CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

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

ET

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

5 juillet 2020 au 30 juin 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	*BUT DE LA CONVENTION*	*4*
ARTICLE 2	*DÉFINITIONS*	*5*
ARTICLE 3	*CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE*	*8*
ARTICLE 4	*RECONNAISSANCE DES DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES*	*9*
ARTICLE 5	*RÉGIME SYNDICAL*	*12*
ARTICLE 6	*INFORMATIONS FOURNIES AU SYNDICAT*	*16*
ARTICLE 7	*AFFICHAGE ET EMBAUCHE*	*17*
ARTICLE 8	*PÉRIODE D'ESSAI*	*20*
ARTICLE 9	*ENTRETIEN ANNUEL D'APPRÉCIATION*	*21*
ARTICLE 10	*RAPPEL PRIORITAIRE ET MAINTIEN EN EMPLOI*	*22*
ARTICLE 11	*MISE À PIED ET DÉMISSION*	*23*
ARTICLE 12	*LISTE DE DISPONIBILITÉ ET DE LIEN D'EMPLOI*	*25*
ARTICLE 13	*HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL*	*26*
ARTICLE 14	*HEURES SUPPLÉMENTAIRES*	*27*
ARTICLE 15	*RÉMUNÉRATION*	*28*
ARTICLE 16	*VACANCES*	*31*
ARTICLE 17	*JOURS FÉRIÉS*	*33*
ARTICLE 18	*DÉPENSES INHÉRENTES À LA FONCTION*	*34*
ARTICLE 19	*FORMATION ET PERFECTIONNEMENT*	*35*
ARTICLE 20	*PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE*	*37*
ARTICLE 21	*CONGÉS POUR RAISONS MÉDICALES ET FAMILIALES*	*38*
ARTICLE 22	*CONGÉS SOCIAUX*	*39*
ARTICLE 23	*DROITS PARENTAUX ET FAMILIAUX*	*40*
ARTICLE 24	*CONGÉ SANS SOLDE*	*62*
ARTICLE 25	*RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE*	*64*
ARTICLE 26	*RETRAITE*	*65*
ARTICLE 27	*SERVICES ESSENTIELS*	*67*
ARTICLE 28	*MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES*	*68*
ARTICLE 29	*PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE*	*71*
ARTICLE 30	*COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)*	*73*
ARTICLE 31	*DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE*	*74*
ANNEXE A	*DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOI*	*77*

ANNEXE B *ÉCHELLES SALARIALES* *80*

ANNEXE C *ACCRÉDITATION* *85*

LETTRE D'ENTENTE #1 *CONCERNANT LES SYNDICABLES NON-SYNDIQUÉS* *89*

LETTRE D'ENTENTE #2 *CONCERNANT L'ACCORD DE CONCILIATION* *90*

LETTRE D'ENTENTE #3 *RELATIVE À UNE PRIME DE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE (PARAGRAPHE 15.4)* *97*

LETTRE D'ENTENTE #4 *CRITÈRES POUR ÊTRE QUALIFIÉ DE PROFESSEUR(E) ASSOCIÉ(E) EN APPLICATION DE L'ARTICLE 2.3 DE LA CONVENTION COLLECTIVE* *100*

LETTRE D'ENTENTE #5 *SUR LES CUBICULES* *102*

LETTRE D'ENTENTE #6 *SUR LE CALCUL DES JOURNÉES DE VACANCES ANNUELLES* *104*

LETTRE D'ENTENTE #7 *SUR LA MOBILITÉ DU PERSONNEL- ÉNONCÉ DE PRINCIPE* *106*

LETTRE D'ENTENTE #8 *POUR LES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE RECHERCHE DONT LE SALAIRE EST ÉTOILÉ* *108*

LETTRE D'ENTENTE #9 *CONCERNANT L'ATTRIBUTION D'UN MANDAT AU COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL POUR LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT* *109*

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

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

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.1 ACTIVITÉ DE RECHERCHE

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

2.2 CRCHU de Québec-Université Laval

Le Centre de recherche du CHU (CRCHU) de Québec- Université Laval (site CHUL).

2.3 CHERCHEUSE OU CHERCHEUR

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

a) un(e) professeur(e) de carrière (adjoint(e), agrégé(e), titulaire, invité(e) ou retraité(e)), rattaché(e) à une faculté universitaire ;

b) un(e) professeur(e) sous octroi qui a obtenu une subvention ou une bourse nominative à titre individuel ;

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

d) un(e) professeur(e) de clinique reconnu(e) par la Faculté de médecine de l'Université Laval et le CRCHU de Québec-Université Laval ;

e) un(e) professeur(e) associé(e) qui répond aux critères décrits à la lettre d'entente # 4 ;

f) Une chercheuse ou un chercheur de centre.

2.4 CHERCHEUSE OU CHERCHEUR RESPONSABLE

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

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

CHERCHEUSE OU CHERCHEUR DÉSIGNÉ(E)

Chercheuse ou chercheur que la chercheuse ou le chercheur responsable désigne pour superviser, en tout ou en partie, le travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche. Le nom de la chercheuse ou du chercheur désigné(e) doit être inscrit au document d'attestation d'embauche prévu au paragraphe 7.7.

2.5 CONJOINT-CONJOINTE

On entend par conjoints les personnes :

a) qui sont mariées et cohabitent ;

b) qui sont unies civilement et cohabitent ;

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les mères et/ou père(s) d'un même enfant ;

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

2.6 EMPLOYEUR

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

2.7 EMPLOI

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

2.8 FPPU

Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche.

2.9 JOUR TRAVAILLÉ

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

2.10 PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE

Toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation.

2.11 PROJET OU PROGRAMME DE RECHERCHE

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

2.12 SERVICE

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

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

Dans le cas d'un groupe de chercheuses ou chercheurs responsables réunis dans diverses activités, la professionnelle ou le professionnel de recherche accumule du service auprès de chacun des chercheuses ou chercheurs du groupe, proportionnellement au travail effectué pour chacun des chercheuses ou chercheurs, conformément à la répartition apparaissant au document d'attestation d'embauche prévue au paragraphe 7.7, et ce, même si les membres du groupe changent en partie.

2.13 SERVICE CUMULÉ

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

2.14 SYNDICAT

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

2.15 TITRE FONCTIONNEL

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

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

3.1 La convention collective s'applique à toutes les professionnelles et à tous les professionnels de recherche visés par le certificat d'accréditation.

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

a) l'étudiante ou l'étudiant inscrit(e) à temps complet à la maîtrise pour la durée de ses études n'excédant pas 12 sessions, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat ;

b) l'étudiante ou l'étudiant inscrit(e) à temps complet au doctorat pour la durée de ses études n'excédant pas 21 sessions, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat ;

c) la stagiaire postdoctorale ou le stagiaire postdoctoral inscrit(e) à la faculté des études supérieures, pour la durée d'un stage n'excédant pas 5 ans, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat ;

d) la chercheuse et le chercheur ;

e) l'étudiante ou l'étudiant inscrit(e) dans une université reconnue et dont le travail s'inscrit dans le cadre de son propre programme d'études ;

f) l'étudiante ou l'étudiant travaillant pendant la session d'été, si elle ou il était inscrit(e) à temps complet dans une université reconnue à la session d'hiver précédente. Il est entendu que cette exclusion s'inscrit dans un contexte de poursuite des études ;

g) l'étudiante ou l'étudiant inscrit(e) dans un programme de premier cycle pour un maximum de 15 heures par semaine.

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

3.3 Les personnes non visées par le certificat d'accréditation peuvent également effectuer à l'occasion et dans le cadre de leur travail, des tâches de professionnelles et de professionnels de recherche.

ARTICLE 4 RECONNAISSANCE DES DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

4.1 INTERPRÉTATION DE LA DÉCISION D'ACCRÉDITATION

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

4.2 DROITS DE LA DIRECTION

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

4.3 AGENT NÉGOCIATEUR

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

4.4 ENTENTES PARTICULIÈRES

Sous réserve des paragraphes 13.6 et 15.4, aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention entre une ou des professionnelles et professionnels de recherche et l'Employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

4.5 MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE

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

4.6 DISCRIMINATION

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

4.7 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Harcèlement psychologique et sexuel

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

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

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

Toute professionnelle ou professionnel de recherche a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

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

4.8 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

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

4.9 RESPONSABILITÉ CIVILE

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

4.10 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

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

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

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

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.1 OBLIGATION D'ADHÉSION AU SYNDICAT

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

5.2 ADHÉSION OBLIGATOIRE

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

5.3 EXCEPTION À LA RÈGLE

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

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

5.4 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

a) L'Employeur retient sur la paie de chaque professionnelle ou professionnel de recherche, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet, mensuellement, les sommes ainsi perçues à l'agent percepteur identifié par le Syndicat ainsi qu'une liste détaillée (papier ou électronique) comprenant : le nom, prénom, numéro d'employé, numéro de contrat, le nombre d'heures, le traitement versé, le montant retenu en cotisation syndicale et la période.

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

5.5 CAS LITIGIEUX

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

5.6 LOCAL SYNDICAL

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

5.7 UTILISATION DES LOCAUX

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

5.8 LOCAL DE REPOS

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

5.9 TABLEAU D'AFFICHAGE

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

5.10 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

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

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

Délégué(e)
La déléguée ou le délégué peut rencontrer, au besoin, l'Employeur, après avoir pris rendez-vous.

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

L'approbation de ces rencontres est donnée par l'Employeur. L'Employeur peut refuser que la professionnelle ou le professionnel de recherche assiste à cette rencontre si son

absence empêche de façon sérieuse le bon déroulement de son travail. Il doit alors identifier un autre moment approprié.

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

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

5.11 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

a) La professionnelle ou le professionnel de recherche absent de son travail en vertu du présent paragraphe conserve son statut de salarié et continue de bénéficier de tous les droits prévus à la convention collective, sous réserve des autres dispositions de la convention.

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

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

d) Une libération syndicale en vertu du présent paragraphe n'est pas refusée par l'Employeur sauf si les besoins des activités de recherche en cours demandent la présence d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche.

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

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

    i. le temps requis pour les rencontres convoquées par une chercheuse ou un chercheur responsable ou désigné(e) aux fins de rencontrer une professionnelle ou un professionnel de recherche soit pour son évaluation, soit pour une mesure disciplinaire ; elle ou il peut être assisté d'un(e) délégué(e) ou représentant(e) syndical(e) conformément au paragraphe 5.10 ;

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

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

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

v. pour le congrès de la FPPU à tous les 3 ans, l'Employeur accorde une banque de 56 heures pour l'occasion ;

vi. une banque de 378 heures par année de convention collective pour l'ensemble des représentant(e)s syndicaux(ales) pour l'accomplissement de toute autre tâche.

g) Pour la préparation de la convention collective :

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

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

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

i. l'Employeur accorde, avec remboursement par le Syndicat, la libération d'une personne désignée par le Syndicat pour l'équivalent d'une journée par semaine, sauf si les besoins de la recherche demandent la présence de cette personne ;

ii. l'Employeur accorde en plus, pour une année de convention, 196 heures de libération sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat.

ARTICLE 6 INFORMATIONS FOURNIES AU SYNDICAT

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

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

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

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

d) la liste de disponibilité.

6.2 L'Employeur fournit au Syndicat, sur support électronique, le 30 septembre de chaque année, la liste des professeures et professeurs associé(e)s.

6.3 L'Employeur fournit au Syndicat, sur support électronique, le 1er septembre et le 1er mars de chaque année, la liste des stagiaires postdoctoraux en indiquant les renseignements suivants :
- nom de la professeure ou du professeur qui l'accueille ;
- date du début du stage ;
- sur demande, le Syndicat pourra obtenir le type et la provenance du financement ;
- date de fin, s'il y a lieu.

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

ARTICLE 7 AFFICHAGE ET EMBAUCHE

7.1 L'affichage est obligatoire pour tous les emplois sauf dans les 3 cas suivants :

a) le renouvellement d'un emploi conformément au paragraphe 10.1 ;

b) les emplois dont la durée est de moins de 6 mois, impliquant des étudiantes ou étudiants en fin de programme qui prolongent leur stage de recherche aux fins de publication ;

c) les emplois dont la durée est de moins de 6 mois créés dans le but d'appuyer une nouvelle demande de subvention visant à obtenir un résultat préliminaire et dont la tâche principale consiste à effectuer des relevés préliminaires à la recherche.

L'Employeur avise le Syndicat, dans les meilleurs délais, des emplois offerts en application des exceptions prévues aux alinéas 7.1 b) et 7.1 c).

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

a) le nom de la chercheuse ou du chercheur responsable ;

b) l'activité de recherche ;

c) la catégorie d'emploi à laquelle l'emploi proposé appartient ;

d) l'échelon minimum et l'échelon maximum, le cas échéant ;

e) une description sommaire des tâches ;

f) l'horaire habituel de travail ;

g) les exigences requises ;

h) la durée de l'emploi ;

i) la possibilité de renouvellement.

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

L'Employeur expédie ensuite la description de l'emploi telle que décrite au paragraphe 7.2 à l'adresse courriel fournie par l'Employeur à toutes les professionnelles et tous les professionnels de recherche en emploi, à ceux inscrits sur la liste de disponibilité ainsi qu'au Syndicat.

Une période d'au moins 3 jours est allouée à la chercheuse ou au chercheur responsable afin qu'elle ou il puisse analyser les candidatures selon les modalités prévues au paragraphe 7.4.

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

a) celui ou celle déjà à l'emploi ou inscrit(e) sur la liste de disponibilité qui répond aux exigences de l'emploi ou ;

b) celui ou celle déjà à l'emploi ou inscrit(e) sur la liste de disponibilité qui pourrait répondre aux exigences de l'emploi avec une formation ou un coaching approprié dont la durée serait d'au plus 35 heures à l'intérieur des 4 premières semaines de contrat. Ces heures de formation ou de coaching peuvent être modulées différemment après entente entre les parties.

7.5 Pour faire suite à cette période de 3 jours, si aucune candidature interne ne répond pas aux exigences de l'emploi, le Syndicat est avisé du nom des candidats internes non retenus et l'emploi est affiché au tableau d'affichage et sur un site internet pour une période d'au moins 5 jours ouvrables durant laquelle sont rendus publiques les descriptions de l'emploi offert, la date et l'heure de la clôture de l'affichage et le lieu physique ou virtuel du dépôt de la candidature.

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

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

À défaut de faire la demande d'augmentation prévue au premier paragraphe du présent paragraphe, la professionnelle ou le professionnel de recherche progressera de 2 échelons par 1 820 heures de travail, étant entendu qu'en aucun cas il ne pourra se voir octroyer un échelon plus élevé que celui auquel il aurait eu droit normalement.

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

Ce document contient, en plus des informations sur l'emploi prévues au paragraphe 7.2, la catégorie et l'échelon auquel la professionnelle ou le professionnel de recherche sera

intégré et, le cas échéant, la prime pour pénurie de main-d'œuvre qualifiée prévue au paragraphe 15.4.

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

ARTICLE 8 PÉRIODE D'ESSAI

8.1 La première période d'essai d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche est d'une durée de 910 heures de travail auprès de l'Employeur. Par la suite, à chaque emploi avec une nouvelle chercheuse ou un nouveau chercheur responsable, la nouvelle période d'essai est de 455 heures de travail.

Dans le cas d'un rappel prioritaire (article 10), la période d'essai sera de 140 heures de travail. À la demande de la chercheuse ou du chercheur, l'Employeur peut mettre fin à cette période d'essai.

8.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche sera informé(e) de la période d'essai lui étant applicable. Cette information sera indiquée sur le document d'attestation d'embauche (paragraphe 7.7).

8.3 À la fin de la période d'essai, la chercheuse ou le chercheur responsable décide du maintien ou non en emploi et l'Employeur en informe le Syndicat. Advenant le non-maintien en emploi, l'Employeur informe par écrit la professionnelle ou le professionnel de recherche du ou des motifs relatif(s) à cette fin d'emploi.

ARTICLE 9 ENTRETIEN ANNUEL D'APPRÉCIATION

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

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

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

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

ARTICLE 10 RAPPEL PRIORITAIRE ET MAINTIEN EN EMPLOI

10.1 La chercheuse ou le chercheur responsable qui, la dernière ou le dernier, avait employé une professionnelle ou un professionnel de recherche, a de nouveau du travail à lui offrir en lien avec le paragraphe 2.11, la ou le rappelle en priorité pourvu que son nom figure sur la liste de disponibilité.

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

10.3 Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel de recherche ne pourrait se qualifier pour l'emploi au sens du paragraphe 10.2, la professionnelle ou le professionnel de recherche demeure sur la liste de disponibilité au sens de l'article 12 (Liste de disponibilité et lien d'emploi) et l'article 7 (Affichage et Embauche) s'applique.

ARTICLE 11 MISE À PIED ET DÉMISSION

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

11.2 Lorsque la chercheuse ou le chercheur responsable ne renouvelle pas un emploi, une mise à pied sera faite parmi l'ensemble de ses professionnelles et professionnels de recherche, elle ou il procède de la façon suivante :

a) Elle ou il identifie d'abord la professionnelle ou le professionnel de recherche dont la période de service est la plus courte auprès du chercheur responsable.

b) Elle ou il procède à la mise à pied de cette professionnelle ou de ce professionnel de recherche, sauf si ses connaissances, ses qualifications ou ses habiletés sont nécessaires pour le maintien des activités de recherche et si la professionnelle ou le professionnel plus ancien(ne) ne peut les accomplir après une formation ou un coaching approprié dont la durée serait d'au plus 35 heures. Ces heures de formation ou de coaching peuvent être modulées selon les besoins du projet de recherche. Dans ce cas, cette professionnelle ou ce professionnel de recherche demeure au travail et la chercheuse ou le chercheur responsable utilise le même processus pour identifier la professionnelle ou le professionnel de recherche devant effectivement être mis(e) à pied.

11.3 Malgré le fait que le document d'attestation d'embauche prévu au paragraphe 7.5 mentionne une date de terminaison fixe, les parties conviennent des préavis suivants :

a) L'Employeur donne un avis écrit à la professionnelle ou au professionnel de recherche avant de mettre fin à son travail ou de la ou de le mettre à pied pour 6 mois et plus. Cet avis est calculé selon le nombre d'années de service cumulé, tel que décrit dans le tableau ci-après :

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

b) Par ailleurs, dans le cas de l'octroi d'un contrat de moins de 12 semaines à une professionnelle ou un professionnel de recherche qui justifie plus de 15 ans de service cumulé, l'avis sera donné pour l'équivalent de la durée du contrat octroyé avec un minimum de 8 semaines.

c) Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

11.4 L'Employeur qui ne donne pas l'avis prévu au paragraphe 11.3 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à la professionnelle ou au professionnel de recherche une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit. Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi.

11.5 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui démissionne de son emploi doit aviser la chercheuse ou le chercheur responsable au moins 14 jours avant la date d'entrée en vigueur de sa démission. Le délai peut être moindre après entente entre l'Employeur et la professionnelle ou le professionnel de recherche.

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

ARTICLE 12 LISTE DE DISPONIBILITÉ ET DE LIEN D'EMPLOI

12.1 L'Employeur tient une liste de disponibilité de toutes les professionnelles et de tous les professionnels de recherche mis(e)s à pied en vertu des articles 10 ou 11 qui comptent 180 jours de calendrier et plus de service cumulé. Le nom de la professionnelle ou du professionnel de recherche est inscrit automatiquement sur la liste.

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

12.3 Toute modification à la liste de disponibilité est transmise par voie électronique au Syndicat et est rendue disponible à la chercheuse ou au chercheur responsable ou désigné(e) qui en fait la demande. Elle contient les données suivantes relatives aux professionnelles et professionnels de recherche concernés :

a) nom et prénom ;

b) adresse de courrier électronique fournie par l'Employeur ;

c) numéros de téléphone (2 numéros maximum) ;

d) date du début et durée du service cumulé ;

e) dernière chercheuse ou dernier chercheur responsable et date de fin de cet emploi ;

f) réussite de la première période d'essai.

12.4 Il incombe à la professionnelle ou au professionnel de recherche de fournir ses coordonnées à l'Employeur et de mettre à jour son curriculum vitae.

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

ARTICLE 13 HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL

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

13.2 La semaine normale d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à temps complet est habituellement de 35 heures.

La semaine d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à temps partiel est de moins de 35 heures.

13.3 La répartition des heures d'une semaine de travail est habituellement répartie sur 5 jours de 7 heures.

HORAIRE DE TRAVAIL

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

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

ÉTALEMENT DES HEURES

13.6 Les heures de travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche peuvent être étalées sur une période convenue entre celle-ci ou celui-ci et la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e). Dans le cas où il serait impossible d'en arriver à un accord sur l'étalement des heures, la période maximale de cet étalement est de 4 semaines.

ARTICLE 14 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

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

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

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

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

14.4 Dans des cas exceptionnels, la chercheuse ou le chercheur responsable peut compenser la professionnelle ou le professionnel de recherche en la ou le payant pour ses heures supplémentaires, sur la base des critères établis au paragraphe 14.2.

ARTICLE 15 RÉMUNÉRATION

15.1 ÉCHELLES DE SALAIRE ET CLASSIFICATION

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

15.2 PROGRESSION DANS LES ÉCHELLES

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

15.3 INDEXATION DES ÉCHELLES

La restructuration des catégories d'emploi et des échelles salariales pour cette convention collective au 3 janvier 2022 fait en sorte que:

a) l'écart inter échelon est uniforme à 2,95 % ;
b) l'écart inter catégorie est de 4 %.

Au 3 janvier 2022, le salaire de l'échelon 1 de la catégorie 1 est augmenté de 4 %. Les autres échelons et échelles des autres catégories sont ajustés selon les pourcentages établis ci-dessus, comme indiqué à l'Annexe B.

L'annexe B présente les échelles salariales de chaque catégorie d'emploi et les augmentations prévues. Les échelles salariales de toutes les catégories d'emploi sont augmentées de 1,5 % le 1er avril 2022, 1,5 % le 1er avril 2023, 1,5 % le 1er avril 2024 et 1,5 % le 1er juillet 2025.

15.4 PRIME DE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

La chercheuse ou le chercheur responsable peut offrir à une professionnelle ou un professionnel de recherche une prime de pénurie de main-d'œuvre qualifiée au sens de la *Loi sur l'équité salariale*. Dans ce cas, l'Employeur en informe le Syndicat et lui fournit la justification ayant motivé l'octroi de la prime. Cette prime n'est pas considérée comme faisant partie du salaire aux fins du régime de retraite.

15.5 CLASSIFICATION

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

Lors du classement initial prévu au paragraphe précédent, l'Employeur attribue un échelon pour un certificat, 2 échelons pour un diplôme de maîtrise, et 3 échelons pour un diplôme de doctorat. Ces 3 reconnaissances sont additives et s'effectuent dans la mesure où le ou les diplôme(s) est (sont) pertinent(s) avec l'emploi occupé.

L'Employeur reconnaît, lors de l'obtention du diplôme, au moment où la professionnelle ou le professionnel est à l'emploi, l'obtention d'un échelon supplémentaire pour un certificat d'études, 2 échelons pour un diplôme de maîtrise et 3 échelons pour un diplôme de doctorat, dans la mesure où le certificat ou le diplôme est pertinent avec l'emploi occupé et que le deux tiers des crédits compris dans le certificat d'études ou le diplôme à être reconnu ne sont pas déjà compris dans les diplômes ou les certificats déjà reconnus.

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

15.6 VERSEMENT DES SALAIRES

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

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

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

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

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

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

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

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

15.8 PASSAGE D'UNE CATÉGORIE À L'AUTRE

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

ARTICLE 16 VACANCES

16.1 La période de référence donnant droit aux vacances annuelles s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

Pour les fins de calcul, une professionnelle ou un professionnel de recherche embauché(e) entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement est considéré(e) comme ayant un mois complet de service.

16.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche à temps complet jouissant d'un contrat d'un an (1 820 heures et plus) ou d'une suite de contrats contigus d'une durée totale équivalente, bénéficie de :

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

b) 23 jours ouvrables, si elle ou il a entre 15 ans et moins de 18 ans de service cumulé au 1er avril ;

c) 25 jours ouvrables, si elle ou il a 18 ans ou plus de service cumulé au 1er avril.

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

16.4 Lors d'une mise à pied, la professionnelle ou le professionnel de recherche reçoit une indemnité monétaire compensatoire correspondant au salaire brut de la partie inutilisée des vacances.

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

16.6 Le choix des vacances se fait après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e), en tenant compte des besoins de la recherche et, s'il y a lieu, du service.

16.7 Des modifications peuvent être apportées à la période de vacances en respectant les règles établies au paragraphe précédent.

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

16.9 Pour un motif raisonnable, après entente entre la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) et la professionnelle ou le professionnel de recherche,

l'Employeur pourra reporter un maximum de 2 semaines de vacances dans l'année subséquente. Les vacances reportées devront être prises dans les 6 premiers mois de l'année subséquente ;

16.10 Après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e), la professionnelle ou le professionnel de recherche peut bénéficier d'un congé non rémunéré contigu à sa période de vacances annuelles et d'une durée équivalente. Si la période de vacances annuelles est fractionnée, le congé non rémunéré doit être contigu à la période de vacances fractionnée.

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS

17.1 Les jours de congés fériés sont les suivants :

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

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

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

ARTICLE 18 DÉPENSES INHÉRENTES À LA FONCTION

18.1 La professionnelle ou le professionnel de recherche ne peut pas engager de lui-même des dépenses pour s'acquitter de ses fonctions. Il appartient à la chercheuse ou au chercheur responsable d'autoriser ces dépenses et d'en assumer le coût.

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

18.3 Les frais de déplacement et de dépenses, concernant le matériel et l'équipement de sécurité, engagés par la professionnelle ou le professionnel de recherche pour l'accomplissement de son travail, après approbation avec la chercheuse ou le chercheur responsable, sont remboursés selon les normes en vigueur au CRCHU de Québec-Université Laval ou selon le projet de recherche.

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

18.5 Les sarraus que la professionnelle ou le professionnel de recherche doit porter pour effectuer son travail sont fournis par l'Employeur et entretenus par ce dernier

ARTICLE 19 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

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

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

a) mieux accomplir les tâches de son emploi

ou

b) accomplir des tâches nouvelles.

19.3 Les modalités du perfectionnement et des activités de formation qui en découlent sont déterminées de la façon suivante pour les professionnelles et professionnels de recherche qui désirent s'en prévaloir :

a) Les parties mandatent le Comité de relations de travail (CRT) pour prendre connaissance, analyser et recommander ou non à l'Employeur les demandes de perfectionnement qui lui sont présentées.

b) Le Syndicat ou une professionnelle ou un professionnel de recherche peuvent soumettre en tout temps une demande de perfectionnement au CRT.

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

d) Ces activités peuvent être :

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

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

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

e) Chaque professionnelle ou chaque professionnel de recherche peut recevoir jusqu'à concurrence de 15 heures de formation par année ou 35 heures pour la formation et coaching prévues aux articles 7 (Affichage et embauche) et 11 (Mise à pied et démission).

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

g) La professionnelle ou le professionnel de recherche qui ne complète pas ou ne réussit pas l'activité de formation pour laquelle elle ou il a reçu un financement de l'Employeur ne peut refaire une demande de perfectionnement pour la même activité.

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

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

ARTICLE 20 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

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

20.2 En cas de violation de cette disposition, une plainte pourra être portée au CRT, comme prévu à l'article 30 (Comité de relations de travail) de la présente convention, pour obtenir si nécessaire des explications, mais il est entendu que cette situation ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 21 CONGÉS POUR RAISONS MÉDICALES ET FAMILIALES

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

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

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

21.4 De manière générale, l'Employeur n'exige pas un certificat médical de la professionnelle ou du professionnel de recherche avant le 3e jour d'absence.

21.5 Au-delà des durées maximales établies au paragraphe 21.3, les conditions applicables sont celles prévues au régime d'assurance invalidité.

21.6 La professionnelle ou le professionnel de recherche à temps partiel bénéficie, au prorata de son régime d'emploi, du nombre de jours ouvrables d'absences prévues au présent article.

ARTICLE 22 CONGÉS SOCIAUX

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

DÉCÈS

a) 7 jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de la personne conjointe, d'une enfant ou d'un enfant à charge ;

b) 3 jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres de sa famille : père, mère, frère, sœur, enfant(s) (à l'exception de ceux prévus au paragraphe précédent), père et mère de la personne conjointe, bru et gendre ;

c) un jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses neveux et nièces et de ses grands-parents ;

d) lors des décès mentionnés aux alinéas précédents, la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à une journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à 200 km et plus du lieu de sa résidence.

MARIAGE OU DIVORCE

a) Un jour de calendrier à l'occasion de son mariage ;

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

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

ARTICLE 23 DROITS PARENTAUX ET FAMILIAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

Sous réserve du sous-alinéa a) du paragraphe 23.11 et du paragraphe 23.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la professionnelle de recherche reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du RQAP ou du RAE.

Dans le cas où la professionnelle de recherche partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP ou par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la professionnelle de recherche reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 23.5, le congé de paternité prévu au paragraphe 23.21A ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 23.22A.

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

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

23.3A Le salaire hebdomadaire de base[2], le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

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

---

[2] On entend par « salaire hebdomadaire de base » le salaire normal de la professionnelle de recherche incluant la prime de pénurie de main d'œuvre qualifiée à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

23.5 La professionnelle de recherche enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve des paragraphes 23.8 ou 23.8A, doivent être consécutives.

La professionnelle de recherche enceinte non admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des paragraphes 23.8 ou 23.8A, doivent être consécutives.

La professionnelle de recherche qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 23.10, 23.11 et 23.11A, selon le cas.

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

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

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

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

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

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

23.8A Sur demande de la professionnelle de recherche, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail.*

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

Durant une telle suspension, la professionnelle de recherche est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation ; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 23.28.

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

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

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

Cas admissibles au RQAP

23.10 La professionnelle de recherche qui a accumulé 20 semaines de service[3] et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP reçoit, pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[4] :

---

[3] La professionnelle de recherche absente ou le professionnel de recherche absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

[4] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la professionnelle de recherche bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

1° En additionnant :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le total des montants reçus par la professionnelle de recherche durant le congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et salaire ne peut cependant excéder le

montant brut établi au sous-alinéa 1° du 1er alinéa du paragraphe 23.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son Employeur prévu au paragraphe 23.10 ou, le cas échéant, de ses Employeurs.

Cas admissibles au RAE

23.11 La professionnelle de recherche qui a accumulé 20 semaines de service et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir pendant les 20 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

A. Pour la semaine du délai de carence prévu au RAE, une indemnité calculée de la façon suivante[5] :

En additionnant :

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

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

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

1° En additionnant :

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

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

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

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

---

[5] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la professionnelle de recherche bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

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

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

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

Le paragraphe 23.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au RQAP ni au RAE

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

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

En additionnant :

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

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

Le 4e alinéa du paragraphe 23.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle de recherche admissible au RQAP ou au RAE, que 15 jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

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

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

d) Le salaire hebdomadaire de base de la professionnelle de recherche à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de maternité.

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

   Par ailleurs, toute période pendant laquelle la professionnelle de recherche en congé spécial prévu au paragraphe 23.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), les semaines pendant lesquelles la professionnelle de recherche était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 23.4.

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

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

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

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

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

Durant ces prolongations, la professionnelle de recherche est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La professionnelle de recherche bénéficie des avantages prévus au paragraphe 23.13 pendant les 6 premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 23.28.

23.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 23.5. Si la professionnelle de recherche revient au travail dans les 2

semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

23.17 L'Employeur doit faire parvenir à la professionnelle de recherche, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professionnelle de recherche à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 23.31.

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

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

23.19 Conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail,* la professionnelle de recherche peut demander d'être affectée provisoirement à des tâches ne comportant pas de danger et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, dans les cas suivants :

a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître.

b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

c) Elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La professionnelle de recherche qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'Employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les

fonctions de la professionnelle de recherche affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de 2 heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'Employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

23.19A La professionnelle de recherche a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 4e semaine précédant la date prévue d'accouchement ;

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

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

23.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 23.19A, la professionnelle de recherche bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la professionnelle de recherche bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 23.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 23.18 de la section II. La professionnelle de recherche visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 23.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), la professionnelle de recherche doit d'abord avoir épuisé les 4 jours prévus ci-dessus.

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

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

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

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

23.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le professionnel de recherche a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes 23.33 et 23.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 78e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

23.21B Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 23.21A, le professionnel de recherche, qui a complété 20 semaines de service[6], reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.

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

23.21C Le professionnel de recherche non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 23.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce professionnel a complété 20 semaines de service.

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

---

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

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

23.22 La professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de l'adoption. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

23.22A La professionnelle ou le professionnel de recherche qui adopte légalement un enfant a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes 23.33 et 23.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 78e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

23.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 23.22A, la professionnelle ou le professionnel de recherche, qui a complété 20 semaines de service[7], reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

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

23.24 La professionnelle ou le professionnel de recherche non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE et qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 23.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base,

---

[7] La professionnelle de recherche absente ou le professionnel de recherche absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

si cette professionnelle ou ce professionnel de recherche a complété 20 semaines de service.

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

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

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

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP ou du RAE, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 23.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la professionnelle ou le professionnel de recherche bénéficie des avantages prévus au paragraphe 23.28.

SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

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

i. un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 23.5 ;

ii. un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 23.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance ;

iii. un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 23.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La professionnelle ou le professionnel de recherche à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 125e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

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

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

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

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

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

b) La professionnelle ou le professionnel de recherche qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues (65 semaines pour une naissance ou adoption après le 1er janvier 2021) qui commence au moment décidé par la professionnelle de recherche et se termine au plus tard 70 semaines (78 semaines pour une naissance après le 1er janvier 2021) après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines (78 semaines pour une adoption après le 1er janvier 2021) après que l'enfant lui a été confié.

23.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 23.27, la professionnelle ou le professionnel de recherche accumule son service cumulé, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurances-médicaments et au régime de retraite qui lui sont applicables en versant sa quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle

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

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

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

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 23.27, la professionnelle ou le professionnel de recherche a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

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

23.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle ou il a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

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

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

23.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

a) Les congés prévus aux paragraphes 23.21 et 23.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la professionnelle de recherche ou le professionnel de recherche à son Employeur.

b) Les congés visés aux paragraphes 23.21A et 23.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

La professionnelle ou le professionnel de recherche doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 23.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 23.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 23.31.

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

23.31 Le congé sans solde visé au paragraphe 23.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance.

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

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

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

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

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

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

La prolongation, la suspension et le fractionnement

23.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe 23.21A ou son congé pour adoption prévu au paragraphe 23.22A, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

23.33A Sur demande du professionnel ou de la professionnelle de recherche, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu au paragraphe 23.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 23.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 23.27 avant l'expiration des 52 premières semaines.

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

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

Durant une telle suspension, la professionnelle ou le professionnel de recherche est considéré(e) en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La professionnelle ou le professionnel de recherche est visé(e) par le paragraphe 23.28 durant cette période.

23.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 23.33 et 23.33A, l'Employeur verse à la professionnelle ou au professionnel de recherche l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu(e) d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'Employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 23.21A ou 23.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 23.1.

23.33C La professionnelle ou le professionnel de recherche qui fait parvenir à son Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 23.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 23.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la professionnelle ou le professionnel de recherche est considéré(e) en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La professionnelle ou le professionnel de recherche est visé(e) par le paragraphe 23.28 durant cette période.

23.34 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux paragraphes 23.21, 23.21A, 23.22, 23.22A et 23.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 23.13, pourvu qu'elle ou il y ait normalement droit, et au paragraphe 23.18 de la section II.

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

23.36 Advenant des modifications du RQAP, à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou à la *Loi sur les normes du travail* relatives aux droits parentaux, la convention collective sera modifiée en conséquence.

Congé pour responsabilités parentales ou familiales

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

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

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

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

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

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

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

23.37A Congé de 10 jours par année

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

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

Les jours ainsi utilisés sont réduits de la banque de congés de maladie de la professionnelle ou du professionnel de recherche ou pris sans traitement, à son choix. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée avec l'autorisation de la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e).

23.37B Congé de 16 semaines

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

Dans le cas où cette personne est atteinte d'une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 27 semaines.

Toutefois, si un enfant mineur de la professionnelle ou du professionnel de recherche est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical, la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à une prolongation

de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

23.37C Au cours du congé sans traitement prévu aux paragraphes 23.29B, 23.37 A) et B), la professionnelle ou le professionnel de recherche accumule son service cumulé et conserve son expérience. La professionnelle ou le professionnel de recherche peut continuer de participer au régime d'assurance-médicaments et au régime de retraite qui lui sont applicables en versant sa quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

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

23.37D La professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au 1er alinéa du paragraphe 23.37 B), 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.

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

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

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

23.37H) Les paragraphes 23.37 D), E), F) et G) s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel

grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

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

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

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

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

K) La période d'absence prévue aux paragraphes 23.37 D), E), F) et G) débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard 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.

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

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

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

ARTICLE 24 CONGÉ SANS SOLDE

24.1 CONGÉ SANS SOLDE

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

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

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

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

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

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

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

24.2 CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

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

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

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

Ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement un autre congé sans solde, autre qu'un congé sans solde ou partiel sans solde suite à un congé de maternité, parental, de paternité ou d'adoption.

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

ARTICLE 25 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

25.1 L'Employeur maintient pour la durée de la convention collective le régime d'assurance collective en place lors de la signature de la présente convention ou un régime équivalent.

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

25.3 La contribution maximale de l'Employeur est déterminée à 50 % de la prime payable pour une professionnelle ou un professionnel de recherche pour un maximum de 1 600 $ par année.

Cette contribution sera majorée à 1 850 $ au 1er mai 2023 et à 2 000 $ au 1er mai 2024.

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

25.5 L'Employeur fournit à chaque professionnelle ou professionnel de recherche une brochure explicative sur les dispositions et les différentes protections comprises dans les régimes d'assurance collective.

ARTICLE 26 RETRAITE

26.1 RÉGIME DE RETRAITE

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

26.2 CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

a) Le congé partiel sans solde a pour effet de permettre à la professionnelle et au professionnel de recherche de réduire son temps de travail tout en lui permettant de maintenir sa participation au RREGOP, sous réserve de paiement des cotisations exigibles.

b) Pour les congés correspondant à 20 % ou moins de la prestation de travail d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à temps complet, le maintien de la cotisation au RREGOP est obligatoire pour la période non travaillée. Par ailleurs, la professionnelle ou le professionnel se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent.

c) Pour les congés correspondant à plus de 20 % de la prestation de travail d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à temps complet, le maintien de la cotisation au RREGOP est optionnel pour la période du congé. Alternativement, le rachat est possible selon les dispositions prévues à la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* pour la période non cotisée.

d) L'octroi d'un congé partiel sans solde est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins de la chercheuse ou du chercheur responsable, dont ceux liés à la durée du congé. Le refus de l'Employeur doit être fondé sur des motifs raisonnables et, sur demande de la professionnelle ou du professionnel, doivent être transmis par écrit.

e) Les ententes prises en fonction de la présente section sont renouvelables, modifiables et peuvent être interrompues à tout moment, après entente entre la professionnelle ou le professionnel de recherche et l'Employeur

f) En cas de mésentente, l'Employeur se réserve le droit de mettre fin au présent congé partiel sans solde avec un préavis de 30 jours.

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

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

a) Il est de la responsabilité de l'Employeur de s'assurer que les informations pertinentes, exactes et vérifiées concernant les professionnelles et professionnels de recherche qui cotisent au RREGOP sont transmises à Retraite Québec.

b) Lorsque des problèmes administratifs en matière de régime de retraite se présentent, les représentants des parties au CRT en sont saisis et veillent à les régler et, au besoin, intervenir conjointement auprès de Retraite Québec pour exposer leur compréhension de la problématique.

c) En matière d'exonération de cotisation au RREGOP pour une professionnelle ou un professionnel de recherche bénéficiant du régime d'assurance invalidité, l'Employeur voit à ce que les prescriptions édictées par la Loi soient respectées.

d) En matière de rachat d'années de service, l'Employeur collabore et prête assistance aux professionnelles et professionnels en transmettant à Retraite Québec les informations pertinentes, exactes et vérifiées concernant le service passé effectué par la professionnelle ou le professionnel au Centre de recherche.

ARTICLE 27 SERVICES ESSENTIELS

27.1 En cas de grève ou de lock-out, les parties conviennent qu'un nombre suffisant de professionnelles et professionnels de recherche doit être maintenu pour éviter de compromettre la viabilité des projets de recherche en cours ou lorsqu'une interruption ou un retard dans les travaux de recherche risque de :

a) mettre en danger ou affecter la santé ou la sécurité des personnes ;

b) mettre en danger ou causer des dommages aux animaux et organismes vivants, aux biens, aux matières périssables ;

c) compromettre les engagements à l'égard d'un organisme ou d'une entreprise donnant ainsi ouverture à des recours en dommages et intérêts.

27.2 Les parties conviennent que la détermination des services essentiels doit être effectuée avant l'expiration de la présente convention collective.

27.3 Après la signature de la présente convention collective, une partie peut demander à l'autre partie par un avis à cet effet d'entreprendre la négociation des services essentiels à maintenir en cas de grève.

27.4 En cas d'impasse ou de lenteur excessive, une partie peut demander l'arbitrage comme s'il s'agissait d'un grief rendu à la 3e étape de la procédure de grief et d'arbitrage, pour tenter de régler l'impasse ou, à défaut, pour décider de ces services.

27.5 Les frais de l'arbitre sont assumés à parts égales par chaque partie.

27.6 Les dispositions de la convention collective relatives à la procédure de griefs s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

27.7 La négociation et l'arbitrage des services essentiels à maintenir en cas de grève ne peuvent servir de motifs pour empêcher la négociation pour le renouvellement de la convention collective.

ARTICLE 28 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

PRINCIPE ET DÉFINITION

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

a) réprimande écrite ;

b) suspension ;

c) congédiement.

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

28.2 La mesure administrative vise une situation qui n'entre pas dans une des mesures énoncées au paragraphe 28.1.

AVIS DE MESURE

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

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

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

RECOURS

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

DOSSIER PERSONNEL

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

Ce dossier comprend, lorsque le document existe :

a) le curriculum vitae ;

b) le formulaire de demande d'emploi ;

c) le formulaire et l'attestation d'embauche ;

d) les attestations de modification de l'embauche ;

e) les autorisations de déduction ;

f) les copies des diplômes et attestations d'études dûment visées ou d'expérience ;

g) la copie des mesures disciplinaires ;

h) le formulaire de disponibilité ;

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

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

k) la copie des rapports de santé ;

l) les demandes de congé avec ou sans solde ;

m) la lettre de démission.

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

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

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

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

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

ARTICLE 29 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

29.1 DISCUSSION PRÉLIMINAIRE

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

29.2 PREMIÈRE ÉTAPE : DÉPÔT DU GRIEF

a) Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche, seul(e) ou accompagné(e) d'un(e) représentant(e) du Syndicat, tout groupe de professionnelles ou professionnels de recherche ou le Syndicat, dans les 45 jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas 6 mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, peut soumettre par écrit un grief au représentant de l'Employeur.

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

c) La professionnelle ou le professionnel de recherche qui a quitté son emploi conserve le droit de déposer un grief relatif à toutes sommes dues par l'Employeur.

29.3 DEUXIÈME ÉTAPE : RENCONTRE D'ÉCHANGE D'INFORMATION

a) A la suite du dépôt d'un grief, l'Employeur et le Syndicat se rencontrent dans un délai de 30 jours ouvrables afin d'échanger l'information et tentent d'en arriver à un règlement.

b) À défaut de règlement, l'Employeur rend sa réponse au grief par écrit dans les 5 jours ouvrables suivant la date de la rencontre d'échange d'information.

29.4 TROISIÈME ÉTAPE : ARBITRAGE

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

29.5 POUVOIRS DE L'ARBITRE

a) En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier ou d'ajouter au texte de la présente convention.

b) Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche et la valeur de ce consentement.

29.6 FRAIS D'ARBITRAGE

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

b) L'autre moitié des honoraires et des frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli. Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

c) Dans tous les cas, les honoraires et les frais de l'arbitre relatifs à une remise d'audition ou à un désistement d'un grief sont assumés par la partie qui demande une telle remise ou qui est à l'origine d'un tel désistement. Il en est de même si l'une des parties fait droit au grief.

29.7 LIBÉRATIONS

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

29.8 DÉLAI DE RIGUEUR

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

ARTICLE 30 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)

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

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

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

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

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

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

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

c) de tout sujet convenu entre les parties.

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

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

ARTICLE 31 DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE

31.1 La présente convention collective, une fois signée par les représentants autorisés des parties, est conclue jusqu'au 30 juin 2025.

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

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

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

31.5 Les professionnelles et professionnels de recherche à l'emploi de l'Employeur au 3 janvier 2022 et qui sont toujours à l'emploi au moment de la signature de la présente convention collective bénéficient d'augmentations salariales telles que détaillées aux échelles reproduites à l'Annexe B, rétroactivement au 3 janvier 2022.

Les professionnelles et professionnels de recherche à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de la présente convention collective et dont un contrat d'emploi avec l'Employeur a été accordé après le 3 janvier 2022 bénéficient des mêmes avantages décrits au paragraphe précédent, le tout rétroactivement à leur date d'embauche.

Les professionnelles et professionnels de recherche mis(es) à pied ou qui ont démissionné entre le 3 janvier 2022 et la date de signature de la présente convention collective bénéficient des avantages décrits au paragraphe 1 rétroactivement au 3 janvier 2022, et ce, jusqu'à leur mise à pied ou leur démission.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 18 ième jour de mars 2022

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

Par :

Dr Pierre Savard, Président

Dr Pierre Julien, Directeur général

Dr Jean-Philippe Gagné, comité de négociation

Mme Karine Trudel, négociatrice

Mme Marie-Michèle Fontaine, Administratrice

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OUEVRANT AU CHUL

Par :

M. Jean-Luc Simard, Président

Mme Catherine Gérard, Vice-présidente aux relations de travail

Mme Nathalie Goyette, Secrétaire

Mme Claude Fortin, Présidente FPPU

ANNEXES

ANNEXE A DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOI

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

PROFESSIONNELLE ET PROFESSIONNEL DE RECHERCHE – CATÉGORIE 1

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

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

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

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

PROFESSIONNELLE ET PROFESSIONNEL DE RECHERCHE – CATÉGORIE 2

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

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

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

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

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

PROFESSIONNELLE ET PROFESSIONNEL DE RECHERCHE – CATÉGORIE 3

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

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

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

Exigences minimales

Diplôme universitaire de doctorat dans un champ de spécialisation approprié.
Selon les besoins de la chercheuse ou du chercheur responsable ou désigné(e), l'Employeur pourra considérer les candidatures détenant un diplôme universitaire de maîtrise dans un champ de spécialisation approprié et 4 années d'expérience dans le domaine de la recherche.
Des connaissances, des qualifications, des habilités ou des expertises spécialisées peuvent être exigées.
Titre fonctionnel : Chef de projets

ANNEXE B ÉCHELLES SALARIALES

Échelles salariales - 3 janvier 2022						
	Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3	
Échelon	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire
1	39 827 $	21,81 $	41 420 $	22,68 $	43 077 $	23,59 $
2	41 002 $	22,45 $	42 642 $	23,35 $	44 348 $	24,28 $
3	42 211 $	23,11 $	43 900 $	24,04 $	45 656 $	25,00 $
4	43 456 $	23,79 $	45 195 $	24,75 $	47 003 $	25,74 $
5	44 738 $	24,50 $	46 528 $	25,48 $	48 389 $	26,50 $
6	46 058 $	25,22 $	47 901 $	26,23 $	49 817 $	27,28 $
7	47 417 $	25,96 $	49 314 $	27,00 $	51 286 $	28,08 $
8	48 816 $	26,73 $	50 769 $	27,80 $	52 799 $	28,91 $
9	50 256 $	27,52 $	52 266 $	28,62 $	54 357 $	29,76 $
10	51 738 $	28,33 $	53 808 $	29,46 $	55 960 $	30,64 $
11	53 265 $	29,17 $	55 395 $	30,33 $	57 611 $	31,55 $
12	54 836 $	30,03 $	57 030 $	31,23 $	59 311 $	32,48 $
13	56 454 $	30,91 $	58 712 $	32,15 $	61 060 $	33,43 $
14	58 119 $	31,82 $	60 444 $	33,10 $	62 862 $	34,42 $
15	59 833 $	32,76 $	62 227 $	34,07 $	64 716 $	35,44 $
16	61 599 $	33,73 $	64 063 $	35,08 $	66 625 $	36,48 $
17	63 416 $	34,72 $	65 953 $	36,11 $	68 591 $	37,56 $
18	65 286 $	35,75 $	67 898 $	37,18 $	70 614 $	38,67 $
19	67 212 $	36,80 $	69 901 $	38,27 $	72 697 $	39,81 $
20			71 963 $	39,40 $	74 842 $	40,98 $
21			74 086 $	40,57 $	77 050 $	42,19 $
22					79 323 $	43,43 $
23					81 663 $	44,71 $
24					84 072 $	46,03 $

Échelles salariales - 1er avril 2022						
	Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3	
Échelon	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire
1	40 424 $	22,13 $	42 041 $	23,02 $	43 723 $	23,94 $
2	41 617 $	22,79 $	43 282 $	23,70 $	45 013 $	24,65 $
3	42 844 $	23,46 $	44 558 $	24,40 $	46 341 $	25,37 $
4	44 108 $	24,15 $	45 873 $	25,12 $	47 708 $	26,12 $
5	45 410 $	24,86 $	47 226 $	25,86 $	49 115 $	26,89 $
6	46 749 $	25,60 $	48 619 $	26,62 $	50 564 $	27,69 $
7	48 128 $	26,35 $	50 054 $	27,41 $	52 056 $	28,50 $
8	49 548 $	27,13 $	51 530 $	28,22 $	53 591 $	29,34 $
9	51 010 $	27,93 $	53 050 $	29,05 $	55 172 $	30,21 $
10	52 514 $	28,75 $	54 615 $	29,90 $	56 800 $	31,10 $
11	54 064 $	29,60 $	56 226 $	30,79 $	58 475 $	32,02 $
12	55 658 $	30,48 $	57 885 $	31,70 $	60 200 $	32,96 $
13	57 300 $	31,38 $	59 593 $	32,63 $	61 976 $	33,94 $
14	58 991 $	32,30 $	61 351 $	33,59 $	63 805 $	34,94 $
15	60 731 $	33,25 $	63 161 $	34,58 $	65 687 $	35,97 $
16	62 523 $	34,23 $	65 024 $	35,60 $	67 625 $	37,03 $
17	64 367 $	35,24 $	66 942 $	36,65 $	69 620 $	38,12 $
18	66 266 $	36,28 $	68 917 $	37,74 $	71 673 $	39,25 $
19	68 221 $	37,35 $	70 950 $	38,85 $	73 788 $	40,40 $
20			73 043 $	39,99 $	75 964 $	41,59 $
21			75 198 $	41,17 $	78 205 $	42,82 $
22					80 512 $	44,08 $
23					82 888 $	45,39 $
24					85 333 $	46,72 $

Échelles salariales - 1er avril 2023						
	Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3	
Échelon	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire
1	41 031 $	22,47 $	42 672 $	23,37 $	44 379 $	24,30 $
2	42 241 $	23,13 $	43 931 $	24,05 $	45 688 $	25,02 $
3	43 487 $	23,81 $	45 227 $	24,76 $	47 036 $	25,75 $
4	44 770 $	24,51 $	46 561 $	25,49 $	48 423 $	26,51 $
5	46 091 $	25,24 $	47 935 $	26,25 $	49 852 $	27,30 $
6	47 450 $	25,98 $	49 349 $	27,02 $	51 322 $	28,10 $
7	48 850 $	26,75 $	50 804 $	27,82 $	52 836 $	28,93 $
8	50 291 $	27,54 $	52 303 $	28,64 $	54 395 $	29,78 $
9	51 775 $	28,35 $	53 846 $	29,48 $	56 000 $	30,66 $
10	53 302 $	29,19 $	55 435 $	30,35 $	57 652 $	31,57 $
11	54 875 $	30,05 $	57 070 $	31,25 $	59 353 $	32,50 $
12	56 493 $	30,93 $	58 753 $	32,17 $	61 103 $	33,46 $
13	58 160 $	31,85 $	60 487 $	33,12 $	62 906 $	34,44 $
14	59 876 $	32,79 $	62 271 $	34,10 $	64 762 $	35,46 $
15	61 642 $	33,75 $	64 108 $	35,10 $	66 672 $	36,51 $
16	63 460 $	34,75 $	65 999 $	36,14 $	68 639 $	37,58 $
17	65 332 $	35,77 $	67 946 $	37,20 $	70 664 $	38,69 $
18	67 260 $	36,83 $	69 951 $	38,30 $	72 748 $	39,83 $
19	69 244 $	37,91 $	72 014 $	39,43 $	74 894 $	41,01 $
20			74 138 $	40,59 $	77 104 $	42,22 $
21			76 326 $	41,79 $	79 378 $	43,46 $
22					81 720 $	44,75 $
23					84 131 $	46,07 $
24					86 613 $	47,43 $

Échelles salariales - 1er avril 2024						
	Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3	
Échelon	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire
1	41 646 $	22,80 $	43 312 $	23,72 $	45 044 $	24,66 $
2	42 875 $	23,48 $	44 590 $	24,42 $	46 373 $	25,39 $
3	44 139 $	24,17 $	45 905 $	25,14 $	47 741 $	26,14 $
4	45 441 $	24,88 $	47 259 $	25,88 $	49 150 $	26,91 $
5	46 782 $	25,62 $	48 654 $	26,64 $	50 600 $	27,71 $
6	48 162 $	26,37 $	50 089 $	27,43 $	52 092 $	28,52 $
7	49 583 $	27,15 $	51 566 $	28,24 $	53 629 $	29,36 $
8	51 046 $	27,95 $	53 088 $	29,07 $	55 211 $	30,23 $
9	52 551 $	28,77 $	54 654 $	29,93 $	56 840 $	31,12 $
10	54 102 $	29,62 $	56 266 $	30,81 $	58 517 $	32,04 $
11	55 698 $	30,50 $	57 926 $	31,72 $	60 243 $	32,99 $
12	57 341 $	31,40 $	59 635 $	32,65 $	62 020 $	33,96 $
13	59 032 $	32,32 $	61 394 $	33,62 $	63 850 $	34,96 $
14	60 774 $	33,28 $	63 205 $	34,61 $	65 733 $	35,99 $
15	62 567 $	34,26 $	65 070 $	35,63 $	67 672 $	37,05 $
16	64 412 $	35,27 $	66 989 $	36,68 $	69 669 $	38,15 $
17	66 312 $	36,31 $	68 965 $	37,76 $	71 724 $	39,27 $
18	68 269 $	37,38 $	71 000 $	38,88 $	73 840 $	40,43 $
19	70 283 $	38,48 $	73 094 $	40,02 $	76 018 $	41,62 $
20			75 251 $	41,20 $	78 260 $	42,85 $
21			77 470 $	42,42 $	80 569 $	44,12 $
22					82 946 $	45,42 $
23					85 393 $	46,76 $
24					87 912 $	48,14 $

Échelles salariales - 1er juillet 2025						
	Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3	
Échelon	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire	Annuel	Horaire
1	42 271 $	23,15 $	43 962 $	24,07 $	45 720 $	25,03 $
2	43 518 $	23,83 $	45 259 $	24,78 $	47 069 $	25,77 $
3	44 801 $	24,53 $	46 594 $	25,51 $	48 457 $	26,53 $
4	46 123 $	25,25 $	47 968 $	26,27 $	49 887 $	27,32 $
5	47 484 $	26,00 $	49 383 $	27,04 $	51 359 $	28,12 $
6	48 885 $	26,77 $	50 840 $	27,84 $	52 874 $	28,95 $
7	50 327 $	27,56 $	52 340 $	28,66 $	54 433 $	29,81 $
8	51 811 $	28,37 $	53 884 $	29,50 $	56 039 $	30,68 $
9	53 340 $	29,21 $	55 474 $	30,37 $	57 692 $	31,59 $
10	54 913 $	30,07 $	57 110 $	31,27 $	59 394 $	32,52 $
11	56 533 $	30,96 $	58 795 $	32,19 $	61 146 $	33,48 $
12	58 201 $	31,87 $	60 529 $	33,14 $	62 950 $	34,47 $
13	59 918 $	32,81 $	62 315 $	34,12 $	64 807 $	35,49 $
14	61 685 $	33,78 $	64 153 $	35,13 $	66 719 $	36,53 $
15	63 505 $	34,77 $	66 046 $	36,16 $	68 687 $	37,61 $
16	65 378 $	35,80 $	67 994 $	37,23 $	70 714 $	38,72 $
17	67 307 $	36,85 $	70 000 $	38,33 $	72 800 $	39,86 $
18	69 293 $	37,94 $	72 065 $	39,46 $	74 947 $	41,04 $
19	71 337 $	39,06 $	74 191 $	40,62 $	77 158 $	42,25 $
20			76 379 $	41,82 $	79 434 $	43,49 $
21			78 633 $	43,06 $	81 778 $	44,78 $
22					84 190 $	46,10 $
23					86 674 $	47,46 $
24					89 231 $	48,86 $

ANNEXE C ACCRÉDITATION

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

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

Québec, le 11 novembre 2015

AU NOM DE LA COMMISSION : Mathieu Lavoie

Société de gestion du personnel CRCHU de Québec

Requérante de première part

et

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

Requérant de deuxième part

et

Corporation des chercheurs et chercheures du CRCHUL

Mise en cause

DÉCISION

---

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

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

[3] Le requérant de deuxième part représente :

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

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

Établissement visé :

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

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

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCUEILLE la requête;

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

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

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

[3] Le requérant de deuxième part représente :

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

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

Établissement visé :

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

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

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCUEILLE la requête;

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

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

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

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCUEILLE la requête;

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

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

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

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

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

Établissement visé :

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

AQ-2001-6308

Mathieu Lavoie
Agent de relations du travail

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

ENTRE :

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

-et-

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

CONSIDÉRANT QUE :

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 18 ième jour de Mars 2022

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

Par :

Dr Pierre Julien, Directeur général

Mme Karine Trudel, Coordonnatrice des ressources humaines

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OUEVRANT AU CHUL

Par :

M. Jean-Luc Simard, Président

Claude Fortin

Mme Claude Fortin, Présidente FPPU

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

ENTRE :

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

-et-

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

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

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

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

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

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

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

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

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

I. LES FAITS

Les requêtes en accréditation

1. Le 3 juillet 1990, l'Association professionnelle des assistants de recherche en sciences de Québec (CSQ) (ci-après l' » Association professionnelle ») a déposé une requête en accréditation dans l'affaire CQ9007S009 visant l'Université Laval et le 12 décembre 1994 elle déposait 16 requêtes en accréditation dans les autres dossiers identifiés en rubrique et visant comme employeurs les entités y identifiées pour chacun desdits dossiers ;

2. Le 9 novembre 1999, l'Association professionnelle a été dissoute (matricule 1142252661), suivant la constitution du Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL), affilié à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) dont avis a été déposé au registre le 20 octobre 1999 sous le matricule 1148893051 ;

3. Le Syndicat est subrogé aux droits et obligations de l'Association professionnelle en regard des requêtes en accréditations identifiées en rubrique ;

4. Les requêtes en accréditation visent le groupe de salariés suivants :

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

a) chargé de recherche, tel qu'édicté à l'article 50 de la Charte et des Statuts de l'Université Laval, détenteur d'un diplôme de 1er cycle ;

b) attaché de recherche et assistant de recherche, tel qu'édicté à l'article 48 de la Charte et des Statuts de l'Université Laval ;

À l'exclusion :

a) des salariés déjà couverts par un certificat d'accréditation ;

b) des étudiants inscrits à temps complet à l'Université Laval ;

Accord de principe conclu le 27 novembre 2003

c) des salariés pendant la session d'été, s'ils étaient inscrits à temps complet à la session d'hiver précédente ;

d) des chercheurs post doctoraux bénéficiant d'une bourse. »

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

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

a) chargé de recherche, tel qu'édicté à l'article 50 de la Charte et des Statuts de l'Université Laval, détenteur d'un diplôme de 1er cycle ;

b) attaché de recherche et assistant de recherche, tel qu'édicté à l'article 48 de la Charte et des Statuts de l'Université Laval ;

À l'exclusion :

a) des salariés déjà couverts par un certificat d'accréditation ;

b) des étudiants inscrits à temps complet à l'Université Laval ;

c) des salariés travaillant pendant la session d'été, s'ils étaient inscrits à temps complet à la session d'hiver précédente ;

d) des chercheurs post doctoraux bénéficiant d'une bourse ;

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

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

Les chercheurs et chercheures du CRCHUL

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

L'Association des chercheurs et chercheures du CRCHUL

7. *Les chercheurs et chercheures se sont constitués en personne morale en vertu de la Partie III de la Loi sur les compagnies (L.R.Q., c. C-38) ;*

8. *Le 5 avril 2001, l'Inspecteur général des institutions financières a délivré les lettres patentes à cette fin sous la dénomination sociale de « Association des chercheurs et chercheures du CRCHUL », lesquelles ont été déposées sous le matricule 1160023637 ;*

9. *Cette personne morale a notamment pour objet de « négocier, transiger, conclure et exécuter toute entente de nature à servir l'intérêt général de ses membres », tout particulièrement lorsqu'ils retiennent les services d'assistants et assistantes de recherche pour réaliser leurs projets de recherche au centre de recherche ;*

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

Le CHUQ

11. *Le CHUQ est un établissement public de santé qui exerce les activités d'un centre hospitalier universitaire selon la mission prévue à l'article 81 de la Loi sur les services de santé et services sociaux (L.R.Q., c. S. 4.2) ;*

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

La Corporation des chercheurs et chercheures

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

14. Constituée le 18 octobre 2002 sous le matricule 1161098844, la Corporation a notamment pour objets de gérer les relations du travail des assistants et assistantes de recherche et intervient en la présente instance ;

15. Les parties ne s'entendent pas sur la question de savoir qui était l'employeur visé par les requêtes en accréditation, mais reconnaissent qu'il y a eu transmission des droits et obligations de cet employeur à la Corporation ;

II. LES QUESTIONS RELATIVES AUX DOSSIERS D'ACCRÉDITATION

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

L'employeur

16. a) Aux fins de l'accréditation syndicale, la Corporation est l'employeur des assistants et assistantes de recherche dont les services sont requis pour la réalisation des projets de recherche.

b) Cependant, en ce qui a trait à la rémunération des assistants et assistantes de recherche, le CHUQ continue de remplir le rôle d'employeur dans les limites des budgets de recherche disponibles qu'il administre ;

17. La Corporation avise par écrit le Syndicat et le CHUQ de tout changement dans sa structure juridique incluant sa dissolution faisant en sorte qu'elle cesse d'agir comme employeur des assistants et assistantes de recherche aux fins de l'accréditation syndicale, tel que prévu à l'article 16 a) ci-dessus, et ce, quatre-vingt-dix jours avant la date ou elle cessera d'agir comme employeur ;

18. Durant cette période de quatre-vingt-dix jours, le CHUQ peut désigner une personne morale pour succéder à la Corporation comme employeur des assistants et assistantes de recherche aux fins de l'accréditation syndicale, tel que prévu à l'article 16 a) ci-dessus et devant être liée par l'accréditation et la convention collective aux lieux et place de la Corporation auquel cas le CHUQ avise alors para écrit le Syndicat ;

19. À l'échéance de ces quatre-vingt-dix jours et à défaut qu'une personne morale succède à la Corporation comme employeur des assistants et assistantes de recherche, aux fins de l'accréditation syndicale, tel que prévu à l'article 16 a) ci-dessus, le CHUQ sera lié par l'accréditation et la convention collective et deviendra partie à toute procédure s'y rapportant au lieu et place de la Corporation ;

20. De plus, advenant tout changement dans la structure juridique de toute personne morale désignée par le CHUQ incluant sa dissolution et faisant en sorte qu'elle cesse d'agir comme

employeur des assistants et assistantes de recherche, aux fins de l'accréditation syndicale, tel que prévu à l'article 16 a) ci-dessus en application des paragraphes 17 et 18 du présent accord, le CHUQ pourra désigner un nouveau successeur qui sera à son tour lié par l'accréditation et la convention collective au lieu et place de l'employeur précédent et deviendra partie à toute procédure s'y rapportant au lieu et place de l'employeur précédent, et à défaut qu'une personne morale succède à l'employeur précédent comme employeur des assistants et assistantes de recherche aux fins de l'accréditation syndicale tel que prévu à l'article 16 a) ci-dessus, le CHUQ deviendra l'employeur aux fins de l'accréditation syndicale tel que prévu à l'article 16 a) ci-dessus et sera lié par l'accréditation et la convention collective au lieu et place de l'employeur précédent ;

La description de l'unité de négociation

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

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

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

La liste des salariés

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

L'Université Laval

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 18 ième jour de mars 2022

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

Par :

Dr Pierre Julien, Directeur général

Mme Karine Trudel, Coordonnatrice des ressources humaines

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OUEVRANT AU CHUL

Par :

M. Jean-Luc Simard, Président

Mme Claude Fortin, Présidente FPPU

LETTRE D'ENTENTE #3 RELATIVE À UNE PRIME DE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE (PARAGRAPHE 15.4)

ENTRE :

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

-et-

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

Considérant la mise en contexte suivante relative à la bioinformatique au Centre de recherche du CHU de Québec-Université Laval (CRCHU de Québec-UL) :

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

Considérant les éléments de rareté du marché suivants :

Il n'existe pas actuellement au Québec de formation universitaire adaptée à la bio-informatique, telle que mise en place au CRCHU de Québec-Université Laval. La situation est encore plus particulière dans la région de Québec où l'Université Laval n'offre que des programmes de bio-informatique destinés principalement à former des bioanalystes. D'autre part, la formation en informatique à l'Université Laval met l'accent sur l'informatique de gestion et non sur l'informatique scientifique et le

développement technologique. En conséquence, l'expertise et le savoir en bio-informatique se trouvent essentiellement dans les grands instituts ou « centres de génomiques » ainsi que dans le monde industriel (biotechnologies, recherche pharmaceutique, technologies de mesure et de l'information). La rareté du marché en bio-informatique rend le recrutement difficile. La stratégie en matière de recrutement est l'embauche de personnes possédant des compétences exceptionnelles dans des domaines technologiques particuliers, associées à une expérience pertinente pour le domaine de recherche. De plus, au Québec et dans le marché de la région de Québec, la demande de personnel qualifié en connaissances informatiques est très forte. L'explosion récente des données massives « Big Data » aussi bien en informatique qu'en bio-informatique accentue une pression encore plus grande dans le recrutement des bio-informaticiens. Ainsi, pour stimuler ce domaine de recherche, l'Université Laval a créé le Centre de recherche en données massives (CRDM).

Considérant que :

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 18 ième jour de Mars 2022

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

Par :

Dr Pierre Julien, Directeur général

Mme Karine Trudel, Coordonnatrice des ressources humaines

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OUEVRANT AU CHUL

Par :

M. Jean-Luc Simard, Président

Mme Claude Fortin, Présidente FPPU

LETTRE D'ENTENTE #4 CRITÈRES POUR ÊTRE QUALIFIÉ DE PROFESSEUR(E) ASSOCIÉ(E) EN APPLICATION DE L'ARTICLE 2.3 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

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

-et-

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

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 18 ième jour de Mars 2022

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

Par :

Dr Pierre Julien, Directeur général

Mme Karine Trudel, Coordonnatrice des ressources humaines

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OUEVRANT AU CHUL

Par :

M. Jean-Luc Simard, Président

Mme Claude Fortin, Présidente FPPU

LETTRE D'ENTENTE #5 SUR LES CUBICULES

ENTRE

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

Et

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

CONSIDÉRANT :

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 18 ième jour de Mars 2022

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

Par :

Dr Pierre Julien, Directeur général

Mme Karine Trudel, Coordonnatrice des ressources humaines

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OUEVRANT AU CHUL

Par :

M. Jean-Luc Simard, Président

Mme Claude Fortin, Présidente FPPU

LETTRE D'ENTENTE #6 SUR LE CALCUL DES JOURNÉES DE VACANCES ANNUELLES

ENTRE :

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

-et-

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

CONSIDÉRANT QUE :

1. L'article 16 de la convention collective concerne les vacances annuelles.

2. Les conditions de travail au moment de l'obtention de l'accréditation syndicale relatives aux vacances annuelles des professionnelles et professionnels de recherche étaient à l'effet que les professionnelles et professionnels de recherche pouvaient, dès leur embauche, prendre le maximum de journées de vacances possibles, car l'Employeur octroyait par anticipation le temps de travail nécessaire pour accumuler le droit à des vacances annuelles.

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

4. Les parties, lors de la négociation de la première convention collective, n'ont pas voulu déroger à ces conditions de travail et à cette pratique.

5. L'Employeur désire harmoniser les pratiques de cumulation des journées de vacances pour l'ensemble des salariés travaillant au CRCHU de Québec-Université Laval.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

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

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

3. Les professionnelles et professionnels de recherche qui sont à l'emploi de l'Employeur à la signature de la convention collective conservent leur banque de journées de vacances accumulées dans le système informatique du CRCHU de Québec-Université Laval ;

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

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

6. Pour les professionnelles et professionnels de recherche embauchés après la date de signature de la présente convention collective, l'Employeur appliquera le mode d'accumulation graduelle des vacances pour la période de référence prévue à la clause 15.1 ;

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 18 ième jour de mars 2022

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

Par :

Dr Pierre Julien, Directeur général

Mme Karine Trudel, Coordonnatrice des ressources humaines

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OUEVRANT AU CHUL

Par :

M. Jean-Luc Simard, Président

Mme Claude Fortin, Présidente FPPU

LETTRE D'ENTENTE #7 SUR LA MOBILITÉ DU PERSONNEL- ÉNONCÉ DE PRINCIPE

ENTRE :

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

Et

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

CONSIDÉRANT QUE :

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente lettre d'entente ;
2. Les parties s'engagent à créer un comité à l'intérieur du CRCHU de Québec – Université Laval afin de déterminer les conditions de réalisation et d'applications concrètes liées à la mobilité du personnel.

3. L'Employeur convoquera les parties intéressées, dont le Syndicat, afin d'enclencher les activités de ce comité.
4. Ce comité a comme mandat de déterminer ses règles de fonctionnement et la représentativité des parties intéressées et d'identifier les conditions de succès à la réalisation de la mobilité du personnel.
5. Aucune décision du comité n'est opposable au Syndicat sans son consentement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 18 ième jour de mars 2022

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

Par :

Dr Pierre Julien, Directeur général

Mme Karine Trudel, Coordonnatrice des ressources humaines

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE OUEVRANT AU CHUL

Par :

M. Jean-Luc Simard, Président

Mme Claude Fortin, Présidente FPPU

LETTRE D'ENTENTE #8 POUR LES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE RECHERCHE DONT LE SALAIRE EST ÉTOILÉ

ENTRE

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

Et

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les professionnelles et professionnels de recherche dont le salaire, au 3 janvier 2022, est plus élevé que le salaire prévu à l'échelon qui leur est normalement attribué conservent ce salaire jusqu'à ce que le salaire de l'échelon qui leur est attribué rejoigne leur salaire. L'Employeur fournit au Syndicat une liste de ces personnes dans les 60 jours suivant la signature de la présente convention collective et, par la suite, au 1er juillet de chaque année subséquente.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce 18 ième jour de mars 2022

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

Dr Pierre Julien Ph. D.
Directeur général

Mme Karine Trudel, Coordonnatrice des ressources humaines

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

M. Jean-Luc Simard, Président

Claude Fortin

Mme Claude Fortin, Présidente FPPU

LETTRE D'ENTENTE #9 CONCERNANT L'ATTRIBUTION D'UN MANDAT AU COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL POUR LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT

ENTRE :

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

et

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

CONSIDÉRANT :

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

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

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

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

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

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

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

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

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

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

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce 18 ième jour de Mars 2022

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

Dr Pierre Julien Ph. D.
Directeur général

Mme Karine Trudel, Coordonnatrice des ressources humaines

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

M. Jean-Luc Simard, Président

Mme Claude Fortin, Présidente FPPU