



Société de gestion  
du personnel  
du CRCHU de Québec



**SPPRUL-CSQ**

Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval

---

## CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

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

*désignée « l'Employeur »*

**ET**

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS  
DE RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (SPPRUL-CSQ)**

*désigné « le Syndicat »*

**POUR LE SITE DE L'HÔTEL-DIEU DE QUÉBEC DU CENTRE DE  
RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC-UNIVERSITÉ LAVAL**

**5 avril 2020 AU 31 MARS 2026**

# Table des matières

CHAPITRE 1	PRÉAMBULE .....	3
CHAPITRE 2	DÉFINITIONS.....	4
CHAPITRE 3	CHAMPS D'APPLICATION.....	7
CHAPITRE 4	RECONNAISSANCE, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	8
CHAPITRE 5	APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	9
CHAPITRE 6	DESCRIPTIONS ET AFFICHAGE DES EMPLOIS .....	10
CHAPITRE 7	SÉLECTION ET EMBAUCHE .....	11
CHAPITRE 8	PÉRIODE D'ESSAI .....	12
CHAPITRE 9	ÉVALUATION DU TRAVAIL .....	13
CHAPITRE 10	RENOUVELLEMENT D'EMPLOI .....	14
CHAPITRE 11	TERMINAISON DE L'EMPLOI .....	15
CHAPITRE 12	LISTE DE DISPONIBILITÉ ET LIEN D'EMPLOI.....	17
CHAPITRE 13	DÉPENSES INHÉRENTES À LA FONCTION.....	18
CHAPITRE 14	HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	19
CHAPITRE 15	PERFECTIONNEMENT.....	21
CHAPITRE 16	PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE .....	23
CHAPITRE 17	SERVICES ESSENTIELS .....	24
CHAPITRE 18	ASSURANCES COLLECTIVES.....	25
CHAPITRE 19	INVALIDITÉ .....	26
CHAPITRE 20	DROITS PARENTAUX.....	29
CHAPITRE 21	RÉGIME DE RETRAITE .....	53
CHAPITRE 22	TRAITEMENT .....	55
CHAPITRE 23	VACANCES ET CONGÉS .....	57
CHAPITRE 24	LITIGES RELATIFS À LA CLASSIFICATION, AU TRAITEMENT ET À L'ÉVALUATION DU TRAVAIL.....	61
CHAPITRE 25	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL, MÉCANISMES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.....	63
CHAPITRE 26	SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES.....	67

<b>CHAPITRE 27</b>	<b>APPARTENANCE ET COTISATION SYNDICALES .....</b>	<b>70</b>
<b>CHAPITRE 28</b>	<b>UTILISATION DES LOCAUX ET DES SERVICES DU CENTRE DE RECHERCHE.....</b>	<b>72</b>
<b>CHAPITRE 29</b>	<b>LIBÉRATIONS SYNDICALES .....</b>	<b>73</b>
<b>CHAPITRE 30</b>	<b>ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS.....</b>	<b>75</b>
<b>CHAPITRE 31</b>	<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE .....</b>	<b>77</b>
<b>CHAPITRE 32</b>	<b>SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....</b>	<b>78</b>
<b>ANNEXE A</b>	<b>CERTIFICAT D'ACCREDITATION .....</b>	<b>80</b>
<b>ANNEXE B</b>	<b>ÉCHELLES DES SALAIRES.....</b>	<b>81</b>
<b>ANNEXE C</b>	<b>DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOI.....</b>	<b>85</b>
	<b>LETTRE D'ENTENTE NO 1 : MOBILITÉ DU PERSONNEL – ÉNONCÉ DE PRINCIPE.....</b>	<b>88</b>

## **Chapitre 1      Préambule**

---

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

## **Chapitre 2 Définitions**

---

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

### **2.01 Ancienneté voir Service cumulé**

### **2.02 Année financière**

L'année financière de l'Employeur commence le 1<sup>er</sup> avril pour se terminer au 31 mars de l'année suivante.

### **2.03 Centre**

Centre de recherche du CHU de Québec-Université Laval, site l'Hôtel-Dieu de Québec.

### **2.04 Certificat d'accréditation**

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

### **2.05 Chercheure ou chercheur responsable**

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

### **2.06 Chercheure ou chercheur de centre :**

Chercheure ou chercheur embauché par le centre de recherche et qui répond aux conditions suivantes :

1. Être détenteur d'un doctorat (Ph.D.) ou M.D.;
2. Obligation de déposer une demande de bourse au FRQS dans les trente-six (36) mois de son embauche à titre de chercheur de centre;
3. Obtenir le statut de professeur associé à l'Université Laval dans les douze (12) mois de son embauche au centre de recherche à titre de chercheur de centre.

Le statut de chercheur de centre est accordé pour une durée maximale de trente-six (36) mois de son embauche à titre de chercheur de centre.

## 2.07 Conjointe ou conjoint

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

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

## 2.08 Employeur

La société de gestion du personnel du centre de recherche du CHU de Québec.

## 2.09 Fonds de recherche

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

## 2.10 Grief

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

## 2.11 Parties

L'Employeur et le Syndicat.

## 2.12 Professeur(e) associé(e)

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

- Être détenteur d'un PhD;
- 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;
- Être habilité(e) par la Faculté des Études supérieures (F.E.S.) de l'Université Laval, conformément à la Politique d'habilitation du personnel enseignant, à codiriger un(e) ou des étudiantes ou étudiants de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle ;
- Codiriger effectivement un(e) ou des étudiante(s) ou étudiant(s) de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle ;

Après trois (3) mois sans effectuer de codirection d'étudiants, l'employeur percevra la cotisation syndicale auprès des personnes exerçant les fonctions de professionnelles et professionnels de recherche tant qu'elles ne codirigeront effectivement pas d'étudiants, et ce, même si elles ont fait une demande

d'habilitation ou ont été habilitées à le faire. Cette situation peut être étendue jusqu'à six (6) mois, après entente avec le Syndicat à cet effet, lequel ne peut refuser sans motif raisonnable.

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

**2.13 Professionnelle ou professionnel de recherche**

Toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation.

**2.14 Professionnelle ou professionnel de recherche à temps complet**

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

**2.15 Professionnelle ou professionnel de recherche à temps partiel**

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

**2.16 Représentante ou représentant du Syndicat**

Personne dûment autorisée par le Syndicat pour le représenter.

**2.17 Service cumulé**

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

**2.18 Syndicat**

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

**2.19 Traitement**

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

**2.20 Université**

L'Université Laval.

## Chapitre 3 Champs d'application

---

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

3.02 Peuvent effectuer, en totalité ou en partie, des tâches accomplies généralement par des professionnelles et professionnels de recherche les personnes suivantes :

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

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

c) La ou le stagiaire postdoctoral-boursier inscrit à l'Université pour la durée d'un stage n'excédant pas cinq (5) ans, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat;

d) Les professeures ou professeurs associés et les professeures ou professeurs chercheurs;

e) Les chercheures et chercheurs de centre;

f) Les étudiantes ou les étudiants inscrits à temps complet dans une université reconnue et dont le travail s'inscrit dans le cadre de leur formation;

g) Les étudiantes ou les étudiants travaillant pendant la session d'été, si elles ou s'ils étaient inscrits à temps plein, dans une université reconnue à la session d'hiver précédente;

h) Les étudiantes ou les étudiants inscrits dans un programme de premier cycle, pour un maximum de quinze (15) heures semaine.

Les personnes prévues aux alinéas a), b), c), e) 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 embauchés à titre de professionnelle ou professionnel de recherche conformément aux stipulations de la convention collective.

3.03 L'Employeur fournit, dans les trente (30) jours suivant son arrivée, l'identité d'une ou d'un stagiaire postdoctoral, le nom de la professeure ou du professeur qui l'accueille ainsi que la durée de son stage.

## **Chapitre 4      Reconnaissance, droits et obligations des parties**

---

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

À la signature de la convention collective, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des comités locaux reconnus par l'assemblée des chercheurs du site l'Hôtel-Dieu de Québec du CRCHU de Québec – Université Laval. Par la suite, toute question relative à la liste des comités relève du comité de relations de travail (CRT).

## **Chapitre 5      Application de la convention collective**

---

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

### **Non-discrimination**

- 5.02    L'Employeur et le Syndicat s'engagent à n'exercer aucune discrimination.
- 5.03    L'Employeur et le Syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement conformément, mais sans s'y limiter, aux articles 81.18 et 81.19 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

### **Santé et sécurité au travail**

- 5.04    Les parties, les chercheuses et chercheurs ainsi que les professionnelles et professionnels de recherche se soumettent aux droits et obligations prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (RLRQ, c. S-2.1) et à la *Loi sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles* (RLRQ, c. A-3.001).

L'Employeur s'engage à s'assurer que les nouveaux employés ont suivi toutes les formations nécessaires à leur travail. De plus, l'Employeur s'engage à fournir le matériel nécessaire et approprié aux travaux effectués par les professionnelles et professionnels de recherche.

### **Responsabilité civile**

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

### **Qualifications requises**

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

## Chapitre 6 Descriptions et affichage des emplois

---

6.01 L'affichage est obligatoire pour:

- les emplois dont la durée de contrat est de quatre cent cinquante-cinq (455) heures et plus;
- les renouvellements d'emplois n'ayant jamais été affichés, si la somme des heures du renouvellement et des dotations antérieures atteint au moins quatre cent cinquante-cinq (455) heures.

Toutefois, le chapitre 10 « Renouvellement de contrat » a préséance sur la présente clause pour les emplois ayant déjà été affichés.

Pour les contrats en deçà de quatre cent cinquante-cinq (455) heures, la chercheuse ou le chercheur responsable peut également se prévaloir des dispositions sur l'affichage.

6.02 L'emploi est affiché sur un site Internet pour une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables durant laquelle sont rendus publics la description de l'emploi offert, la date et l'heure de la clôture de l'affichage et le lieu physique ou virtuel du dépôt de la candidature.

Tous les professionnelles et professionnels de recherche ainsi que le Syndicat en sont informés par courriel.

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

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

## **Chapitre 7      Sélection et embauche**

---

- 7.01 Pour les emplois affichés en vertu de la clause 6.01, la chercheuse ou le chercheur responsable procède, à la fin de la période d'affichage, à une présélection des candidatures reçues et satisfaisant aux exigences de l'emploi.
- 7.02 La chercheuse ou le chercheur responsable sélectionne la personne qu'il croit répondre le mieux aux exigences de l'emploi.
- 7.03 La candidate ou le candidat retenu doit répondre aux exigences de l'emploi en lien avec l'affichage.

### **Contrat d'engagement**

- 7.04 L'engagement est confirmé par un contrat. Ce contrat contient, en plus des informations sur l'emploi, l'échelon auquel la professionnelle ou le professionnel de recherche sera intégré et, le cas échéant, le montant supplémentaire attribué.
- 7.05 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la signature du contrat, l'Employeur informe le Syndicat du nom de la professionnelle ou du professionnel de recherche qui a obtenu l'emploi. Dans le cas où il s'agit du premier contrat d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche, l'Employeur fait parvenir au Syndicat les informations prévues à la clause 30.01.
- 7.06 Dans l'une ou l'autre des situations prévues à la clause 11.01, la chercheuse ou le chercheur responsable peut, après entente, modifier le contrat d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche. Sur demande, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut être accompagné par le Syndicat. Si la chercheuse ou le chercheur responsable et la professionnelle ou le professionnel de recherche ne réussissent pas à s'entendre, la clause 11.01 s'applique.

## **Chapitre 8 Période d'essai**

---

8.01 La période d'essai d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche est d'une durée de neuf cent dix (910) heures de travail. Par la suite, à chaque contrat avec une nouvelle chercheuse ou un nouveau chercheur responsable, la nouvelle période d'essai est de quatre cent cinquante-cinq (455) heures de travail.

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

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

8.02 Si la prestation de la professionnelle ou du professionnel de recherche est insatisfaisante ou comporte des éléments négatifs, la chercheuse ou le chercheur responsable transmet ses insatisfactions par écrit et il ou elle invite la professionnelle ou le professionnel de recherche à la ou le rencontrer pour en discuter.

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

8.04 À la fin de la période d'essai, la chercheuse ou chercheur responsable décide du maintien ou non en emploi.

## **Chapitre 9      Évaluation du travail**

---

- 9.01 La chercheure ou le chercheur responsable n'est pas tenu(e) de procéder à une évaluation périodique de la professionnelle ou du professionnel de recherche qu'elle ou qu'il emploie, sauf si la chercheure ou le chercheur responsable est insatisfait(e) du rendement de cette dernière ou de ce dernier.

Dans ce cas, la chercheure ou le chercheur responsable procède à une évaluation écrite qu'il ou qu'elle remet à la professionnelle ou au professionnel de recherche en lui expliquant les motifs d'insatisfaction et les attentes, et en lui précisant un délai raisonnable au cours duquel des améliorations devront être constatées.

- 9.02 Après le délai imparti, si la chercheure ou le chercheur responsable est toujours insatisfait(e) du rendement de la professionnelle ou du professionnel de recherche, elle ou il peut, notamment :
- procéder à une nouvelle demande d'ajustement;
  - modifier les tâches de façon qualitative ou quantitative;
  - mettre à pied la professionnelle ou le professionnel de recherche, conformément à la clause 11.01 E) ou G)
- 9.03 En cas de contestation, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

## **Chapitre 10      Renouvellement d'emploi**

---

10.01 Le renouvellement est confirmé par la signature et l'envoi d'un nouveau contrat. Une copie en est envoyée au Syndicat.

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

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

10.02 Une interruption d'emploi de moins de six (6) mois ne peut pas compromettre le processus de renouvellement d'emploi prévu au présent chapitre.

## Chapitre 11 Terminaison de l'emploi

---

11.01 La chercheuse ou le chercheur responsable peut, en cours de contrat, procéder à la mise à pied d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche en raison de l'une ou l'autre des situations suivantes:

- a) départ de la chercheuse ou du chercheur responsable et de ses subventions;
- b) manque de fonds attribuable à une diminution de financement ou à une augmentation des charges;
- c) impossibilité de poursuivre le projet au même rythme;
- d) cessation temporaire du projet de recherche;
- e) réorganisation, réorientation ou évolution du projet de recherche nécessitant un temps de travail moindre ou des qualifications différentes de celles de la personne en place, dans ce dernier cas, après avoir suivi la procédure prévue au chapitre 9 « Évaluation du travail »;
- f) retour anticipé ou non d'un congé parental ou de toute autre absence de la professionnelle ou du professionnel de recherche titulaire de l'emploi;
- g) évaluation du travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche jugée insatisfaisante, après avoir suivi la procédure prévue au chapitre 9 « Évaluation du travail »;
- h) impossibilité répétée pour la professionnelle ou le professionnel de recherche de se conformer aux exigences de l'horaire du projet de recherche établi ou modifié conformément à la clause 14.03.

11.02 Lorsqu'une chercheuse ou lorsqu'un chercheur responsable ne renouvelle pas un contrat ou doit, en vertu de la clause 11.01, faire une mise à pied parmi l'ensemble de ses professionnelles et professionnels de recherche, elle ou il procède de la façon suivante :

- elle ou il identifie d'abord la professionnelle ou le professionnel de recherche dont la période de service cumulé est la plus courte auprès de la chercheuse ou du chercheur responsable;
- elle ou il procède à la mise à pied de cette professionnelle ou de ce professionnel de recherche, sauf si ses connaissances, ses qualifications ou ses habiletés sont nécessaires pour le maintien des activités de recherche. Dans ce cas, cette professionnelle ou ce professionnel de recherche demeure au travail et la chercheuse ou le chercheur responsable utilise le même processus pour identifier la professionnelle ou le professionnel de recherche devant effectivement être mis à pied;
- à compétence égale, si le départ immédiat de la professionnelle ou du professionnel de recherche ayant le moins de service cumulé risque de compromettre la fin du projet de recherche, la chercheuse ou le chercheur responsable peut mettre à pied temporairement, pour une durée maximale de trois (3) mois, une professionnelle ou un professionnel de recherche ayant plus de service cumulé. Après cette période, cette dernière ou ce dernier est rappelé au travail et la professionnelle ou le professionnel de recherche qui devait initialement être mis à pied, est mis à pied.

- 11.03 Dans le cas de mise à pied ou de non-renouvellement du contrat, selon les dispositions évoquées à la clause 11.01, l'Employeur avise la professionnelle ou le professionnel de recherche. Le préavis sera de deux (2) semaines si elle ou s'il cumule six (6) mois à moins de cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines si elle ou s'il cumule cinq (5) ans à moins de dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines si elle ou s'il cumule dix (10) ans ou plus de service continu. L'Employeur transmet une copie de ce préavis au Syndicat.
- 11.04 Les professionnelles ou professionnels de recherche mis à pied sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied lors de la réactivation des emplois par la chercheuse ou le chercheur responsable sous réserve que les emplois ouverts exigent les mêmes qualifications et que l'interruption ait été inférieure à une période de six (6) mois.
- 11.05 La chercheuse ou le chercheur responsable tente de rejoindre la professionnelle ou le professionnel de recherche par téléphone, à l'un ou l'autre de ses numéros de téléphone indiqués sur la liste de disponibilité.

Lorsque cette professionnelle ou ce professionnel de recherche ne peut être rejoint par téléphone, la chercheuse ou le chercheur responsable lui transmet, par courrier électronique à l'adresse paraissant à la liste de disponibilité, un avis lui demandant de reprendre son travail à une date déterminée. Ce courrier électronique est envoyé en copie conforme à l'Employeur et au Syndicat. La professionnelle ou le professionnel de recherche concerné qui ne donne pas de réponse affirmative à la chercheuse ou au chercheur responsable dans les dix (10) jours ouvrables de l'envoi de l'avis perd sa priorité. Son nom est cependant maintenu sur la liste de disponibilité.

- 11.06 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui désire mettre fin à son emploi doit en informer la chercheuse ou le chercheur responsable au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue pour son départ. La chercheuse ou le chercheur responsable en avise l'Employeur, qui en avise à son tour le Syndicat. Son nom n'est pas inscrit sur la liste de disponibilité.

## **Chapitre 12      Liste de disponibilité et lien d'emploi**

---

- 12.01 L'Employeur tient une liste de disponibilité de toutes les professionnelles et de tous les professionnels de recherche mis à pied en vertu des clauses 11.01 et 11.02 qui comptent plus de quatre cent cinquante-cinq (455) heures de service cumulé. Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche dont le contrat vient à échéance voit son nom apparaître sur la liste de disponibilité.
- 12.02 La professionnelle ou le professionnel de recherche est inscrit sur cette liste pour une période maximale de deux (2) ans suivant la date d'effet de sa mise à pied. Après cette période, la professionnelle ou le professionnel de recherche qui n'exerce aucun emploi chez l'Employeur voit son nom rayé de la liste de disponibilité et son lien d'emploi est rompu.
- 12.03 La liste de disponibilité est acheminée au Syndicat à chaque mois.

Elle est rendue disponible à la chercheuse ou au chercheur qui en fait la demande.

Cette liste contient les données suivantes relatives aux professionnelles et aux professionnels de recherche concerné(e)s :

- nom et prénom ;
  - adresse de courrier électronique fournie par l'Employeur ;
  - numéros de téléphone (deux (2) numéros maximum) ;
  - première date d'embauche et durée du service cumulé ;
  - dernière chercheuse ou dernier chercheur responsable et date de fin de cet emploi.
- 12.04 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.

## **Chapitre 13      Dépenses inhérentes à la fonction**

---

13.01 La professionnelle ou le professionnel de recherche doit obtenir l'autorisation de la chercheuse ou du chercheur responsable avant d'engager des dépenses pour s'acquitter de ses fonctions.

13.02 Les déplacements et frais de séjour de la professionnelle ou du professionnel de recherche pour l'accomplissement de son travail lui sont remboursés selon les normes en vigueur associées au projet de recherche. Le remboursement est versé à la professionnelle ou le professionnel de recherche au plus tard à l'occasion du deuxième versement de la paie suivant le dépôt de sa demande de remboursement.

La professionnelle ou le professionnel de recherche peut effectuer une demande d'avance de fonds, conformément aux normes en vigueur.

Les déplacements requis pour le travail, sauf ceux requis de façon régulière pour se rendre au lieu de travail habituel, sont considérés comme du temps travaillé, et sont sans frais pour la professionnelle ou le professionnel de recherche.

13.03 L'utilisation des instruments, du matériel et des équipements mis à la disposition de la professionnelle ou du professionnel de recherche est limitée aux fins de sa prestation de service auprès du Centre.

## **Chapitre 14 Horaire et semaine de travail**

---

### **Semaine de travail**

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

### **Horaire de travail**

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

### **Étalement des heures**

- 14.04 Les heures de travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche peuvent être étalées sur une période convenue entre cette dernière ou ce dernier et la chercheuse ou le chercheur responsable. Dans les cas où il serait impossible d'en arriver à un accord sur l'étalement des heures, la fenêtre de cet étalement est déterminée par la chercheuse ou le chercheur responsable et est d'au plus quatre (4) semaines. Les heures supplémentaires qui ne peuvent être compensées en temps durant la période d'étalement convenue ou arrêtée par la chercheuse ou le chercheur responsable sont payées conformément aux normes du travail.

### **Heures supplémentaires**

- 14.05 Les heures travaillées par une professionnelle ou un professionnel de recherche en sus de son horaire habituel, à la demande expresse ou approuvées par la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e), sont considérées comme des heures supplémentaires.
- 14.06 Les heures supplémentaires au-delà de quarante (40) heures par semaine sont compensées par un congé payé d'une durée équivalente à une fois et demie (1.5) ces heures.

Les heures supplémentaires entre trente-cinq (35) et quarante (40) heures par semaine sont compensées par un congé payé d'une durée équivalente à une (1) 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.

- 14.07 La chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) et la professionnelle ou le professionnel de recherche conviennent des dates de prises de ce congé payé en respectant, si possible, la volonté de la professionnelle ou du professionnel de recherche de le prendre dans les meilleurs délais.
- 14.08 Dans des cas exceptionnels, la chercheuse ou le chercheur responsable peut compenser la professionnelle ou le professionnel de recherche en la ou le payant pour ses heures supplémentaires, sur la base des critères établis à la clause 14.06.
- 14.09 Aux fins de l'application du présent chapitre, la professionnelle ou le professionnel de recherche doit inscrire à chaque période de paie toute l'information requise sur sa feuille de temps, en y incluant, s'il y a lieu, les heures supplémentaires effectuées.
- 14.10 La professionnelle ou le professionnel de recherche peut bénéficier d'une banque d'heure cumulée qui ne peut dépasser trente-cinq (35) heures. Cette banque est constituée d'heures travaillées en surplus de l'horaire de travail, avec autorisation de la chercheuse ou du chercheur responsable.

Les heures cumulées doivent être portées à la banque de reprise de temps prévue au système de paie. Ces heures peuvent être utilisées par la professionnelle ou le professionnel de recherche pour réduire une journée de travail ou pour prendre une journée de congé, après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable.

Sous réserve d'autorisation par la chercheuse ou le chercheur responsable, les heures à la banque flexible doivent être utilisées avant la fin du contrat ou de l'année financière et ne peuvent être transférées d'une année financière à la suivante.

## Chapitre 15 Perfectionnement

---

- 15.01 Les parties reconnaissent l'importance du perfectionnement des professionnelles et professionnels de recherche et collaborent à cette fin.
- 15.02 La professionnelle ou le professionnel de recherche peut être libéré(e), sous réserve des contraintes et orientations du projet de recherche et avec l'autorisation de la chercheuse ou du chercheur responsable, pour participer aux activités scientifiques régulières et aux programmes de formation du Centre.
- 15.03 Les activités de perfectionnement sont celles qui permettent l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes pour :
- accomplir les tâches liées à son emploi actuel;
  - répondre à une demande d'ajustement formulée en vertu de la clause 9.03;
  - développer ses compétences, ses connaissances et ses habiletés liées à son domaine d'emploi.
- 15.04 Une professionnelle ou un professionnel de recherche ayant complété une première période d'essai, soit neuf cent dix (910) heures de travail, peut bénéficier d'une activité individuelle de perfectionnement. Pour ce faire, la professionnelle ou le professionnel de recherche remplit le formulaire prévu et le transmet à l'Employeur, qui le soumet à son tour au Comité de relations de travail, avec copie à la chercheuse ou au chercheur responsable. Le Comité des relations de travail prend connaissance, analyse et recommande ou non à l'Employeur les demandes de perfectionnement qui lui sont présentées conformément à la clause 15.03. La décision du Comité des relations de travail est transmise à l'Employeur, puis à la professionnelle ou au professionnel de recherche et à la chercheuse ou au chercheur responsable. Cependant, la chercheuse ou le chercheur responsable peut autoriser par écrit la demande avant qu'elle ne soit analysée par le Comité des relations de travail; le cas échéant, le Comité des relations de travail n'a pas à se prononcer sur celle-ci.
- 15.05 Pour chaque année financière, chaque professionnelle ou professionnel de recherche sous contrat ayant complété sa période d'essai a droit à un minimum de sept (7) heures de libération et un montant individuel de cinq cents dollars (500\$) pour participer à des activités de perfectionnement prévues à la clause 15.03 et approuvées par le Comité des relations de travail. Le montant individuel de cinq cents dollars (500\$) comprend tous les frais liés à ces activités de perfectionnement, incluant ceux liés aux heures de libérations, s'il y a lieu. Ces activités sont approuvées par le Comité de relations de travail. Toutefois, la chercheuse ou le chercheur responsable peut, après justifications, annuler la décision du Comité de relations de travail en cas de contraintes sérieuses et significatives.

- 15.06 Si une demande d'activité de perfectionnement implique le dépassement des seuils prévus à la clause 15.05, le Comité des relations de travail doit alors obtenir l'autorisation écrite de la chercheuse ou du chercheur responsable avant de permettre la participation à l'activité. Si le coût total de l'activité dépasse mille dollars (1000\$), la professionnelle ou le professionnel de recherche ne pourra pas présenter à l'Employeur une demande d'activité de perfectionnement pour l'année financière suivante.
- 15.07 Dans tous les cas, il est de la responsabilité de la professionnelle ou professionnel de recherche de s'assurer que sa participation à une activité de perfectionnement autorisée par le Comité de relations de travail ne compromet pas les projets de recherche en cours.
- 15.08 Pour être autorisée, une activité de perfectionnement doit respecter les règles en vigueur, notamment les dépenses éligibles au remboursement par les organismes subventionnaires ou les fondations qui financent la recherche effectuée dans le laboratoire de la chercheuse ou du chercheur responsable.
- 15.09 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui ne complète pas ou ne réussit pas l'activité de perfectionnement pour laquelle elle ou il l'a reçu l'approbation du Comité des relations de travail ne peut refaire une demande de perfectionnement pour la même activité.
- 15.10 L'Employeur rend compte annuellement au Syndicat des activités de perfectionnement auxquelles ont participé les professionnelles et professionnels de recherche, ainsi que des sommes qui y ont été rattachées. L'information relative aux demandes de perfectionnement de la professionnelle ou du professionnel de recherche est déposée à son dossier. Il est de la responsabilité de la professionnelle ou du professionnel de recherche d'inscrire sur sa feuille de temps toutes les heures reliées aux activités de perfectionnement auxquelles elle ou il participe.

## **Chapitre 16 Propriété intellectuelle**

---

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

## **Chapitre 17 Services essentiels**

---

- 17.01 En cas de grève ou de lock-out, les parties conviennent qu'une activité suffisante des professionnelles et professionnels de recherche doit être maintenue pour éviter de compromettre la viabilité des projets de recherche en cours, ou lorsqu'une interruption ou un retard dans les travaux de recherche risque de :
- mettre en danger ou affecter la santé ou la sécurité des personnes;
  - mettre en danger ou causer des dommages aux animaux et organismes vivants, aux biens, aux matières périssables;
  - compromettre les engagements du chercheur ou de la chercheuse à l'égard d'un organisme ou d'une entreprise donnant ainsi ouverture à des recours en dommages et intérêts.
- 17.02 Les parties conviennent de se rencontrer avant le début de l'exercice du droit de grève ou de lock-out pour convenir du nombre d'heures de prestation que chacune et chacun des professionnelles et professionnels de recherche devra fournir.
- 17.03 En cas de mésentente et avant le début de l'exercice du droit de grève ou de lock-out, un arbitre nommé conjointement par les parties détermine le nombre d'heures de prestation que chacune et chacun des professionnelles et professionnels de recherche devra fournir.

## **Chapitre 18 Assurances collectives**

---

- 18.01 L'Employeur met à la disposition des professionnelles et professionnels de recherche des régimes d'assurance collective, comprenant une assurance-salaire, auxquels la professionnelle ou le professionnel de recherche est tenu d'adhérer.
- 18.02 L'Employeur paie soixante pour cent (60 %) de la prime des régimes d'assurance collective de la professionnelle ou du professionnel de recherche, jusqu'au montant maximal suivant :
- 1600\$ au 1<sup>er</sup> mai 2022;
  - 1850\$ au 1<sup>er</sup> mai 2023;
  - 2000\$ au 1<sup>er</sup> mai 2024;
  - 2000\$ au 1<sup>er</sup> mai 2025;
  - 2000\$ au 1<sup>er</sup> mai 2026.

La contribution de la professionnelle ou du professionnel de recherche doit inclure entièrement le coût de l'assurance-salaire longue durée.

- 18.03 La professionnelle ou le professionnel de recherche inscrit sur la liste de disponibilité demeure couvert par le régime d'assurance collective, selon les modalités choisies, tant qu'il paie sa part du coût ainsi que celle de l'Employeur.
- 18.04 L'Employeur ne peut modifier les protections des régimes d'assurance collective sans d'abord consulter les professionnelles et les professionnels de recherche.

## Chapitre 19 Invalidité

---

- 19.01 Par invalidité on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, d'un accident, d'une complication de grossesse, d'un avortement thérapeutique, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale, d'un don d'organe ou de moelle osseuse, faisant l'objet d'un suivi médical qui rend la professionnelle ou le professionnel de recherche incapable d'accomplir toutes les tâches habituelles de son emploi.
- 19.02 Pour chaque période allant du 1<sup>er</sup> décembre au 30 novembre de l'année suivante, la professionnelle ou le professionnel de recherche bénéficie, au prorata de son régime d'emploi, de dix (10) jours ouvrables rémunérés d'absence pour raisons médicales ou pour des motifs d'obligations familiales prévues à la clause 20.37A, par année d'application de la convention collective.
- 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 rémunérées pour raisons médicales par année d'application de la convention collective.
- 19.03 Lorsque les circonstances le justifient, l'Employeur peut exiger de la professionnelle ou du professionnel de recherche un billet médical dès le quatrième (4<sup>e</sup>) jour ouvrable consécutif d'absence ou lors d'absences répétitives. L'Employeur peut faire vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée.
- 19.04 Une professionnelle ou un professionnel de recherche ne peut bénéficier d'une absence pour cause d'invalidité pendant la durée de celle-ci si elle ou s'il exerce des activités professionnelles externes qui sont incompatibles avec l'incapacité reliée à cette invalidité.
- 19.05 Si l'invalidité d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche se prolonge au-delà de la période prévue à la clause 19.02, les jours d'absence pour invalidité utilisés sont comptabilisés à l'intérieur du délai de carence prévu au régime d'assurance invalidité. Si l'invalidité se prolonge au-delà du délai de carence, le régime d'assurance salaire de longue durée assure les prestations selon les modalités en vigueur.
- 19.06 Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée par le fait ou à l'occasion de son travail, l'Employeur paie à la professionnelle ou au professionnel de recherche, pour les cinq (5) premiers jours, la différence entre son plein traitement et les prestations payées par la CNESST.
- 19.07 a) Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois pour cause de maladie, de don

d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime.

La professionnelle ou le professionnel de recherche peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si elle ou s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel.

Toutefois, la présente clause ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001).

b) Le deuxième paragraphe de l'alinéa a) s'applique si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable que le préjudice corporel grave subi par la professionnelle ou le professionnel de recherche résulte de la commission d'un acte criminel.

Toutefois, une professionnelle ou un professionnel de recherche ne peut bénéficier de cette période d'absence si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'elle ou il a été parti(e) à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde

c) Le deuxième paragraphe de l'alinéa a) s'applique si la professionnelle ou le professionnel de recherche a subi le préjudice dans les circonstances suivantes:

1)°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;

2)°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.

d) La professionnelle ou le professionnel de recherche doit aviser l'Employeur et le Chercheur responsable le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

Si l'Employeur y consent, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième paragraphe de l'alinéa a), reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

- 19.08 La participation de la professionnelle ou du professionnel de recherche aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence de la participation de la professionnelle ou du professionnel de recherche, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.
- 19.09 a) À la fin de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, le Chercheur responsable doit réintégrer la professionnelle ou le professionnel de recherche dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il était resté(e) au travail. Si l'emploi habituel de la professionnelle ou du professionnel de recherche n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle ou il avait alors été au travail.
- b) Lorsque l'Employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus la professionnelle ou le professionnel de recherche si elle ou s'il était demeuré au travail, celle-ci ou celui-ci conserve les mêmes droits que les professionnelles et les professionnels de recherche effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.
- c) La présente section n'a pas pour effet de conférer à une professionnelle ou un professionnel de recherche un avantage dont elle ou il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

## Chapitre 20 Droits parentaux

---

### SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

20.01 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) de la clause 20.11 et de la clause 20.11A, 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 à la clause 20.05, le congé de paternité prévu à la clause 20.21A ou le congé pour adoption prévu à la clause 20.22A.

20.02 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.

20.03 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.

20.03A Le salaire hebdomadaire de base<sup>1</sup>, 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.

---

<sup>1</sup> 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.

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

## SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

20.05 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 clauses 20.08 ou 20.08A, 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 clauses 20.08 ou 20.08A, doivent être consécutives.

La professionnelle de recherche qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 20.10, 20.11 et 20.11A, 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.

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

20.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professionnelle de recherche. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter 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.

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

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.

20.08A 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 à la clause 20.28.

20.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 20.08 ou 20.08A, l'Employeur verse à la professionnelle de recherche l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des clauses 20.10, 20.11 ou 20.11A, selon le cas, sous réserve de la clause 20.01.

20.09 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

20.10 La professionnelle de recherche qui a accumulé 20 semaines de service<sup>2</sup> 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<sup>3</sup> :

1<sup>o</sup> En additionnant :

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

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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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.

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

20.10A 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<sup>o</sup> du 1er alinéa de la clause 20.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son Employeur prévu à la clause 20.10 ou, le cas échéant, de ses Employeurs.

#### **Cas admissibles au RAE**

20.11 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<sup>4</sup> :

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).

---

<sup>4</sup> 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.

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

1<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RAE.

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

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

Lorsque la professionnelle de recherche travaille pour plus d'un Employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1<sup>o</sup> 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.

La clause 20.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

### Cas non admissibles au RQAP ni au RAE

20.11A La professionnelle de recherche non admissible aux prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 20.10 et 20.11.

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 :

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

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 de la clause 20.10A s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

20.12 Dans les cas prévus par les clauses 20.10, 20.11 et 20.11A :

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

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 de la présente clause, 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.

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 clauses 20.10, 20.11 et 20.11A 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.

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 à la clause 20.19 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 la clause 20.04.

- 20.13 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.

20.14 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.

20.15 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 à la clause 20.13 pendant les 6 premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés à la clause 20.28.

20.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 20.05. 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.

20.17 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 à la clause 20.31.

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.

20.18 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**

20.19 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 :

- 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.
- Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.
- 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 la présente clause, 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**

20.19A La professionnelle de recherche a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- 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 ;

- 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 ;
- 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.

20.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) de la clause 20.19A, 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 la clause 20.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 20.18 de la section II. La professionnelle de recherche visée aux sous-alinéas a), b) et c) de la clause 20.19A 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

20.21 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.

20.21A 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 clauses 20.33 et 20.33A, 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 simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations 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.

20.21B Pendant le congé de paternité prévu à la clause 20.21A, le professionnel de recherche, qui a complété 20 semaines de service<sup>5</sup>, 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 de la clause 20.10 ou les 2e, 3e et 4e alinéas de la clause 20.11, selon le cas, et la clause 20.10A s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

20.21C 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 à la clause 20.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce professionnel a complété 20 semaines de service.

20.21D La clause 20.12 s'applique au professionnel de recherche qui bénéficie des indemnités prévues aux clauses 20.21B ou 20.21C en faisant les adaptations nécessaires.

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

20.22 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.

20.22A 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 clauses 20.33 et 20.33A, doivent

---

<sup>5</sup> 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.

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

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

20.23 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 20.22A, la professionnelle ou le professionnel de recherche, qui a complété 20 semaines de service<sup>6</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Les 2e, 3e et 4e alinéas de la clause 20.10 ou les 2e, 3e et 4e alinéas de la clause 20.11, selon le cas, et la clause 20.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

20.24 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 à la clause 20.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si cette professionnelle ou ce professionnel de recherche a complété 20 semaines de service.

20.25 La clause 20.12 s'applique à la professionnelle ou au professionnel de recherche bénéficiant de l'indemnité prévue à la clause 20.23 ou 20.24 en faisant les adaptations nécessaires.

20.26 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.

---

<sup>6</sup> 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.

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 de la clause 20.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la professionnelle ou le professionnel de recherche bénéficie des avantages prévus à la clause 20.28.

## SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

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

- un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 20.05 ;
- un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 20.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance ;
- un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à la clause 20.22A. 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 :

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

- 20.28 Au cours du congé sans solde prévu à la clause 20.27, 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 à la clause 20.27, 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.

20.29 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 de la présente clause, les jours fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés au congé annuel reporté.

20.29A 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.

20.29B 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 clauses 20.28, 20.31 et 20.32.

## SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

### Les avis et préavis

20.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

Les congés prévus aux clauses 20.21 et 20.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la professionnelle de recherche ou le professionnel de recherche à son Employeur.

Les congés visés aux clauses 20.21A et 20.22A 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 à la clause 20.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 20.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 20.31.

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).

- 20.31 Le congé sans solde visé à la clause 20.27 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.

- 20.32 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**

20.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 20.21A ou son congé pour adoption prévu à la clause 20.22A, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

20.33A Sur demande du professionnel ou de la professionnelle de recherche, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à la clause 20.21A, le congé pour adoption prévu à la clause 20.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu à la clause 20.27 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 la clause 20.28 durant cette période.

20.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 20.33 et 20.33A, l'Employeur verse à la professionnelle ou au professionnel de recherche l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu(e) d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'Employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 20.21A ou 20.22A, selon le cas, sous réserve de la clause 20.01.

20.33C La professionnelle ou le professionnel de recherche qui fait parvenir à son Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 20.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 20.22A, 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 la clause 20.28 durant cette période.

- 20.34 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux clauses 20.21, 20.21A, 20.22, 20.22A et 20.24 bénéficie des avantages prévus à la clause 20.13, pourvu qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 20.18 de la section II.
- 20.35 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.
- 20.36 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 :

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

- 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.

#### 20.37A 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).

#### 20.37B 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.

20.37C Au cours du congé sans traitement prévu aux clauses 20.29B, 20.37 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 remplacement, 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.

20.37D La professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au 1er alinéa de la clause 20.37 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.

20.37E 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.

20.37F 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.

20.37G 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.

20.37H Les clauses 20.37 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 clauses si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'elle-même ou que lui-même ou, dans le cas de la clause 20.37 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.

20.37I Les clauses 20.37 D), E), F) et G) s'appliquent si le préjudice ou le décès survient dans les circonstances suivantes :

- 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;
- 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.

20.37K La période d'absence prévue aux clauses 20.37 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.

20.37L Au cours du congé prévu aux clauses 20.37 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 remplacement, 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.

## **Chapitre 21 Régime de retraite**

---

### **Section I - Régime de retraite**

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

### **Section II - Congé partiel sans solde**

21.02 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 régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), sous réserve de paiement des cotisations exigibles.

21.03 Pour les congés correspondant à vingt pour cent (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.

21.04 Pour les congés correspondant à plus de vingt pour cent (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* (RLRQ, c. R-10) pour la période non cotisée.

21.05 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.

21.06 Les ententes prises en fonction de la présente section sont d'une durée convenue entre la professionnelle ou le professionnel de recherche et sa chercheuse ou son chercheur responsable.

21.07 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 sa chercheuse ou son chercheur responsable.

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

- 21.09 Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut se prévaloir d'une entente de congé partiel sans solde même si une autre entente du même type a été interrompue.
- 21.10 La demande doit être faite, par écrit, au moins trente (30) jours avant le début de l'entente.
- 21.11 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* (RLRQ, c. R-10).

### **Section III - Transmission des données, problèmes administratifs et exonération en cas d'invalidité**

- 21.12 L'Employeur s'assure que les informations pertinentes et exactes concernant les professionnelles et professionnels de recherche qui cotisent au RREGOP sont transmises à Retraite Québec.
- 21.13 Si des problèmes administratifs en matière de régime de retraite surviennent, les représentants des parties au Comité des relations de travail en seront saisis et verront à les régler.
- 21.14 En matière d'exonération de cotisation au RREGOP pour une professionnelle ou un professionnel de recherche bénéficiant du régime d'assurance invalidité, l'Employeur verra à ce que les prescriptions édictées par la loi soient respectées.

## **Chapitre 22      Traitement**

---

### **Échelles salariales et intégration**

22.01 Les échelles salariales sont prévues l'annexe B.

L'intégration à ces échelles des professionnelles et professionnels de recherche en poste au 1<sup>er</sup> mars 2022 s'effectue à cette date, au même échelon que l'échelon détenu par le professionnel le jour précédent la signature de la convention collective, sauf dans les cas où la nouvelle échelle ajoute des échelons. Dans ce cas, pour les professionnelles et professionnels de recherche au maximum des échelles le jour précédent la signature de la convention collective, l'intégration est ajustée à la hausse, le cas échéant, selon l'expérience de la professionnelle ou du professionnel. Quoiqu'il en soit, l'intégration ne peut entraîner de diminution du taux de salaire. Ainsi, s'il y a lieu, le taux supérieur est maintenu.

Pour les professionnelles et professionnels de recherche embauchés depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022, l'intégration aux échelles s'effectue en conformité avec les paramètres prévus au présent chapitre et rétroactivement à la date de leur embauche.

### **Montant forfaitaire**

22.02 Par ailleurs, un montant forfaitaire est aussi versé à tous les professionnels du site HDQ qui y ont droit. Le droit au montant forfaitaire et son montant est calculé sur la base des modalités suivantes :

Calcul du pourcentage de majoration entre le taux et l'échelon applicable au professionnel en vertu de l'échelle HDQ en vigueur depuis le 4 avril 2020, le jour précédent la signature de la convention collective et le taux applicable en vertu de l'échelle applicable à la suite de l'intégration à l'échelle.

Dans tous les cas, si la majoration obtenue est inférieure à six pourcent (6%), le pourcentage manquant représente le montant forfaitaire versé au professionnel, calculé sur les heures rémunérées au professionnel durant l'année précédant le 1<sup>er</sup> mars 2022. Le montant forfaitaire est versé le plus tôt possible, mais au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2022.

### **Intégration dans les échelles à l'embauche**

22.03 La chercheuse ou le chercheur responsable intègre la professionnelle ou le professionnel de recherche, au moment de son embauche, dans l'échelle correspondant à la catégorie d'emploi appropriée et à l'échelon qui correspond au nombre d'années d'expérience pertinente de la professionnelle ou du professionnel de recherche depuis l'obtention du premier (1<sup>er</sup>) diplôme de premier (1<sup>er</sup>) cycle.

- 22.04 L'Employeur reconnaît deux (2) années d'expérience pour un diplôme de maîtrise et trois (3) années supplémentaires pour un diplôme de doctorat s'ils sont en lien avec l'emploi occupé, sous réserve que ces années n'aient pas déjà été reconnues comme années d'expérience de travail.

#### **Progression dans les échelles**

- 22.05 La professionnelle ou le professionnel de recherche progresse d'un échelon salarial à chaque mille huit cent vingt (1 820) heures de travail, excluant les heures faites en temps supplémentaire.

#### **Montant supplémentaire**

- 22.06 La chercheuse ou le chercheur responsable peut offrir un montant supplémentaire pour attirer ou retenir une professionnelle ou un professionnel de recherche, dans le respect des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* (RLRQ, c. E-12.001). Dans ces cas, l'Employeur en informe le Syndicat.

#### **Litiges relatifs au traitement**

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

#### **Versement des salaires**

- 22.08 Le versement des salaires s'effectue par virement automatique à jour fixe et toutes les deux (2) semaines.

Si un versement survient un jour férié ou chômé, le versement est fait selon la fréquence habituelle. Si cela s'avère impossible, le versement est effectué le jour ouvrable précédent.

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

#### **Départ d'une professionnelle ou un professionnel de recherche**

- 22.10 Dans tous les cas de démission ou de fin d'emploi, l'Employeur doit remettre à la professionnelle ou au professionnel de recherche un relevé d'emploi et remettre toute somme qui lui est due selon les politiques en vigueur chez l'Employeur.

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

## Chapitre 23      Vacances et congés

---

23.01 La professionnelle ou le professionnel de recherche à temps complet bénéficiant d'un contrat d'un an (mille huit cent vingt (1 820) heures) et plus ou d'une suite de contrats contigus de durée totale équivalente bénéficie de vacances annuelles payées de :

- vingt (20) jours ouvrables, si elle ou il a moins de quinze (15) ans de service cumulé au 1<sup>er</sup> avril;
- vingt-trois (23) jours ouvrables, si elle ou il a entre quinze (15) ans et moins de dix-huit (18) ans de service cumulé au 1<sup>er</sup> avril;
- vingt-cinq (25) jours ouvrables, si elle ou il a dix-huit (18) ans ou plus de service cumulé au 1<sup>er</sup> avril.

23.02 La professionnelle ou le professionnel de recherche non couvert par la clause 23.01 bénéficie de vacances annuelles dans la proportion établie à la clause 23.01.

23.03 Lors d'une mise à pied, la professionnelle ou le professionnel de recherche reçoit une indemnité salariale pour les vacances non prises.

Dans le cas où la période de mise à pied est plus courte que la partie inutilisée des vacances et que la professionnelle ou le professionnel de recherche est réembauché par la même chercheuse ou le même chercheur responsable, cette partie est reportée sur le prochain contrat.

23.04 Le choix des vacances de la professionnelle ou du professionnel de recherche se fait après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable, en tenant compte des besoins de la recherche et, s'il y a lieu, de l'ancienneté. La chercheuse ou le chercheur tient compte, dans la mesure du possible, des préférences exprimées par la professionnelle ou le professionnel. À défaut d'entente, la chercheuse ou le chercheur fixe la période de vacances.

Sous réserve d'une autorisation de la chercheuse ou du chercheur, les jours de vacances ne peuvent être reportés d'une année financière à l'autre.

23.05 Des modifications peuvent être apportées à la période de vacances en respectant les règles établies à la clause précédente.

23.06 Après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut bénéficier d'un congé non rémunéré contigu à sa période de vacances annuelles et de durée équivalente. Si la période de vacances annuelles est fractionnée, la demande de congé non rémunéré doit être contiguë à la période de vacances la plus longue.

## **Congés fériés**

23.07 Les congés fériés, chômés et payés sont :

- le jour de l'An
- le lendemain du jour de l'An
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête nationale du Québec;
- la fête des Patriotes;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- le jour de l'Action de Grâce.
- la veille de Noël
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël
- la veille du jour de l'An
- deux (2) jours de congé flottants : après approbation par la chercheuse ou le chercheur responsable quant au moment pour la prise de ces congés.

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

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

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

## **Congés sociaux**

23.09 La professionnelle ou le professionnel de recherche a le droit de s'absenter de la façon décrite aux clauses 23.10 à 23.13. La professionnelle ou le professionnel de recherche et la chercheuse ou le chercheur responsable conviennent de la façon dont les activités que la professionnelle ou le professionnel de recherche a la charge peuvent se poursuivre.

## Mariage

23.10 a) Lorsque la professionnelle ou le professionnel de recherche se marie, elle ou il a droit à une (1) journée ouvrable de congé sans perte de traitement. Elle ou il peut, après entente avec la Chercheuse ou le Chercheur responsable, ajouter à cette période, soit un congé non rémunéré d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, soit des jours de vacances ou des heures additionnelles ou supplémentaires accumulées.

b) Lors du mariage de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de sa sœur, de son frère, elle ou il a droit à la journée du mariage, et ce, sans traitement.

## Funérailles

23.11 La professionnelle ou le professionnel de recherche bénéficie de jours de congé sans perte de salaire à l'occasion des funérailles d'un proche parent selon le tableau ci-après :

Distance à parcourir du lieu de résidence		
Degré de parenté	Jusqu'à 240 km	Au-delà de 240 km
A. Conjoint, conjointe, enfant de la professionnelle ou du professionnel de recherche; enfant du conjoint ou de la conjointe	7 jours	8 jours
B. Père, mère, frère, sœur, demi-frère, demi-sœur, bru, gendre de la professionnelle ou du professionnel de recherche; père, mère du conjoint ou de la conjointe; de la professionnelle ou du professionnel de recherche	3 jours	4 jours
C. Grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, neveu, nièce de la professionnelle ou du professionnel de recherche	1 jour	2 jours

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

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

Dans tous les cas, il est également loisible à la professionnelle ou au professionnel de recherche d'ajouter à cette période un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, des jours de vacances ou des heures additionnelles ou supplémentaires accumulées.

#### **Convocation à agir comme jurée ou juré ou à comparaître comme témoin**

23.12 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui est appelé à agir comme jurée ou juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de traitement ni de droit.

La professionnelle ou le professionnel de recherche reçoit l'équivalent de son plein traitement de l'Employeur moins l'indemnité qui lui est versée selon le Règlement sur les indemnités et les allocations des jurés.

#### **Absence pour situation d'urgence**

23.13 Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut s'absenter lorsqu'une situation d'urgence à laquelle elle ou il doit faire face l'empêche d'entrer au travail ou l'oblige à quitter son travail. Le plus tôt possible, elle ou il doit préciser au Chercheur responsable les motifs justifiant ce congé spécial ainsi que la durée de son absence. L'aménagement de la semaine de travail et les modalités relatives à cette absence sont convenues entre la chercheuse ou le chercheur responsable et la professionnelle ou le professionnel de recherche.

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

---

24.01 Les parties conviennent de former un comité dont le rôle sera de trancher les litiges relatifs à la classification d'un emploi, à la détermination du traitement et à l'évaluation du travail.

24.02 Le litige est confié au comité après discussion au comité de relations de travail (CRT).

24.03 Le comité est formé de trois (3) membres. Le syndicat nomme un membre, l'employeur nomme un membre et le troisième (3<sup>e</sup>) est désigné par entente entre les parties et préside le comité.

Ces nominations doivent s'effectuer dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la signature de la convention collective sauf pour le président du comité qui doit être nommé dès qu'une demande d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche est adressée au comité.

Toutefois, ce dernier doit être disponible à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois de sa désignation, sinon les parties s'entendent sur le choix d'un autre membre agissant à titre de président du comité.

Tous les membres du comité doivent provenir de l'extérieur du site de L'Hôtel-Dieu de Québec du Centre de recherche du CHU de Québec – Université Laval. Ces personnes ressources peuvent provenir d'un centre de recherche ou avoir une connaissance suffisante du milieu de la recherche.

24.04 Le comité établit ses règles de procédure et les transmet au CRT. Si le comité juge bon d'entendre une partie, il en informe l'autre et l'invite à se présenter devant lui. Le comité de relations de travail rencontrera les membres du comité afin de les informer sur les différents paramètres ayant été discutés en ce qui a trait à la classification et à la détermination des échelles.

24.05 Le comité prend ses décisions à la majorité, les consigne par écrit et en transmet copie au CRT qui en assure la transmission à la professionnelle ou au professionnel de recherche, à la chercheuse ou au chercheur responsable.

24.06 Toute demande d'étude de dossier doit être acheminée au CRT.

24.07 Pour les frais d'opération, chaque partie assume les dépenses et honoraires de leur membre respectif tandis que ceux du troisième (3<sup>e</sup>) membre et les frais de secrétariat du comité sont partagés également entre le Syndicat et l'Employeur.

**24.08** Les décisions du comité sont rendues dans le respect des dispositions de la convention collective et sont sans appel. Elles doivent être transmises dans un délai raisonnable.

Ces décisions visent à trouver une solution satisfaisante à toute demande particulière et ne peuvent engendrer des droits et obligations à l'égard d'autres demandes.

## **Chapitre 25      Comité de relations de travail, mécanismes de grief et d'arbitrage**

---

### **Comité de relations de travail (CRT)**

- 25.01 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 (CRT).
- 25.02 Ce comité est composé d'un maximum de trois (3) représentantes ou représentants de l'Employeur et de trois (3) représentantes ou représentants du Syndicat local, désigné(e)s au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la signature de la présente convention. Chaque partie peut s'adjoindre toute personne qu'elle juge à propos.
- 25.03 Ce comité a pour fonctions :
- A) d'étudier tous les problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective ;
  - B) d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction et la valorisation au travail des personnes salariées ;
  - C) d'étudier tout autre sujet convenu entre les parties.
- 25.04 Le comité siège au moins tous les deux (2) mois à une date convenue entre les parties. Chacune des parties fournit, à tour de rôle, les services de secrétariat. Le compte rendu d'un CRT doit parvenir à l'autre partie quinze (15) jours ouvrables avant la prochaine réunion. En ce qui concerne un grief, le comité siège selon les modalités de l'article 24 (Procédure de grief et arbitrage).

### **DISCUSSION PRÉLIMINAIRE**

- 25.05 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). La professionnelle ou le professionnel de recherche peut être accompagné(e) d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat ou d'un témoin de son choix lors de cette rencontre.

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

- 25.06 A) Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche, seul(e) ou accompagné(e) d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui

donne lieu au grief, peut soumettre un grief par écrit à l'Employeur. L'Employeur rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date où le grief lui est soumis.

Le Syndicat peut également déposer un grief en lieu et place de la professionnelle ou du professionnel de recherche.

B) Plusieurs professionnelles ou professionnels de recherche pris(es) collectivement ou le Syndicat peuvent présenter un grief en suivant la procédure décrite ci-dessus.

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.

#### DEUXIÈME ÉTAPE: COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

25.07 À la suite du dépôt d'un grief, les Parties discutent ou le comité de relations de travail se réunit dans un délai de quinze (15) jours ouvrables pour tenter d'en arriver à un règlement.

#### TROISIÈME ÉTAPE: ARBITRAGE

25.08 A) Si le litige qui découle d'un grief n'est pas réglé à la satisfaction des parties, l'une ou l'autre a trente (30) jours pour soumettre le grief à l'arbitrage, en transmettant à l'autre partie un avis écrit à cet effet, à compter de :

- la réponse négative de l'autre partie ou;
- à compter de l'expiration du délai de quinze (15) jours ouvrables prévu à la clause 25.07 si le comité de relations de travail n'est pas convoqué ou n'a pas lieu.

B) Lorsque l'une ou l'autre des parties décide qu'il est opportun de procéder à l'audition du grief, celle-ci est tenue devant un arbitre unique. Cet arbitre est désigné à tour de rôle selon l'ordre établi à la liste suivante :

- Claire Brassard
- Nathalie Faucher
- André G Lavoie
- Denis Provençal
- Robert L Rivest
- Dominique-Anne Roy

Pour être mandaté, l'arbitre désigné doit être en mesure de tenir la première journée d'audition dans un délai maximal de six (6) mois de la date où l'avis prévu à l'alinéa A) a été transmis. Dans l'éventualité où l'arbitre désigné ne peut tenir l'audition dans le délai imparti, le tour de rôle s'applique jusqu'à ce que cette condition puisse être remplie.

Si aucune nomination n'a pu être effectuée à partir de la liste énumérée ci-dessus, les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre à partir de la liste qui est établie par le ministre du Travail conformément à l'article 77 du Code du travail. À défaut d'entente dans un délai raisonnable, l'arbitre est alors désigné par le ministre du Travail sur demande de l'une ou l'autre des parties.

#### POUVOIRS DE L'ARBITRE

- 25.09 A) L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.
- B) En aucune circonstance, l'arbitre ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la présente convention collective.
- C) 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.

#### FRAIS D'ARBITRAGE

25.10 Les frais et honoraires de l'arbitre sont divisés à parts égales entre les parties.

Dans tous les cas, les honoraires et les frais relatifs à une remise d'audition ou à un désistement d'un grief n'ayant pas fait l'objet d'une entente sont assumés par la partie qui demande une telle remise ou qui est à l'origine d'un tel désistement.

#### LIBÉRATIONS

25.11 Une déléguée ou un délégué syndical(e), la plaignante ou le plaignant et les témoins sont libérés avec solde par l'Employeur lors d'un arbitrage. Toutefois, les témoins ne s'absentent de leur travail que pour le temps nécessaire pour leurs déplacements et leur témoignage.

## DÉLAI DE RIGUEUR

25.12 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.

## **Chapitre 26 Sanctions disciplinaires et administratives**

---

### **Section I - Principe et définition**

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

- réprimande écrite ;
- suspension ;
- congédiement.

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

Dans ce cas, l'Employeur convoque la professionnelle ou le professionnel de recherche par écrit et envoie copie de cette convocation au Syndicat préalablement à la rencontre. L'heure et l'endroit de la rencontre, ainsi que la nature de l'infraction reprochée sont précisés dans la convocation. La professionnelle ou le professionnel de recherche peut être accompagné(e) par une représentante ou un représentant du Syndicat. Cette possibilité est mentionnée dans la lettre de convocation.

### **Section II - Avis de mesure**

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

La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée à la professionnelle ou au professionnel de recherche concerné(e) dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou dans les trente (30) jours à compter du jour où l'Employeur a pris connaissance de l'incident, mais sans qu'il ne se soit écoulé six (6) mois depuis l'incident; un avis écrit de l'Employeur fait foi de la date de ce jour. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

Seuls les motifs contenus dans l'avis disciplinaire, l'avis de suspension ou l'avis de congédiement sont admissibles en preuve lors d'un arbitrage.

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

### Section III Recours

- 26.04 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui fait l'objet d'une sanction disciplinaire ou administrative peut soumettre son cas à la procédure de grief.
- 26.05 Dans le cas où un grief qui conteste une sanction disciplinaire ou administrative est soumis à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

### Section IV Dossier personnel

- 26.06 Sur demande faite à l'Employeur, une professionnelle ou un professionnel de recherche peut consulter son dossier. Ce dossier comprend, lorsque le document existe :
- le curriculum vitae ;
  - le formulaire de demande d'emploi ;
  - le formulaire d'embauche ;
  - toute autorisation de déduction ;
  - le ou les contrats ;
  - copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience ;
  - copie des rapports disciplinaires ou administratifs ;
  - copie des rapports d'évaluation ;
  - copie des rapports d'accident de travail ;
  - copie des rapports de santé ;
  - demande de congé avec ou sans solde.

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

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* (L.R.C., c. P-21).

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

Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, toute professionnelle ou tout professionnel de recherche peut consulter son dossier, qu'il soit papier ou électronique, en présence d'une représentante ou d'un représentant de l'Employeur, durant les heures régulières de travail, sans perte de traitement, et si elle ou s'il le désire, en présence d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat.

La professionnelle ou le professionnel de recherche obtient alors, sur demande, une copie de tout document versé dans son dossier, en payant les frais de photocopie.

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

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

## **Chapitre 27      Appartenance et cotisation syndicales**

---

### **Appartenance syndicale**

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

### **Cotisation syndicale**

- 27.04 L'Employeur déduit à chaque période de paie, sur le salaire de chaque professionnelle ou professionnel de recherche, un montant égal aux cotisations régulières ou spéciales déterminées par le Syndicat.
- 27.05 Aux fins de la clause 27.04, ces retenues sont effectuées au plus tard le trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant l'avis reçu, lequel doit contenir le montant ou le taux de cotisation et, le cas échéant, le nombre de paies consécutives sur lesquelles s'échelonne la cotisation syndicale.
- 27.06 L'Employeur inscrit le montant total des cotisations syndicales versées par une professionnelle ou un professionnel de recherche sur les feuillets T-4 et Relevé 1 de l'année d'imposition.
- 27.07 L'Employeur fait parvenir au Syndicat ou à l'organisme désigné par le Syndicat les cotisations perçues au plus tard le trentième (30<sup>e</sup>) jour du mois suivant la perception prévue à la clause 27.04, accompagnées d'un état détaillé (papier et électronique) de la perception comprenant le nom de la professionnelle ou du professionnel de recherche, le numéro d'employé, le traitement versé à la période de paie, le montant retenu en cotisation syndicale à la période de paie et le montant retenu en cotisation syndicale depuis le début de l'année civile.
- 27.08 Le Syndicat répond, en lieu et place de l'Employeur, à toute poursuite qui pourrait lui être intentée à la suite de l'application par l'Employeur des clauses 27.04, 27.05 et 27.10.

- 27.09 La clause 27.08 ne s'applique que lorsque le recours ou la réclamation a comme fondement, soit l'illégalité de la totalité ou d'une partie des clauses 27.04 et 27.05, soit une faute du Syndicat ou de ses préposées ou préposés, soit les deux.
- 27.10 Dans le cas d'omission de prélèvement à cause d'erreurs administratives, l'Employeur s'engage, sur un avis écrit à cet effet du Syndicat, à commencer le prélèvement du montant non prélevé dans les trente (30) jours de cet avis.

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

---

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

## Chapitre 29 Libérations syndicales

---

29.01 La professionnelle ou le professionnel de recherche absent(e) de son travail en vertu de la présente section, conserve son statut de salarié(e) et continue de bénéficier de tous les droits prévus à la convention collective, sous réserve des autres dispositions de la convention.

Seules les personnes dûment mandatées par le Syndicat sont habilitées à demander les libérations aux fins des présentes dispositions.

À moins de circonstances exceptionnelles, les demandes de libération doivent être faites au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance pour les activités syndicales internes et dix (10) jours ouvrables à l'avance pour les activités syndicales externes.

Une libération syndicale, en vertu du présent article, n'est généralement pas refusée par l'Employeur sauf si les besoins des activités de recherche en cours requièrent la présence de la professionnelle ou du professionnel de recherche.

À moins de circonstances exceptionnelles, il ne peut y avoir plus d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche libéré(e) aux fins des présentes dispositions par la même chercheuse responsable ou le même chercheur responsable.

### 29.02 A) LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES INTERNES

Afin de permettre au Syndicat d'assumer ses fonctions, l'Employeur accorde pendant chaque année d'application de la convention collective, pour l'ensemble des professionnelles et professionnels de recherche, sans perte de traitement :

- a) Le temps que requièrent les rencontres convoquées par une chercheuse ou un chercheur responsable aux fins de rencontrer une professionnelle ou un professionnel de recherche accompagné(e) d'une représentante ou d'un représentant syndical, soit pour une mesure administrative à la suite d'une évaluation, soit pour une mesure disciplinaire ;
- b) Le temps requis pour la préparation, l'enquête et l'audition des griefs ou des plaintes et requêtes déposées devant tout tribunal administratif chargé d'appliquer les lois du travail ;
- c) Le temps requis pour la préparation et les rencontres des comités conjoints comme le comité de relations de travail ;
- d) Une banque de trente-cinq (35) heures par année pour l'accomplissement de toute autre tâche.

#### B) LIBÉRATIONS POUR FONCTIONS SYNDICALES EXTERNES

Pour les rencontres de l'exécutif, les rencontres des déléguées et délégués et les réunions du Conseil général de la CSQ et autres tâches syndicales externes, l'Employeur accorde une banque de soixante-dix (70) heures sans perte de traitement par année d'application de la convention collective.

Pour chaque année où a lieu le Congrès de la CSQ (une fois par période de trois (3) ans), l'Employeur accorde une banque de trente-cinq (35) heures sans perte de traitement pour participer à cette activité.

#### C) LIBÉRATIONS POUR LA PRÉPARATION ET LA NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Aux fins de la préparation du renouvellement de la convention collective, l'Employeur accorde une banque totale de soixante-dix (70) heures de libérations sans perte de traitement utilisable par l'ensemble des professionnelles et professionnels de recherche désignés par le Syndicat. Ces libérations ne peuvent avoir lieu avant le neuvième (9e) mois précédant l'expiration de la convention collective.

Pour les rencontres de négociation, de conciliation et d'arbitrage de différend, ainsi que la préparation de celles-ci, l'Employeur libère sans perte de traitement au plus deux (2) professionnelles ou professionnels de recherche le temps requis pour ces rencontres.

#### D) LIBÉRATIONS AVEC REMBOURSEMENT PAR LE SYNDICAT

L'Employeur accorde cent cinq (105) heures de libérations sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat, du traitement et de la part de l'Employeur aux avantages sociaux.

## Chapitre 30 Échanges de renseignements

---

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

- nom, prénom ;
- numéro d'employé ;
- date de naissance ;
- sexe ;
- adresse domiciliaire ;
- adresse électronique fournie par l'Employeur ;
- numéros de téléphone au travail et à domicile ;
- noms des chercheurs ou des chercheurs responsables ;
- numéro du contrat ;
- les dates de début et de fin de contrat ;
- nombre d'heures par période de paie ;
- catégorie d'emploi ou titre d'emploi, le cas échéant ;
- échelon ;
- salaire ;
- prime, le cas échéant ;
- date de la 1<sup>re</sup> embauche (début du lien d'emploi) ;
- date de la mise à pied, le cas échéant ;
- service cumulé, en date du 1<sup>er</sup> avril\*.

\* Les renseignements concernant le service cumulé en date du 1<sup>er</sup> avril seront transmis une fois par année, uniquement sur la liste du mois d'avril.

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

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

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

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

- 30.04 L'Employeur informe le Syndicat, en même temps que les professionnelles et professionnels de recherche, de tout règlement, avis, directive ou communiqué écrit émis à l'endroit d'un groupe ou de l'ensemble des professionnelles et professionnels de recherche. Toute disposition d'un règlement qui est incompatible avec la convention en vigueur sera nulle et de nul effet.

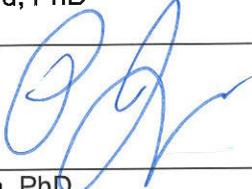
## **Chapitre 31 Dispositions générales et durée**

---

- 31.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.
- 31.02 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 mars 2026. La convention n'a pas d'effet rétroactif à l'exception des échelles de salaire qui débutent le 1<sup>er</sup> mars 2022.
- 31.03 Les conditions de travail prévues dans la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.
- 31.04 Les travaux préliminaires au renouvellement de la convention collective commencent dans le sixième (6<sup>e</sup>) mois précédant l'expiration de la convention collective.

## Chapitre 32 Signature de la convention collective

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 12<sup>e</sup> jour du mois de Octobre 2022.

Société de gestion du personnel du CRCHU de Québec – Université Laval	Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ)
	
Pierre Savard, PhD Président	André Gagné Président
	
Pierre Julien, PhD Directeur général	Karoline Blais Vice-présidente - relations de travail
	
Marc-Étienne Huot, PhD Chercheur	Michel Lambert Professionnel de recherche
	
Karine Trudel Coordonnatrice ressources humaines	Jean-François Pelletier Professionnel de recherche
	
Marie-Michèle Fontaine Directrice DRHCAJ CHU de Québec – Université Laval	David Mercier Négociateur (CSQ)
	
Serge Brossard, CRHA Négociateur patronal	

Handwritten text at the top of the page, possibly a title or header.

Handwritten text in the upper middle section of the page.

Handwritten text in the middle section of the page.

Handwritten text on the left side of the page.

Handwritten text on the right side of the page.

Handwritten text on the left side of the page.

Handwritten text on the right side of the page.

Handwritten text on the left side of the page.

Handwritten text on the right side of the page.

Handwritten text on the left side of the page.

Handwritten text on the right side of the page.

Handwritten text on the left side of the page.

Handwritten text on the right side of the page.

Handwritten text on the left side of the page.

Handwritten text on the right side of the page.

Handwritten text on the left side of the page.

Handwritten text on the right side of the page.

Handwritten text on the left side of the page.

Handwritten text on the right side of the page.

Handwritten text on the left side of the page.

Handwritten text on the right side of the page.

Handwritten text on the left side of the page.

Handwritten text on the right side of the page.

## **Annexe A          Certificat d'accréditation**

---

### **Description de l'unité**

Tous les salariés au sens du Code du travail titulaire d'un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle et exerçant des fonctions d'assistants de recherche, à l'exclusion des salariés déjà visés par un certificat d'accréditation ; à l'emploi de la Société de gestion du personnel du CRCHU de Québec exerçant leur fonction sur le site de l'Hôtel-Dieu de Québec du 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 :**

Centre de recherche du CHU de Québec  
Site de l'Hôtel-Dieu de Québec du CRCHU de Québec  
9, rue McMahan  
Québec (Québec) G1R 2J6

AQ-2001-6286

## Annexe B Échelles des salaires

### Professionnelle et professionnel de recherche – Catégorie 1

PR1	1 <sup>er</sup> mars 2022	1 <sup>er</sup> avril 2022	1 <sup>er</sup> avril 2023	1 <sup>er</sup> avril 2024	1 <sup>er</sup> avril 2025	31 mars 2026
1	21,66 \$	22,77 \$	23,42 \$	23,86 \$	24,32 \$	24,78 \$
2	22,37 \$	23,52 \$	24,22 \$	24,70 \$	25,17 \$	25,64 \$
3	23,09 \$	24,27 \$	25,02 \$	25,54 \$	26,02 \$	26,51 \$
4	23,80 \$	25,03 \$	25,82 \$	26,38 \$	26,87 \$	27,37 \$
5	24,51 \$	25,78 \$	26,62 \$	27,22 \$	27,72 \$	28,22 \$
6	25,23 \$	26,53 \$	27,42 \$	28,06 \$	28,57 \$	29,09 \$
7	25,94 \$	27,28 \$	28,22 \$	28,90 \$	29,42 \$	29,95 \$
8	26,65 \$	28,04 \$	29,02 \$	29,74 \$	30,27 \$	30,80 \$
9	27,36 \$	28,79 \$	29,82 \$	30,58 \$	31,12 \$	31,66 \$
10	28,08 \$	29,54 \$	30,62 \$	31,42 \$	31,97 \$	32,53 \$
11	28,79 \$	30,29 \$	31,42 \$	32,26 \$	32,82 \$	33,38 \$
12	29,50 \$	31,05 \$	32,22 \$	33,10 \$	33,67 \$	34,24 \$
13	30,21 \$	31,80 \$	33,02 \$	33,94 \$	34,52 \$	35,11 \$
14	30,93 \$	32,55 \$	33,82 \$	34,78 \$	35,37 \$	35,97 \$
15	31,64 \$	33,30 \$	34,62 \$			

**Professionnelle et professionnel de recherche – Catégorie 2**

<b>PR2</b>	<b>1<sup>er</sup> mars 2022</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2022</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2023</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2024</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2025</b>	<b>31 mars 2026</b>
1	23,05 \$	23,99 \$	24,70 \$	25,17 \$	25,83 \$	26,50 \$
2	23,84 \$	24,80 \$	25,54 \$	26,03 \$	26,72 \$	27,42 \$
3	24,63 \$	25,61 \$	26,38 \$	26,89 \$	27,61 \$	28,33 \$
4	25,42 \$	26,42 \$	27,22 \$	27,75 \$	28,51 \$	29,26 \$
5	26,22 \$	27,23 \$	28,06 \$	28,61 \$	29,39 \$	30,18 \$
6	27,01 \$	28,05 \$	28,90 \$	29,47 \$	30,28 \$	31,10 \$
7	27,80 \$	28,86 \$	29,74 \$	30,33 \$	31,17 \$	32,01 \$
8	28,59 \$	29,67 \$	30,58 \$	31,19 \$	32,06 \$	32,93 \$
9	29,38 \$	30,48 \$	31,42 \$	32,05 \$	32,95 \$	33,86 \$
10	30,18 \$	31,29 \$	32,26 \$	32,91 \$	33,84 \$	34,78 \$
11	30,97 \$	32,11 \$	33,10 \$	33,77 \$	34,73 \$	35,69 \$
12	31,76 \$	32,92 \$	33,94 \$	34,63 \$	35,62 \$	36,61 \$
13	32,55 \$	33,73 \$	34,78 \$	35,49 \$	36,51 \$	37,53 \$
14	33,34 \$	34,54 \$	35,62 \$	36,35 \$	37,40 \$	38,46 \$
15	34,14 \$	35,35 \$	36,46 \$	37,21 \$	38,29 \$	39,37 \$
16	34,93 \$	36,16 \$	37,30 \$	38,07 \$	39,18 \$	40,29 \$
17	35,35 \$	36,74 \$	38,01 \$	38,93 \$	40,07 \$	41,21 \$
18	36,14 \$	37,55 \$	38,85 \$	39,79 \$		
19	36,94 \$	38,36 \$				
20	37,73 \$					

**Professionnelle et professionnel de recherche – Catégorie 3**

<b>PR3</b>	<b>1<sup>er</sup> mars 2022</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2022</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2023</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2024</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2025</b>	<b>31 mars 2026</b>
<b>1</b>	23,49 \$	24,58 \$	25,48 \$	26,14 \$	26,75 \$	27,37 \$
<b>2</b>	24,30 \$	25,41 \$	26,34 \$	27,02 \$	27,75 \$	28,48 \$
<b>3</b>	25,12 \$	26,24 \$	27,20 \$	27,90 \$	28,75 \$	29,59 \$
<b>4</b>	25,93 \$	27,08 \$	28,06 \$	28,78 \$	29,75 \$	30,71 \$
<b>5</b>	26,74 \$	27,91 \$	28,92 \$	29,66 \$	30,75 \$	31,83 \$
<b>6</b>	27,55 \$	28,74 \$	29,78 \$	30,54 \$	31,74 \$	32,94 \$
<b>7</b>	28,36 \$	29,57 \$	30,64 \$	31,42 \$	32,74 \$	34,06 \$
<b>8</b>	29,18 \$	30,40 \$	31,50 \$	32,30 \$	33,73 \$	35,17 \$
<b>9</b>	29,99 \$	31,23 \$	32,36 \$	33,18 \$	34,73 \$	36,29 \$
<b>10</b>	30,80 \$	32,07 \$	33,22 \$	34,06 \$	35,73 \$	37,41 \$
<b>11</b>	31,61 \$	32,90 \$	34,08 \$	34,94 \$	36,73 \$	38,52 \$
<b>12</b>	32,42 \$	33,73 \$	34,94 \$	35,82 \$	37,73 \$	39,64 \$
<b>13</b>	33,23 \$	34,56 \$	35,80 \$	36,70 \$	38,73 \$	40,76 \$
<b>14</b>	34,05 \$	35,39 \$	36,66 \$	37,58 \$	39,72 \$	41,86 \$
<b>15</b>	34,86 \$	36,22 \$	37,52 \$	38,46 \$	40,72 \$	42,98 \$
<b>16</b>	35,67 \$	37,06 \$	38,38 \$	39,34 \$	41,72 \$	44,09 \$
<b>17</b>	36,48 \$	37,89 \$	39,24 \$	40,22 \$	42,72 \$	45,21 \$
<b>18</b>	37,29 \$	38,72 \$	40,10 \$	41,10 \$	43,72 \$	46,33 \$
<b>19</b>	38,11 \$	39,55 \$	40,96 \$	41,98 \$	44,71 \$	47,44 \$
<b>20</b>	38,92 \$	40,38 \$	41,82 \$	42,86 \$	45,69 \$	48,53 \$
<b>21</b>	39,73 \$	41,21 \$	42,68 \$	43,74 \$		
<b>22</b>	40,54 \$					



## **Annexe C Description des catégories d'emploi**

---

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

### **PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE DE CATÉGORIE I**

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

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

#### **Qualifications normalement exigées**

Diplôme universitaire terminal de premier (1<sup>er</sup>) cycle dans un champ de spécialisation approprié.

## PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE DE CATÉGORIE II

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

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

### Qualifications normalement exigées

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

### PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE DE CATÉGORIE III

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

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

#### Qualifications normalement exigées

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

## **Lettre d'entente No 1 : Mobilité du personnel – Énoncé de principe**

---

### **Préambule**

Dans l'intérêt du développement du Centre de recherche du CHU (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.

Ces pratiques 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. 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. Cette mobilité géographique permettra de diversifier les compétences des professionnelles et des professionnels de la recherche qui seront profitables, aussi bien pour eux que pour l'Employeur.

Face aux besoins constants d'adaptation, de modernisation et d'évolution d'outils de recherche novateurs et des technologies de pointe, les chercheuses et les chercheurs doivent regrouper leurs ressources pour les rendre novatrices tout en les mettant à la disposition du plus grand nombre d'utilisateurs possibles.

Ces 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.

### **En conséquence :**

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'application concrètes liées à la mobilité du personnel.

L'Employeur convoquera les parties intéressées, dont le Syndicat SPPRUL-CSQ, site L'Hôtel-Dieu de Québec, afin d'enclencher les activités de ce comité.

Ce comité pourrait avoir 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.

Aucune décision du comité n'est opposable au SPPRUL-CSQ sans son consentement.

