux fins d'admissibilité, une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle ou il accomplissait avant le début de l'entente;
- d) pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel de recherche et l'Employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la professionnelle ou le professionnel de recherche accomplissait avant le début de l'entente;
- e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel de recherche est exonéré de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle ou il accomplissait avant le début de l'entente.

Pendant une période d'invalidité, la professionnelle ou le professionnel de recherche reçoit une prestation d'assurance salaire calculée sur la base du pourcentage de la prestation de travail au moment où débute l'invalidité et ce, sans dépasser la date de la prise effective de la retraite.

4) Cessation de l'entente

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès de la professionnelle ou du professionnel de recherche avant la fin de l'entente, celle-ci prend fin à la date de l'événement. L'entente prend également fin lors d'une mutation à moins que la professionnelle ou le professionnel de recherche et l'Employeur en conviennent autrement ainsi que lors d'une invalidité de la professionnelle ou du professionnel de recherche qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci ou celui-ci était admissible à l'assurance salaire. Dans ce cas, le service crédi-

té en vertu de l'entente est maintenu. Le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier. Il en est de même en cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'Employeur.

5) Non renouvellement de contrat ou mise à pied

Dans l'éventualité où son contrat n'est pas renouvelé ou lors de sa mise à pied en vertu de l'article 11.01, la professionnelle ou le professionnel de recherche est réputé, aux fins de l'application de la procédure de rappel, fournir une prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) correspondant à celle qu'elle ou il accomplissait avant le début de l'entente.

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel de recherche est mis à pied, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente. Cette entente continue de s'appliquer comme si la mise à pied n'avait pas eu lieu et est prolongée jusqu'à la fin de la période pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel de recherche est inscrit sur la liste de disponibilité.

Chapitre 22 Traitement

- 22.01 Les salaires et tous les bénéfices sont versés aux professionnelles et professionnels de recherche selon les procédures en usage au Centre hospitalier universitaire de Québec.
- 22.02 L'échelle de salaire des professionnelles et professionnels de recherche en vigueur le 4 avril 2009 apparaît à l'annexe B.
- 22.03 L'échelle des salaires des professionnelles et professionnels de recherche en vigueur au 1^{er} avril 2010 apparaît à l'annexe B0. Cette échelle est obtenue en majorant de 3,25 % l'échelle en vigueur le 4 avril 2009 et en ajoutant un échelon aux catégories I et II.
- 22.04 L'échelle des salaires des professionnelles et professionnels de recherche en vigueur au 1^{er} avril 2011 apparaît à l'annexe B1. Cette échelle est obtenue en majorant de 2,5 % l'échelle en vigueur le 1^{er} avril 2010 et en ajoutant un échelon aux catégories I et II.
- 22.05 L'échelle des salaires des professionnelles et professionnels de recherche en vigueur au 1^{er} avril 2012 apparaît à l'annexe B2. Cette échelle est obtenue en majorant de 1,5 % l'échelle en vigueur le 1^{er} avril 2011.
- 22.06 L'échelle des salaires des professionnelles et professionnels de recherche en vigueur au 1^{er} avril 2013 apparaît à l'annexe B3. Cette échelle est obtenue en majorant de 2,0 % l'échelle en vigueur le 1^{er} avril 2012.
- 22.07 L'échelle des salaires des professionnelles et professionnels de recherche en vigueur au 1^{er} avril 2014 apparaît à l'annexe B4. Cette échelle est obtenue en majorant de 2,0 % l'échelle en vigueur le 1^{er} avril 2013.
- 22.08 L'échelle des salaires des professionnelles et professionnels de recherche en vigueur au 1^{er} avril 2015 apparaît à l'annexe B5. Cette échelle est obtenue en majorant de 2,5 % l'échelle en vigueur le 1^{er} avril 2014.
- 22.09 La chercheuse ou le chercheur responsable intègre la professionnelle ou le professionnel de recherche, au moment de son engagement, dans l'échelle correspondant à la catégorie d'emploi appropriée et à l'échelon qui correspond au nombre d'années d'expérience pertinente de la professionnelle ou du professionnel de recherche depuis l'obtention du premier (1^{er}) diplôme de premier (1^{er}) cycle.
- 22.10 L'Employeur reconnaît deux (2) années d'expérience pour un diplôme de maîtrise et trois (3) années supplémentaires pour un diplôme de doctorat s'ils sont en lien avec l'emploi occupé, sous réserve que ces années n'ont pas déjà été reconnues comme années d'expérience de travail.

Progression dans les échelles

- 22.11 La professionnelle ou le professionnel de recherche progresse d'un échelon salarial à chaque 1 820 heures de travail, excluant les heures faites en temps supplémentaire.

Montant supplémentaire

- 22.12 La chercheuse ou le chercheur responsable peut offrir un montant supplémentaire pour attirer ou retenir une professionnelle ou un professionnel de recherche, dans le respect des dispositions de la Loi sur l'équité salariale. Dans ces cas, l'Employeur en informe le Syndicat.

Litiges relatifs au traitement

- 22.13 La classification d'un emploi et la détermination du nombre d'années d'expérience pertinente peuvent être contestées selon les modalités du chapitre 24.

Mesures transitoires

- 22.14 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui, au 31 mars 2010, était à l'échelon 10 de la catégorie I ou à l'échelon 14 de la catégorie II progresse d'un échelon en date du 1^{er} avril 2010 et du 1^{er} avril 2011, conformément à la clause 22.11.

Chapitre 23 Vacances et congés

- 23.01 La professionnelle ou le professionnel de recherche à temps complet bénéficiant d'un contrat d'un an (1 820 heures) et plus ou d'une suite de contrats contigus de durée totale équivalente bénéficie de vacances annuelles payées de :
- 20 jours ouvrables (140 heures) si elle ou il a moins de 15 ans service cumulé au 1^{er} avril ;
 - 23 jours ouvrables (161 heures) si elle ou il a 15 ans ou plus de service cumulé au 1^{er} avril.
- 23.02 La professionnelle ou le professionnel de recherche non couvert par la clause 23.01 bénéficie de vacances annuelles dans la proportion établie à la clause 23.01.
- 23.03 Lors d'une mise à pied, la professionnelle ou le professionnel de recherche reçoit une indemnité salariale pour les vacances non prises.
- Dans le cas où la période de mise à pied est prévisiblement plus courte que la partie inutilisée des vacances et que la professionnelle ou le professionnel de recherche est réembauché par la même chercheuse ou le même chercheur responsable, cette partie est reportée sur le prochain contrat.
- 23.04 Le choix des vacances de la professionnelle ou du professionnel de recherche se fait après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable, en tenant compte des besoins de la recherche et, s'il y a lieu, de l'ancienneté. La chercheuse ou le chercheur tient compte, dans la mesure du possible, des préférences exprimées par la professionnelle ou le professionnel. À défaut d'entente, la chercheuse ou le chercheur fixe la période de vacances.
- Sous réserve d'une autorisation de la chercheuse ou du chercheur, les jours de vacances ne peuvent être reportés d'une année financière à l'autre.
- 23.05 Des modifications peuvent être apportées à la période de vacances en respectant les règles établies à la clause précédente.
- 23.06 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 de durée équivalente. Si la période de vacances annuelles est fractionnée, la demande de congé non rémunéré doit être contiguë à la période de vacances la plus longue.

Congés fériés

- 23.07 Les congés fériés, chômés et payés sont :
- le jour de l'An
 - le lendemain du jour de l'An
 - le Vendredi saint
 - le lundi de Pâques

- la fête nationale du Québec
- la fête des Patriotes
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- le jour de l'Action de Grâce
- la veille de Noël
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël
- la veille du jour de l'An

Les professionnelles ou professionnels de recherche qui travaillent à temps complet et qui sont sous contrat au moment des dits congés en bénéficient.

Sous réserve des besoins des travaux de recherche en cours, la professionnelle ou le professionnel de recherche n'est pas tenu de se présenter au travail entre Noël et le jour de l'An. La professionnelle ou le professionnel de recherche ne subit alors aucune perte de traitement.

- 23.08 La professionnelle ou le professionnel de recherche travaillant moins de 35 heures par semaine n'est pas rémunéré pour les congés fériés. Toutefois, elle ou il reçoit sur chaque paie une rémunération équivalente au prorata du nombre d'heures hebdomadaires au contrat.

Congés sociaux

- 23.09 La professionnelle ou le professionnel de recherche a le droit de s'absenter sans perte de traitement dans le cas du décès d'un parent, de son mariage ou de celui d'un proche et pour faire face à des obligations parentales. La professionnelle ou le professionnel de recherche et la chercheuse ou le chercheur responsable conviennent de la période et de la durée de l'absence.
- 23.10 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui est appelé à agir comme jurée ou juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de traitement ni de droit.

L'Employeur perçoit les compensations qui pourraient être versées à cet effet.

Chapitre 24 Litiges relatifs à la classification, au traitement et à l'évaluation du travail

- 24.01 Les parties conviennent de former un « Comité de sages » dont le rôle sera de trancher les litiges relatifs à la classification d'un emploi, à la détermination du traitement et à l'évaluation du travail.
- 24.02 Le comité est formé de trois (3) membres permanents et de deux (2) membres substitués. Chaque partie désigne un (1) membre permanent et (1) membre substitut. Le troisième membre permanent est nommé conjointement par les parties. Ces nominations doivent s'effectuer dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la signature de la convention collective. Tous les membres du comité doivent provenir de l'extérieur du Centre. Ces personnes ressources peuvent provenir d'un centre de recherche ou avoir une connaissance suffisante du milieu de la recherche.
- 24.03 Le comité établit ses règles de procédure et les transmet à l'Employeur et au Syndicat. Si le comité juge bon d'entendre une partie, il en informe l'autre et l'invite à se présenter devant lui. Le Comité de relations de travail, tel que défini au chapitre 25, rencontrera les membres du Comité de sages afin de les informer sur les différents paramètres ayant été discutés en ce qui a trait à la classification et à la détermination des échelles.
- 24.04 Le comité consigne ses décisions par écrit et en transmet copie à l'Employeur qui en assure la transmission à la professionnelle ou au professionnel de recherche, à la chercheuse ou au chercheur responsable et au Syndicat.
- 24.05 Toute demande d'étude de dossier doit être acheminée à l'Employeur.
- 24.06 Les frais de secrétariat du comité sont assumés par l'Employeur. Pour les autres frais d'opération, ils sont assumés par chaque partie pour les dépenses et honoraires de leur membre respectif et ceux du troisième (3^e) membre sont partagés entre le Syndicat et l'Employeur.
- 24.07 Les décisions du comité sont sans appel.

Chapitre 25 Mécanismes de règlement des griefs et arbitrage

Disposition générale

25.01 Les parties conviennent que tout grief doit être traité et réglé le plus rapidement possible.

Procédure de grief

25.02 Dans un contexte d'ouverture mutuelle et de dialogue, il est souhaitable que, avant sa soumission, un grief individuel ou de groupe fasse l'objet d'une discussion entre la professionnelle ou le professionnel de recherche ou les professionnelles et professionnels de recherche concernés, la chercheuse ou le chercheur responsable, un représentant du Syndicat et un représentant de l'Employeur.

25.03 Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche, tout groupe de professionnelles ou professionnels de recherche, ou le Syndicat peut soumettre un grief par écrit à l'Employeur. Une copie du grief doit être transmise à la chercheuse ou au chercheur responsable concerné et, le cas échéant, au Syndicat.

25.04 Tout grief doit être soumis dans les 30 jours ouvrables de la connaissance du fait dont il découle, mais sans excéder un délai de six (6) mois de l'occurrence de ce fait.

25.05 Sauf pour les griefs découlant des chapitres 10 et 11 et de la clause 26.03 dont le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur, la preuve incombe au Syndicat.

25.06 L'avis de grief doit contenir un exposé sommaire des motifs du grief, les chapitres et les clauses de la convention s'y rapportant ainsi que le correctif demandé.

25.07 À moins que le grief n'ait été réglé à l'amiable, l'Employeur doit donner sa réponse par écrit au Syndicat dans les 20 jours ouvrables de la soumission du grief. Si la réponse n'est pas satisfaisante ou si l'Employeur ne répond pas, l'une ou l'autre partie convoque les membres du Comité de relations de travail dans les dix (10) jours ouvrables afin de discuter du grief.

Tout règlement de grief doit faire l'objet d'une entente écrite.

Comité de relations de travail (CRT)

25.08 L'Employeur et le Syndicat 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 (CRT).

25.09 Le CRT est composé de trois (3) représentantes ou représentants de l'Employeur et de trois (3) représentantes ou représentants du Syndicat, désignés au plus tard dans les 30 jours ouvrables suivant la date de la signature de la présente convention.

25.10 Le CRT doit étudier et discuter toute question, y compris un grief, relative aux conditions de travail ou aux relations entre l'Employeur d'une part et les professionnelles et professionnels de recherche et le Syndicat d'autre part, déterminée par entente entre les parties ou qui est spécifiquement identifiée par l'une ou l'autre des parties dans l'avis de convocation.

- 25.11 Les parties s'emploient à rechercher une (ou des) solution(s) appropriée(s) sur la question discutée et à formuler des recommandations. Afin de favoriser la libre discussion et la recherche d'une solution équitable, les parties conviennent que les délibérations et le procès-verbal du CRT ne peuvent être utilisés comme preuves à l'occasion d'un arbitrage.
- 25.12 Sur toute question autre qu'un grief, le CRT se réunit une fois par mois, à moins d'absence de tout point à l'ordre du jour ou de suspension par consentement des deux parties. Le CRT adopte ses règles de procédure et de fonctionnement. L'Employeur fournit les services de secrétariat pour préparer les procès-verbaux des rencontres du CRT et les transmet au Syndicat pour approbation dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la rencontre suivante du CRT. Chaque partie peut s'adjoindre toute personne qu'il juge à propos.

Mécanisme d'arbitrage

- 25.13 Si, à la suite de l'étude du grief par le CRT, le litige qui en découle n'est pas réglé à la satisfaction des parties, l'une ou l'autre des parties a 30 jours à compter de la réponse négative de l'autre partie ou à compter de l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables prévu à l'article 25.07 si le CRT n'est pas convoqué ou n'a pas lieu, pour soumettre le grief à l'arbitrage.
- 25.14 Les parties s'engagent à collaborer et faire en sorte de procéder à l'audition de ce grief dans les meilleurs délais, préférablement à l'intérieur d'un délai d'un (1) mois de la date de soumission du grief à l'arbitrage.
- 25.15 Aux fins de tout arbitrage de grief résultant de la présente convention, deux (2) arbitres sont retenus par les parties, soit Denis Gagnon et Diane Fortier.
- 25.16 L'arbitre ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention collective. Il peut rendre toute autre décision, y compris une ordonnance provisoire propre à sauvegarder les droits des parties.
- 25.17 Si la décision de l'arbitre n'est pas rendue dans un délai raisonnable ou qu'elle est requise par les parties, celles-ci signent une lettre commune pour enjoindre l'arbitre de rendre sa décision.
- 25.18 Les délais mentionnés au présent chapitre sont de rigueur. Toutefois, ils peuvent être prolongés du consentement écrit des parties.
- 25.19 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation et peut être corrigée par amendement. Il en va de même pour une erreur sur une modalité accessoire dont la modification par amendement ne change aucunement la nature du grief.
- 25.20 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont payés, à parts égales, par les parties.
- 25.21 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant :
- y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire;

- rendre toute autre décision propre à sauvegarder les droits des parties.
- 25.22 Si dans le processus d'application du règlement des griefs (formulation, présentation, enquête et l'audition des griefs) une représentante ou un représentant du Syndicat ou une professionnelle ou un professionnel de recherche doit s'absenter de son travail, elle ou il en convient à l'avance avec la chercheuse ou le chercheur responsable concerné. Cette dernière ou ce dernier ne peut refuser sans motif valable. La professionnelle ou le professionnel de recherche s'absente sans perte de traitement.
- 25.23 Les délais prévus au présent chapitre sont suspendus entre la fête nationale du Québec et la fête du Travail de chaque année.

Chapitre 26 Mesures disciplinaires

Dispositions générales

26.01 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées à la professionnelle ou au professionnel de recherche en fonction de la gravité ou de la fréquence de l'infraction commise.

26.02 Avant l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'Employeur rencontre la professionnelle ou le professionnel de recherche pour obtenir sa version des faits.

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

26.03 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief.

Mécanisme d'application

26.04 Lorsque l'Employeur décide d'imposer une mesure disciplinaire à une professionnelle ou un professionnel de recherche, elle ou il l'avise par écrit de la mesure retenue et des motifs dans les 60 jours de l'événement ou de la connaissance des faits liés à l'événement.

26.05 Toute mesure disciplinaire dont la professionnelle ou le professionnel de recherche n'aurait pas été informé par écrit ne peut être mise en preuve lors de l'arbitrage.

26.06 Une mesure disciplinaire ne peut être invalidée en raison d'une erreur technique.

Dispositions relatives au dossier

26.07 Tout avis de mesure disciplinaire versé au dossier de la professionnelle ou du professionnel de recherche ne peut être invoqué contre elle ou lui et est retiré de son dossier si, au cours des 12 mois effectivement travaillés suivant l'avis disciplinaire formulé par l'Employeur, elle ou il n'a commis aucune récidive ou infraction semblable.

26.08 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.

26.09 Aucun document ne peut être versé au dossier de la professionnelle ou du professionnel de recherche sans que celle-ci ou celui-ci n'en reçoive une copie. Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, toute professionnelle ou tout professionnel de recherche peut consulter son dossier, qu'il soit papier ou électronique, en présence d'une représentante ou d'un représentant de l'Employeur, durant les heures régulières de travail, sans perte de traitement, 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.

Chapitre 27 Appartenance et cotisation syndicales

Appartenance syndicale

- 27.01 Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche qui, à la date de l'entrée en vigueur de la convention, est membre du Syndicat, ou qui le devient par la suite, le demeure pour la durée de la présente convention sous réserve des dispositions du Code du travail ou d'un règlement de transfert avec un autre syndicat ou une association professionnelle.
- 27.02 L'Employeur s'engage à remettre à toute professionnelle ou tout professionnel de recherche nouvellement engagé le formulaire d'adhésion fourni par le Syndicat ainsi qu'une copie de la convention collective.
- 27.03 L'Employeur n'est pas tenu de renvoyer une professionnelle ou un professionnel de recherche parce que le Syndicat a refusé ou différé de l'admettre comme membre ou l'a suspendu ou expulsé de ses rangs

Cotisation syndicale

- 27.04 L'Employeur déduit à chaque période de paie, sur le salaire de chaque professionnelle ou professionnel de recherche, un montant égal aux cotisations régulières ou spéciales déterminées par le Syndicat.
- 27.05 Aux fins de la clause 27.04, ces retenues sont effectuées au plus tard le 30^e jour suivant l'avis reçu, lequel doit contenir le montant ou le taux de cotisation et, le cas échéant, le nombre de paies consécutives sur lesquelles s'échelonne la cotisation syndicale.
- 27.06 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.
- 27.07 L'Employeur fait parvenir au Syndicat ou à l'organisme désigné par le Syndicat les cotisations perçues au plus tard le 30^e jour du mois suivant la perception prévue à la clause 27.04, accompagnées d'un état détaillé (papier et électronique) de la perception comprenant le nom de la professionnelle ou du professionnel de recherche, le numéro d'employé, le traitement versé à la période de paie, le montant retenu en cotisation syndicale à la période de paie et le montant retenu en cotisation syndicale depuis le début de l'année civile.
- 27.08 Le Syndicat répond, en lieu et place de l'Employeur, à toute poursuite qui pourrait lui être intentée à la suite de l'application par l'Employeur des clauses 27.04, 27.05 et 27.10.
- 27.09 La clause 27.08 ne s'applique que lorsque le recours ou la réclamation a comme fondement, soit l'illégalité de la totalité ou d'une partie des clauses 27.04 et 27.05, soit une faute du Syndicat ou de ses préposées ou préposés, soit les deux.

- 27.10 Dans le cas d'omission de prélèvement à cause d'erreurs administratives, l'Employeur s'engage, sur un avis écrit à cet effet du Syndicat, à commencer le prélèvement du montant non prélevé dans les 30 jours de cet avis.

Chapitre 28 Utilisation des locaux et des services du centre de recherche

- 28.01 Sous réserve d'une entente entre l'Employeur et le Centre, le Syndicat pourra utiliser un local à usage partagé pour sa gestion ainsi que des locaux pour tenir des réunions, afficher aux endroits désignés les documents pouvant intéresser ses membres et utiliser des services qui relèvent du Centre.

Chapitre 29 Libérations syndicales

- 29.01 Afin de permettre au Syndicat d'assumer l'ensemble des tâches qui découlent de l'application de la convention collective et de sa négociation, l'Employeur, après entente avec le Syndicat, libère sans perte de traitement une ou plusieurs personnes pour un certain nombre d'heures.
- 29.02 La ou les libérations syndicales ne doivent pas avoir pour effet d'entraver la conduite des activités de recherche, notamment en concentrant indûment les libérations dans le même laboratoire ou dans la même équipe de recherche

Chapitre 30 Échanges de renseignements

30.01 Chaque mois, préférablement sur support électronique, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des professionnelles et professionnels de recherche étant sous contrat au cours du mois précédent. Cette liste comprend les renseignements suivants :

- nom, prénom
- numéro d'employé
- date de naissance
- sexe
- adresse domiciliaire
- adresse électronique dans la mesure du possible
- numéros de téléphone au travail et à domicile
- numéro d'employé
- noms des chercheuses ou des chercheurs responsables
- numéro du contrat
- date de début et de fin de contrat
- nombre d'heures du contrat
- nombre d'heures rémunérées
- catégorie
- échelon
- salaire
- prime, le cas échéant
- date de la 1^{re} embauche (début du lien d'emploi)
- service cumulé en date du 1^{er} avril précédent la date de production de la liste;
- date de la mise à pied, le cas échéant.

30.02 L'Employeur fait également parvenir au Syndicat, sur support informatique, les listes et données prévues aux clauses 12.03 et 27.07.

30.03 Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des membres de son comité exécutif et leurs fonctions ainsi que les noms et fonctions de ses représentantes et représentants désignés aux divers comités prévus à la convention.

Le Syndicat informe l'Employeur, préférablement dans un délai de deux (2) semaines, de toute modification à la liste mentionnée à l'alinéa qui précède.

L'Employeur fournit au Syndicat la liste de ses représentantes et représentants désignés aux divers comités prévus à la convention.

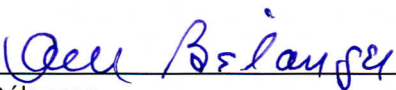
30.04 L'Employeur informe le Syndicat, en même temps que les professionnelles et professionnels de recherche, de tout règlement, avis, directive ou communiqué écrit qu'elle émet à l'endroit d'un groupe ou de l'ensemble des professionnelles et professionnels de recherche.

Toute disposition d'un règlement de l'Employeur qui est incompatible avec la convention en vigueur sera nulle et de nul effet.

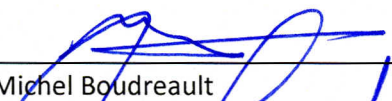
Signature de la convention

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 13^e jour du mois de mai 2011.

La Corporation de gestion des assistants de
recherche du Centre de recherche de L'Hôtel-
Dieu de Québec



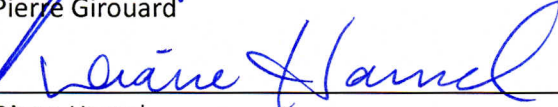
Luc Bélanger



Michel Boudreault



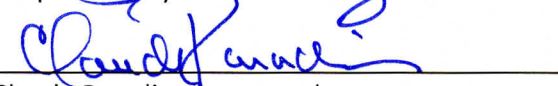
Pierre Girouard



Diane Hamel

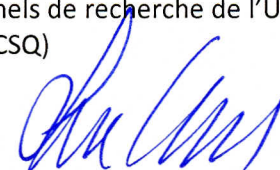


Jacques Landry



Claude Paradis, porte-parole

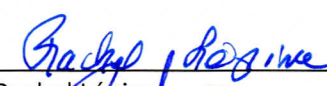
Le Syndicat des professionnelles et profession-
nels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-
CSQ)



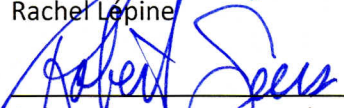
Luc Caron



Michel Lambert



Rachel Lépine



Robert Seers, porte-parole

Annexe A Certificat d'accréditation

Description de l'unité

Tous les salariés au sens du Code du travail titulaire d'un diplôme universitaire de 1^{er} cycle et exerçant des fonctions d'assistants de recherche, à l'exclusion des salariés déjà visés par un certificat d'accréditation; à l'emploi de la Corporation de gestion des assistants de recherche du CRHDQ exerçant leur fonction au centre de recherche de L'Hôtel-Dieu de Québec;

Établissement visé : Centre de recherche du Centre hospitalier universitaire de Québec
 L'Hôtel-Dieu de Québec
 9, rue McMahon
 Québec (Québec)
 G1R 3S3

Annexe B Échelles des salaires en vigueur au 1^{er} avril 2009

Catégories	I	II	III
Échelons	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
0	32 616	34 184	35 753
1	33 808	35 376	36 945
2	35 000	36 568	38 137
3	36 192	37 760	39 329
4	37 384	38 953	40 521
5	38 576	40 145	41 713
6	39 768	41 337	42 905
7	40 960	42 529	44 097
8	42 152	43 721	45 289
9	43 344	44 913	46 481
10	44 536	46 105	47 674
11		47 297	48 867
12		48 489	50 059
13		49 681	51 251
14		50 873	52 443
15			53 635
16			54 827
17			56 019
18			57 211
19			58 403
20			59 595

Annexe B0 Échelles des salaires en vigueur au 1^{er} avril 2010

Catégories	I	II	III
Échelon	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
0	33 676 \$	35 295 \$	36 915 \$
1	34 907 \$	36 526 \$	38 146 \$
2	36 138 \$	37 756 \$	39 376 \$
3	37 368 \$	38 987 \$	40 607 \$
4	38 599 \$	40 219 \$	41 838 \$
5	39 830 \$	41 450 \$	43 069 \$
6	41 060 \$	42 680 \$	44 299 \$
7	42 291 \$	43 911 \$	45 530 \$
8	43 522 \$	45 142 \$	46 761 \$
9	44 753 \$	46 373 \$	47 992 \$
10	45 983 \$	47 603 \$	49 223 \$
11	47 179 \$	48 834 \$	50 527 \$
12		50 104 \$	51 866 \$
13		51 407 \$	53 240 \$
14		52 743 \$	54 651 \$
15		54 114 \$	56 100 \$
16			57 587 \$
17			59 113 \$
18			60 679 \$
19			62 287 \$
20			63 938 \$

Annexe B1 Échelles des salaires en vigueur au 1^{er} avril 2011

Catégories	I	II	III
Échelon	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
0	34 518 \$	36 177 \$	37 838 \$
1	35 780 \$	37 439 \$	39 100 \$
2	37 041 \$	38 700 \$	40 360 \$
3	38 302 \$	39 962 \$	41 622 \$
4	39 564 \$	41 224 \$	42 884 \$
5	40 826 \$	42 486 \$	44 146 \$
6	42 087 \$	43 747 \$	45 406 \$
7	43 348 \$	45 009 \$	46 668 \$
8	44 610 \$	46 271 \$	47 930 \$
9	45 872 \$	47 532 \$	49 192 \$
10	47 133 \$	48 793 \$	50 454 \$
11	48 358 \$	50 055 \$	51 790 \$
12	49 615 \$	51 357 \$	53 163 \$
13		52 692 \$	54 571 \$
14		54 062 \$	56 017 \$
15		55 467 \$	57 503 \$
16		56 909 \$	59 027 \$
17			60 591 \$
18			62 196 \$
19			63 844 \$
20			65 536 \$

Annexe B2 Échelles des salaires en vigueur au 1^{er} avril 2012

Catégories	I	II	III
Échelon	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
0	35 036 \$	36 720 \$	38 406 \$
1	36 317 \$	38 001 \$	39 687 \$
2	37 597 \$	39 281 \$	40 965 \$
3	38 877 \$	40 561 \$	42 246 \$
4	40 157 \$	41 842 \$	43 527 \$
5	41 438 \$	43 123 \$	44 808 \$
6	42 718 \$	44 403 \$	46 087 \$
7	43 998 \$	45 684 \$	47 368 \$
8	45 279 \$	46 965 \$	48 649 \$
9	46 560 \$	48 245 \$	49 930 \$
10	47 840 \$	49 525 \$	51 211 \$
11	49 083 \$	50 806 \$	52 567 \$
12	50 359 \$	52 127 \$	53 960 \$
13		53 482 \$	55 390 \$
14		54 873 \$	56 857 \$
15		56 299 \$	58 366 \$
16		57 763 \$	59 912 \$
17			61 500 \$
18			63 129 \$
19			64 802 \$
20			66 519 \$

Annexe B3 Échelles des salaires en vigueur au 1^{er} avril 2013

Catégories	I	II	III
Échelon	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
0	35 737 \$	37 454 \$	39 174 \$
1	37 043 \$	38 760 \$	40 481 \$
2	38 349 \$	40 066 \$	41 784 \$
3	39 655 \$	41 373 \$	43 091 \$
4	40 960 \$	42 680 \$	44 398 \$
5	42 267 \$	43 986 \$	45 704 \$
6	43 572 \$	45 292 \$	47 009 \$
7	44 878 \$	46 598 \$	48 315 \$
8	46 185 \$	47 904 \$	49 622 \$
9	47 491 \$	49 210 \$	50 929 \$
10	48 797 \$	50 516 \$	52 235 \$
11	50 065 \$	51 822 \$	53 618 \$
12	51 366 \$	53 170 \$	55 039 \$
13		54 552 \$	56 498 \$
14		55 970 \$	57 994 \$
15		57 425 \$	59 533 \$
16		58 918 \$	61 110 \$
17			62 730 \$
18			64 392 \$
19			66 098 \$
20			67 849 \$

Annexe B4 Échelles des salaires en vigueur au 1^{er} avril 2014

Catégories	I	II	III
Échelon	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
0	36 452 \$	38 203 \$	39 957 \$
1	37 784 \$	39 536 \$	41 291 \$
2	39 116 \$	40 868 \$	42 620 \$
3	40 448 \$	42 199 \$	43 953 \$
4	41 779 \$	43 533 \$	45 286 \$
5	43 112 \$	44 865 \$	46 618 \$
6	44 443 \$	46 197 \$	47 949 \$
7	45 776 \$	47 530 \$	49 281 \$
8	47 109 \$	48 862 \$	50 614 \$
9	48 441 \$	50 194 \$	51 948 \$
10	49 773 \$	51 526 \$	53 280 \$
11	51 066 \$	52 858 \$	54 690 \$
12	52 393 \$	54 233 \$	56 140 \$
13		55 643 \$	57 628 \$
14		57 089 \$	59 154 \$
15		58 574 \$	60 724 \$
16		60 096 \$	62 332 \$
17			63 985 \$
18			65 680 \$
19			67 420 \$
20			69 206 \$

Annexe B5 Échelles des salaires en vigueur au 1^{er} avril 2015

Catégories	I	II	III
Échelon	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
0	37 363 \$	39 158 \$	40 956 \$
1	38 729 \$	40 524 \$	42 323 \$
2	40 094 \$	41 890 \$	43 686 \$
3	41 459 \$	43 254 \$	45 052 \$
4	42 823 \$	44 621 \$	46 418 \$
5	44 190 \$	45 987 \$	47 783 \$
6	45 554 \$	47 352 \$	49 148 \$
7	46 920 \$	48 718 \$	50 513 \$
8	48 287 \$	50 084 \$	51 879 \$
9	49 652 \$	51 449 \$	53 247 \$
10	51 017 \$	52 814 \$	54 612 \$
11	52 343 \$	54 179 \$	56 057 \$
12	53 703 \$	55 589 \$	57 544 \$
13		57 034 \$	59 069 \$
14		58 516 \$	60 633 \$
15		60 038 \$	62 242 \$
16		61 598 \$	63 890 \$
17			65 585 \$
18			67 322 \$
19			69 106 \$
20			70 936 \$

Annexe C Description des catégories d'emploi

Les emplois de professionnelle ou de professionnel de recherche sont caractérisés par l'assistance aux chercheuses et chercheurs. Ils sont subdivisés en trois (3) catégories qui se caractérisent comme suit :

PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE DE CATÉGORIE I

La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie I effectue des travaux découlant des orientations du ou des projets de recherche. Cet emploi comporte plus spécifiquement des tâches liées à la collecte d'information et à l'expérimentation en lien avec une activité de recherche à savoir :

- a) La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie I s'acquitte de diverses tâches de recherche nécessitant généralement des connaissances spécialisées.
- b) Elle ou il travaille la plupart du temps sous une certaine supervision et elle ou il est responsable de la qualité et de la pertinence des résultats de son travail.
- c) Elle ou il gère ses priorités de travail et identifie les besoins liés à la recherche. Elle ou il sélectionne le matériel de recherche et en fait la recommandation.
- d) Ses tâches peuvent inclure les manipulations en laboratoire, la cueillette d'informations, l'administration de tests, la réalisation d'entrevues, la planification et la préparation de recherches documentaires, la compilation de données selon des méthodes scientifiques connues, la réalisation de tâches administratives selon des normes reconnues.
- e) Elle ou il prépare, utilise ou adapte des outils de recherche existants.
- f) Elle ou il assiste la chercheuse ou le chercheur responsable et les étudiantes ou étudiants aux cycles supérieurs.

Qualifications normalement exigées

Diplôme universitaire terminal de premier (1^{er}) cycle dans un champ de spécialisation approprié.

PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE DE CATÉGORIE II

La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie II participe à l'identification des objectifs du projet de recherche et à l'analyse des résultats. Elle ou il effectue les études et les recherches en découlant. Plus spécifiquement :

- a) Elle ou il s'acquitte des principales tâches d'un projet de recherche et peut assister la chercheuse ou le chercheur responsable dans d'autres activités de recherche.
- b) Elle ou il est autonome dans des domaines comme l'organisation du travail de recherche et elle ou il a la capacité de trouver dans la littérature scientifique l'information utile à l'élaboration de protocoles de recherche.
- c) Elle ou il travaille sous une supervision minimale pour bon nombre de tâches et est responsable de la qualité et de la pertinence des résultats des personnes qu'elle ou qu'il supervise.
- d) Ses tâches peuvent inclure l'élaboration de questionnaires et le recrutement et la formation d'intervieweurs.
- e) Elle ou il planifie la mise en place et l'administration d'outils ou de systèmes de cueillette de données. Elle ou il peut être appelé à améliorer ou à adapter des méthodes déjà existantes.
- f) Elle ou il est appelé à innover par la mise au point de nouvelles méthodes d'analyse ou de recherche.
- g) Elle ou il participe à la formation et la supervision d'étudiantes ou d'étudiants et de professionnelles et professionnels de recherche en lien avec la recherche.
- h) Elle ou il analyse et interprète les résultats de recherches selon des méthodes prévues ou d'usage et diffuse les résultats. Elle ou il peut être appelé à rédiger des rapports.
- i) Elle ou il peut réaliser diverses tâches administratives liées au projet.
- j) Ses tâches peuvent inclure les tâches de catégorie I.
- k) Elle ou il peut superviser le travail d'autres personnes, notamment des professionnelles ou professionnels de recherche de catégorie I.

Qualifications normalement exigées

Diplôme universitaire de maîtrise dans un champ de spécialisation approprié et une (1) année d'expérience ou un diplôme universitaire terminal de premier (1^{er}) cycle dans un champ de spécialisation approprié et trois (3) années d'expérience pertinente au projet de recherche. Des habiletés ou des expertises spécialisées peuvent être exigées.

PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE DE CATÉGORIE III

La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie III contribue de façon significative à l'élaboration des orientations du projet de recherche et elle ou il effectue les études et les recherches découlant de ces orientations. Plus spécifiquement :

- a) Elle ou il contribue de façon significative à l'élaboration des objectifs et du protocole de recherche, à l'analyse et à la diffusion des résultats ainsi qu'à l'organisation et la coordination même d'une bonne partie des activités de recherche.
- b) Elle ou il prépare, conceptualise et élabore des demandes de subvention, des comptes rendus théoriques ou méthodologiques, des rapports, des communications et des articles en lien avec des activités de recherche.
- c) Cet emploi exige beaucoup d'autonomie dans des domaines comme l'organisation du travail de recherche, l'évaluation de la littérature scientifique existante, l'élaboration de protocoles de recherche, l'élaboration et la rédaction de rapports.
- d) Elle ou il travaille à partir de grandes orientations arrêtées en collaboration avec la chercheuse ou le chercheur responsable et est responsable d'atteindre les objectifs du projet.
- e) Dans le cadre de son travail, elle ou il innove par la mise au point de nouvelles méthodes d'analyse ou de recherche.
- f) Ses tâches peuvent inclure les tâches de catégorie I et II.
- g) Elle ou il œuvre à la sélection ou à la mise au point de la méthode d'analyse ou de l'instrumentation, à la conception et à l'élaboration de méthodes et d'outils de recherche, à la coordination des activités requises pour la cueillette de données et l'interprétation de résultats.
- h) Elle ou il encadre des étudiantes ou étudiants aux cycles supérieurs dans leurs activités de formation.
- i) Elle ou il supervise le personnel de recherche, notamment les autres professionnelles ou professionnels de recherche.

Qualifications normalement exigées

Diplôme universitaire de maîtrise dans un champ de spécialisation approprié et quatre (4) années d'expériences dans le domaine de recherche ou diplôme universitaire de doctorat dans un champ de spécialisation approprié et une (1) année d'expérience dans le domaine de recherche. Des habiletés ou des expertises spécialisées peuvent être exigées.

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA CORPORATION DE GESTION DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE RECHERCHE DE
L'HÔTEL-DIEU DE QUÉBEC l'« Employeur »
et

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL
(SPPRUL-CSQ) le « Syndicat »

OBJET : Le Régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics
(RREGOP) : transmission des données, problèmes administratifs et exonération en
cas d'invalidité

CONSIDÉRANT que le RREGOP n'a pas été négocié par les parties aux présentes,

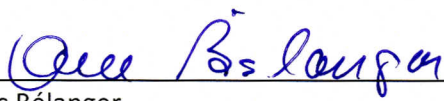
CONSIDÉRANT que le RREGOP est administré par la Commission administrative des
régimes de retraite et d'assurances (CARRA) et non par l'Employeur,

Les parties conviennent de ce qui suit :

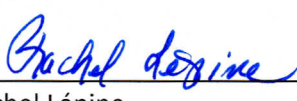
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. L'Employeur s'assure que les informations pertinentes et exactes concernant les professionnelles et professionnels de recherche qui cotisent au RREGOP sont transmises à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) ;
3. Si des problèmes administratifs en matière de régime de retraite surviennent, les représentants des parties au Comité des relations de travail en seront saisis et verront à les régler ;
4. En matière d'exonération de cotisation salariale au RREGOP pour une professionnelle ou un professionnel de recherche bénéficiant du régime d'assurance invalidité, l'Employeur verra à ce que les prescriptions édictées par la Loi soient respectées.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec ce 13^e jour du mois de mai 2011

La Corporation de gestion des assistants de
recherche du Centre de recherche de L'Hôtel-
Dieu de Québec


Luc Bélanger

Le Syndicat des professionnelles et profession-
nels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-
CSQ)


Rachel Lépine


67