

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

**LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CRCHU DE QUÉBEC
désigné « 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'HÔPITAL SAINT-FRANÇOIS D'ASSISE – CRCHU DE
QUÉBEC**

1^{er} AVRIL 2019 AU 31 MARS 2026

Table des matières

CHAPITRE 1 BUT DE LA CONVENTION	3
CHAPITRE 2 DÉFINITIONS.....	4
CHAPITRE 3 CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	7
CHAPITRE 4 RECONNAISSANCE, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	8
CHAPITRE 5 RÉGIME SYNDICAL.....	10
CHAPITRE 6 AFFICHAGE ET EMBAUCHE.....	15
CHAPITRE 7 PÉRIODES DE PROBATION ET D'ESSAI	17
CHAPITRE 8 ÉVALUATION	18
CHAPITRE 9 RENOUVELLEMENT ET FIN D'EMPLOI.....	19
CHAPITRE 10 LISTE DE DISPONIBILITÉ.....	22
CHAPITRE 11 HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	23
CHAPITRE 12 HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	24
CHAPITRE 13 RÉMUNÉRATION ET CLASSIFICATION D'EMPLOI.....	25
CHAPITRE 14 DÉPENSES ET FRAIS DE DÉPLACEMENT	28
CHAPITRE 15 VACANCES.....	29
CHAPITRE 16 CONGÉS FÉRIÉS.....	31
CHAPITRE 17 INVALIDITÉ	32
CHAPITRE 18 DROITS PARENTAUX	34
CHAPITRE 19 CONGÉS SOCIAUX.....	53
CHAPITRE 20 ASSURANCES COLLECTIVES	55
CHAPITRE 21 RÉGIME DE RETRAITE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE	56
CHAPITRE 22 SERVICES ESSENTIELS.....	58
CHAPITRE 23 SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES.....	59
CHAPITRE 24 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE	61

CHAPITRE 25 LITIGES RELATIFS À LA CLASSIFICATION, À LA RÉMUNÉRATION ET À L'ÉVALUATION DU TRAVAIL .	63
CHAPITRE 26 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	65
CHAPITRE 27 PERFECTIONNEMENT.....	66
CHAPITRE 28 DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE	68
CHAPITRE 28 SIGNATURE DE LA CONVENTION.....	69
ANNEXE A: CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION	70
ANNEXE B: DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOI ET AUTRES TITRES D'EMPLOI	71
ANNEXE C : ÉCHELLES DE SALAIRE.....	75
Lettre d'entente No 1 : Mobilité du personnel – Énoncé de principe	79

CHAPITRE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.1** Les présentes dispositions ont pour objet de favoriser des rapports harmonieux entre les parties et de déterminer des conditions équitables de travail.

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 ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

2.1 ACTIVITÉ DE RECHERCHE

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

2.2 CENTRE DE RECHERCHE

Le Centre de recherche du CHU de Québec – Université Laval : site Hôpital Saint-François d'assise.

2.3 CHERCHEUSE OU CHERCHEUR

Une personne œuvrant au Centre de recherche qui est, soit une professeure ou un professeur, soit une professeure ou un professeur associé(e) d'une université reconnue, qui emploie généralement au moins une professionnelle ou un professionnel de recherche.

2.4 CHERCHEUSE OU CHERCHEUR RESPONSABLE

Une chercheuse ou un chercheur qui est responsable de toute question liée au volet financier et à la gestion d'une activité de recherche.

2.5 CHERCHEUSE OU CHERCHEUR DE CENTRE :

Chercheuse 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.

2.6 CONJOINTE OU CONJOINT

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

- A) est liée par mariage ou union civile et qui cohabite avec la professionnelle ou le professionnel de recherche ;
 - B) 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 ;
- ou
- C) vit maritalement avec la professionnelle ou le professionnel de recherche depuis au moins un (1) an.

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

2.7 CSQ

Centrale des syndicats du Québec.

2.8 EMPLOYEUR

La Société de gestion du personnel du CRCHU de Québec.

2.9 EMPLOI

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

2.10 PARTIES

La Société de gestion du personnel du CRCHU de Québec et le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval.

2.11 PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE

Toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation.

2.12 PROJET DE RECHERCHE

Ensemble des tâches ou actions à accomplir regroupées autour d'une problématique de recherche.

2.13 PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE À TEMPS COMPLET

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

2.14 PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE À TEMPS PARTIEL

Professionnelle ou professionnel de recherche qui effectue un nombre d'heures de travail inférieur à trente-cinq (35) heures par semaine.

2.15 SERVICE

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

2.16 SERVICE CUMULÉ

Durée du service auprès de l'Employeur, en tenant compte des heures de travail accumulées depuis le début de son lien d'emploi à titre de professionnelle ou professionnel de recherche, incluant les périodes de libérations syndicales, les périodes de congés rémunérés et les périodes de congés sans rémunération pour motif parental ou pour motif d'invalidité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

2.17 SYNDICAT

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

CHAPITRE 3 CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 3.1** La convention collective s'applique à toutes les professionnelles et tous les professionnels de recherche visé(e)s par le certificat d'accréditation.
- 3.2** Peuvent effectuer, en totalité ou en partie, des tâches accomplies généralement par des professionnelles et professionnels de recherche, les personnes suivantes :
- A) L'étudiante ou l'étudiant inscrit(e) à temps complet à la maîtrise pour la durée de ses études n'excédant pas douze (12) sessions, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat ;
 - B) L'étudiante ou l'étudiant inscrit(e) à temps complet au doctorat pour la durée de ses études n'excédant pas vingt et une (21) sessions, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat ;
 - C) La ou le stagiaire postdoctoral(e) inscrit(e) à la faculté des études supérieures pour la durée d'un stage au centre n'excédant pas cinq (5) ans ou selon les règles en vigueur à l'Université Laval, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat ;
 - D) Les chercheuses et chercheurs ;
 - E) Les chercheuses et chercheurs de Centre ;
 - F) Les étudiantes et les étudiants inscrit(e)s à temps complet dans une université reconnue et dont le travail s'inscrit dans le cadre de leur formation ;
 - G) Les étudiantes et les étudiants travaillant pendant la session d'été, s'ils étaient inscrit(e)s à temps complet dans une université reconnue à la session d'hiver précédente ;
 - H) Les étudiantes et les étudiants inscrit(e)s dans un programme de premier (1^{er}) cycle pour un maximum de quinze (15) heures par semaine.

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

- 3.3** L'Employeur avise le Syndicat du nom de la stagiaire ou du stagiaire postdoctoral(e), du nom de la professeure ou du professeur qui l'accueille, de la provenance et du type de financement ainsi que de la durée du stage dans un délai de trente (30) jours après son arrivée au centre.
- 3.4** Les personnes non visées par le certificat d'accréditation peuvent aussi, occasionnellement, et dans la mesure où celles-ci ne sont pas accomplies de façon principale et habituelle, effectuer des tâches de professionnelles et de professionnels de recherche dans le cadre de leur travail.

CHAPITRE 4 RECONNAISSANCE, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

4.1 INTERPRÉTATION DU CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les parties conviennent de s'adresser au Tribunal administratif du travail et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

4.2 DROITS DE LA DIRECTION

Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

4.3 AGENT NÉGOCIATEUR

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

4.4 ENTENTE PARTICULIÈRE

Sous réserve des clauses 11.4 (étalement des heures) et 13.3 (prime d'attraction et de rétention), aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ni aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention ne sont valables à moins qu'elles n'aient reçu l'approbation écrite du Syndicat.

4.5 MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE

En tout temps pendant la durée de la présente convention, les parties se réservent le droit de modifier l'un ou l'autre des articles de la présente convention, à la condition expresse que cela se fasse par entente mutuelle écrite et signée par les représentantes ou les représentants autorisé(e)s de chacune des parties.

4.6 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à n'exercer aucune discrimination. Ils collaborent pour que le milieu de travail soit exempt de harcèlement conformément, notamment, mais sans s'y limiter, à la *Charte des droits et libertés de la personne* et à la *Loi sur les normes du travail*.

4.7 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'Employeur, les chercheuses et chercheurs, le Syndicat et les professionnelles et professionnels de recherche se soumettent aux droits et obligations prévus à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et à la *Loi sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles*. L'Employeur veille notamment à fournir les équipements de protection nécessaires au travail des professionnelles et professionnels de recherche.

4.8 RESPONSABILITÉ CIVILE

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

4.9 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

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

La professionnelle ou le professionnel de recherche n'est pas tenu(e) de signer un document de travail qu'en toute conscience professionnelle elle ou il ne peut endosser ni de modifier un tel document qu'elle ou qu'il croit exact sur le plan professionnel.

Dans de tels cas, aucune mesure disciplinaire ne peut lui être imposée.

Sous réserve des droits et obligations prévus aux différentes lois, la professionnelle ou le professionnel de recherche s'engage à respecter toutes les politiques de l'Employeur visant à protéger les informations confidentielles et la sécurité informatique.

4.10 COMITÉS

L'Employeur reconnaît l'intérêt des professionnelles et des professionnels de recherche aux activités de recherche. Il favorise leur participation à des comités que pourrait créer le centre de recherche.

CHAPITRE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.1 OBLIGATION D'ADHÉSION AU SYNDICAT

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

5.2 ADHÉSION OBLIGATOIRE

Toute nouvelle professionnelle ou tout nouveau professionnel de recherche doit devenir membre du Syndicat à compter de son premier (1^{er}) jour de travail comme condition du maintien de son emploi.

5.3 EXCEPTION À LA RÈGLE

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

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

5.4 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

L'Employeur retient sur la paie de chaque professionnelle ou professionnel de recherche, membre du Syndicat, la cotisation syndicale fixée par celui-ci, ou un montant égal à celle-ci pour les professionnelles et professionnels de recherche non membres.

L'Employeur fait parvenir au Syndicat ou à l'organisme désigné par le Syndicat les cotisations perçues accompagnées d'un état détaillé de la perception comprenant le nom de la professionnelle ou du professionnel de recherche, le numéro d'employé(e), le traitement versé à la période de paie, le montant retenu en cotisations syndicales à la période de paie et le montant retenu en cotisations syndicales depuis le début de l'année civile.

Toute erreur de l'Employeur dans la perception ou la remise de cotisations syndicales doit être corrigée au plus tard à la période comptable suivante en y indiquant la nature des corrections effectuées.

5.5 CAS LITIGIEUX

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision finale pour la remettre, ensuite, en conformité avec cette décision.

5.6 INFORMATIONS FOURNIES AU SYNDICAT

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

A) la liste des professionnelles et professionnels de recherche en lien d'emploi en indiquant les renseignements suivants :

- nom, prénom ;
- date de naissance ;
- sexe ;
- numéro d'employé ;
- date du premier jour travaillé ;
- date du début et de la fin de chaque contrat actuellement en cours ;
- nombre d'heures travaillées ;
- adresse électronique fournie par l'Employeur ;
- adresse domiciliaire ;
- numéros de téléphone au travail et à domicile ;
- catégorie d'emploi ou titre d'emploi, le cas échéant ;
- salaire et prime, s'il y a lieu ;
- échelon ;
- nom de la chercheuse ou du chercheur responsable ;
- horaire normal de travail ;
- statut (temps complet ou partiel) ;
- service cumulé, en date du 1^{er} avril*.

* Les renseignements concernant le service cumulé en date du 1^{er} avril sont transmis une fois par année, uniquement sur la liste du mois d'avril.

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

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

L'Employeur informe le Syndicat, en même temps que les professionnelles et professionnels de recherche, de tout règlement, avis, directive ou communiqué écrit qu'il diffuse 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.

5.7 LOCAL SYNDICAL

L'Employeur rend disponible au Syndicat un local en favorisant que le local et l'horaire de disponibilité soient réguliers et connus à l'avance.

5.8 UTILISATION DES LOCAUX

Sauf en cas de grève ou de lock-out et sous réserve de la disponibilité des locaux, le Syndicat peut tenir des réunions avec les professionnelles et professionnels de recherche dans les locaux du Centre de recherche, en dehors des heures de travail des professionnelles et professionnels de recherche.

L'utilisation des locaux est généralement sans frais ou aux conditions fixées par l'Employeur.

5.9 LOCAL DE REPAS ET DE REPOS

L'Employeur met à la disposition des professionnelles et professionnels de recherche au moins un (1) espace de repas et de repos adéquat.

5.10 TABLEAU D'AFFICHAGE

L'Employeur met, à la disposition du Syndicat, un tableau servant exclusivement à des fins d'affichage syndical. Tout document affiché doit être clairement identifié comme provenant du Syndicat. Les propos affichés ne doivent pas être dirigés contre l'Employeur, les chercheurs ou leurs représentants.

5.11 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

A) Liste des représentants syndicaux

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

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

B) Déléguée ou délégué

La déléguée ou le délégué peut rencontrer l'Employeur sur rendez-vous.

La déléguée ou le délégué peut, durant les heures de travail, rencontrer les professionnelles et professionnels de recherche sur les lieux du travail après avoir avisé l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Dans ces cas, les rencontres sont alors d'une durée maximale d'une (1) heure et ne doivent pas entraîner d'heures supplémentaires.

C) Représentants du SPPRUL-CSQ ou de la CSQ

La déléguée ou le délégué et la représentante ou le représentant du SPPRUL-CSQ ou de la CSQ, après avoir avisé l'Employeur, peuvent rencontrer durant les heures de travail toute personne couverte par le certificat d'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci. Cependant, ces rencontres sont d'une durée maximale d'une (1) heure et ne doivent pas entraîner d'heures supplémentaires.

5.12 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

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.

A) Libérations pour fonctions 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 pour l'ensemble des professionnelles et professionnels de recherche désignés par le Syndicat. Ces libérations ne peuvent avoir lieu avant le neuvième (9^e) 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 6 AFFICHAGE ET EMBAUCHE

6.1 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.

6.2 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.

6.3 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 B;
- 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.

6.4 Pour les emplois affichés en vertu de la clause 6.1, la chercheuse ou le chercheur responsable procède, à la fin de la période d'affichage, à une présélection des candidatures reçues et satisfaisant aux exigences de l'emploi.

La chercheuse ou le chercheur responsable sélectionne la personne qu'elle ou qu'il croit répondre le mieux aux exigences de l'emploi en cherchant toutefois à favoriser la candidature d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche, incluant celles et ceux inscrits sur la liste de disponibilité.

Dans tous les cas, la candidate ou le candidat retenu(e) doit répondre aux exigences de l'emploi en lien avec l'affichage.

- 6.5** Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'attribution d'un emploi, l'Employeur informe le Syndicat du nom de la professionnelle ou du professionnel de recherche qui a obtenu l'emploi.
- 6.6** L'attribution d'un emploi est confirmée par un contrat dont une copie est transmise au Syndicat.

Ce contrat contient, en plus des informations sur l'emploi prévues à la clause 6.03, l'échelon auxquels la professionnelle ou le professionnel de recherche est intégré(e) et, le cas échéant, les primes attribuées et le salaire lié à un titre d'emploi requis, comme prévu à l'annexe B.

Le renouvellement est confirmé par la signature d'un nouveau contrat.

CHAPITRE 7 PÉRIODES DE PROBATION ET D'ESSAI

- 7.1** La période de probation d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche est d'une durée de neuf cent dix (910) heures de travail.
- 7.2** Par la suite, à chaque emploi avec une nouvelle chercheuse ou un nouveau chercheur responsable, la professionnelle ou le professionnel de recherche est soumis à une période d'essai de quatre cent cinquante-cinq (455) heures de travail à laquelle la chercheuse ou le chercheur responsable peut renoncer ou mettre fin en tout temps en informant la professionnelle ou le professionnel de recherche par courriel.
- Cette 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.
- 7.3** Au cours de la période de probation ou d'essai, l'ensemble du travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche fait l'objet d'une évaluation appropriée.
- 7.4** À la fin de la période de probation ou d'essai, la chercheuse ou le chercheur responsable décide du maintien ou non en emploi de la professionnelle ou du professionnel de recherche.

CHAPITRE 8 ÉVALUATION

8.1 La chercheuse 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 chercheuse ou le chercheur responsable est insatisfait(e) du rendement de cette dernière ou de ce dernier.

Dans ce cas, la chercheuse 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.

8.2 Après le délai imparti, si la chercheuse 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 aux clauses 9.4 F) b) ou H)

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

CHAPITRE 9 RENOUELEMENT ET FIN D'EMPLOI

RENOUELEMENT

9.1 La chercheuse ou le chercheur responsable avise la professionnelle ou le professionnel de recherche du renouvellement de son emploi deux (2) semaines avant la fin d'un emploi supérieur à cinq cent soixante (560) heures de travail.

Sous réserve de la clause 6.1, cela se fait sans affichage, pour la durée déterminée par la chercheuse ou le chercheur responsable.

9.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche peut refuser un tel renouvellement.

Elle ou il est alors inscrit(e) sur la liste de disponibilité selon les dispositions du chapitre 10 (Liste de disponibilité).

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

FIN D'EMPLOI

9.4 L'Employeur ne peut, par l'utilisation de la présente section, prétexter une fin d'emploi pour embaucher une autre personne afin d'effectuer l'essentiel des tâches de la professionnelle ou du professionnel de recherche dont le contrat n'est pas renouvelé.

Malgré le principe énoncé au paragraphe précédent, l'Employeur peut embaucher une autre personne afin d'effectuer l'essentiel des tâches d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche si celle-ci ou celui-ci été mise ou mis à pied en vertu des motifs prévus aux alinéas F) à I) de la clause 9.5.

9.5 L'Employeur peut 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) Fin de la période d'emploi prévue au contrat ;
- B) Terminaison d'un projet de recherche ou de la partie du projet confié à la professionnelle ou au professionnel de recherche ;
- C) Départ de la chercheuse ou du chercheur responsable et de ses subventions du Centre de recherche – site de l'Hôpital Saint-François d'Assise ;
- D) Manque ou diminution des fonds ou augmentation des charges pour poursuivre l'activité de recherche comme prévu initialement ;
- E) Cessation temporaire du projet ou de l'activité de recherche ;
- F) Réorganisation, réorientation ou évolution du projet ou de l'activité de recherche nécessitant :

- a) un nombre d'heures de travail moindre ou supérieur à celui prévu au contrat et refusé par la professionnelle ou le professionnel de recherche ;
 - b) des qualifications différentes de celles de la professionnelle ou du professionnel de recherche en place, après avoir suivi la procédure prévue au chapitre 8 (Évaluation) ;
- G) Retour anticipé d'une absence de la professionnelle ou du professionnel de recherche titulaire de l'emploi ;
- H) Évaluation du travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche jugée insatisfaisante conformément au chapitre 8 (Évaluation);
- I) 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 11.3.

À l'exception des alinéas A), F), H) et I), l'Employeur avise la professionnelle ou le professionnel de recherche par écrit, selon les paramètres prévus à la clause 9.7.

Nonobstant ce qui précède, le chercheur ou la chercheuse responsable avise par écrit la professionnelle ou le professionnel de recherche ayant deux (2) ans ou plus de service continu de sa mise à pied en raison de l'application des alinéas A) ou F), et ce, au moins deux (2) semaines à l'avance.

9.6 Lorsqu'une chercheuse ou un chercheur responsable ne renouvelle pas un emploi ou doit, en vertu de la clause 9.5, faire une mise à pied parmi ses professionnelles et professionnels de recherche, elle ou il procède de la façon suivante :

- A) Elle ou il identifie d'abord la professionnelle ou le professionnel de recherche dont la période de service est la plus courte auprès de la chercheuse ou du chercheur responsable, en excluant la professionnelle ou le professionnel de recherche dont l'ensemble des tâches répond aux besoins de la collectivité ;
- B) Elle ou il procède à la mise à pied de cette professionnelle ou de ce professionnel de recherche, sauf si ses connaissances, ses qualifications ou ses habiletés sont nécessaires pour le maintien des activités de recherche. 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.

AVIS DE MISE À PIED

- 9.7** L'avis prévu à la clause 9.5 est d'une (1) semaine si la professionnelle ou le professionnel justifie moins de six (6) mois de service continu, de deux (2) semaines si elle ou il justifie de six (6) mois à moins de cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines si elle ou il justifie de cinq (5) ans à moins de dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines si elle ou il justifie de dix (10) ans et plus de service continu.

RAPPEL

- 9.8** Les professionnelles ou les professionnels de recherche mis(es) à pied à la suite de l'application de la clause 9.6 sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied lors de la réactivation des emplois par l'Employeur, sous réserve que les emplois ouverts exigent les mêmes qualifications et que l'interruption ait été inférieure à six (6) mois.

- 9.9** L'Employeur tente de joindre la professionnelle ou le professionnel de recherche par téléphone aux coordonnées laissées par cette dernière ou ce dernier.

Lorsque cette professionnelle ou ce professionnel de recherche ne peut être joint(e) par téléphone, l'Employeur 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 l'Employeur dans les trois (3) jours ouvrables de l'envoi de l'avis perd sa priorité. Son nom est cependant maintenu sur la liste de disponibilité.

DÉMISSION

- 9.10** La professionnelle ou le professionnel de recherche qui démissionne de son emploi doit aviser la chercheuse ou le chercheur responsable et l'Employeur au moins quatorze (14) jours avant la date d'entrée en vigueur de sa démission. L'Employeur en avise à son tour le Syndicat. Son nom n'est pas inscrit sur la liste de disponibilité.

CHAPITRE 10 LISTE DE DISPONIBILITÉ

10.1 L'Employeur tient une liste de disponibilité de toutes les professionnelles et de tous les professionnels de recherche mis(es) à pied en vertu du chapitre 9 (Renouvellement et fin d'emploi) et qui ont complété leur période de probation. Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche dont le contrat vient à échéance dans les trente (30) prochains jours est automatiquement inscrit à la liste de disponibilité.

10.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche est inscrit(e) sur la liste de disponibilité pour une période maximale de deux (2) ans suivant la date d'entrée en vigueur de sa mise à pied.

Après deux (2) ans, la professionnelle ou le professionnel de recherche qui n'exerce aucun emploi au Centre de recherche voit son nom rayé de la liste de disponibilité et son lien d'emploi est rompu.

10.3 Toute modification à la liste de disponibilité est transmise au Syndicat par voie électronique et est rendue disponible à la chercheuse ou au chercheur qui en fait la demande.

La liste de disponibilité contient les données suivantes relatives aux professionnelles et aux professionnels de recherche concerné(e)s dans la mesure où celles-ci ont été communiquées à l'Employeur :

- nom et prénom ;
- adresse de courrier électronique fournie par l'Employeur ;
- adresse de courrier électronique personnelle;
- 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.

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

CHAPITRE 11 HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL

11.1 La nature même du statut de professionnelle ou professionnel de recherche exige une certaine disponibilité.

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

11.3 HORAIRE DE TRAVAIL

Les heures d'une semaine de travail sont habituellement réparties sur cinq (5) jours de sept (7) heures.

Cependant, selon les exigences des activités de recherche en cours, un horaire différent peut être nécessaire.

Les horaires de travail sont déterminés par la chercheuse ou le chercheur responsable en tenant compte de la nature des besoins de l'emploi occupé par la professionnelle ou le professionnel de recherche ou selon les besoins des activités de recherche.

11.4 ÉTALEMENT DES HEURES

Malgré la clause 4.4 (Entente particulière), les heures de travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche peuvent être étalées sur une période convenue entre celle-ci ou celui-ci et la chercheuse ou le chercheur responsable.

Dans les cas où il serait impossible d'en arriver à un accord sur l'étalement des heures, la fenêtre maximale de cet étalement est fixée à quatre (4) semaines.

Pendant la période d'étalement, une semaine de travail ne peut excéder cinquante (50) heures.

Les ententes d'étalement des heures sont constatées par écrit et peuvent être résiliées par le salarié ou le chercheur responsable à la suite d'un préavis de 2 semaines avant la fin prévue de l'étalement convenu.

CHAPITRE 12 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

12.2 Les dispositions relatives aux heures supplémentaires s'appliquent lorsque la professionnelle ou le professionnel de recherche et la chercheuse ou le chercheur responsable conviennent de comptabiliser de façon régulière et systématique le temps de travail.

12.3 Les heures supplémentaires au-delà de quarante (40) heures par semaine sont compensées par un congé payé de durée équivalente à 1,5 fois ces heures.

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

Lorsqu'il y a étalement des heures sur plus d'une (1) semaine, le calcul des heures supplémentaires se fait à la fin de la période d'étalement.

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

12.5 Dans des cas exceptionnels, la chercheuse ou le chercheur responsable peut payer la professionnelle ou le professionnel de recherche pour ses heures supplémentaires sur la base des critères établis au paragraphe 12.3.

CHAPITRE 13 RÉMUNÉRATION ET CLASSIFICATION D'EMPLOI

13.1 ÉCHELLES SALARIALES ET CATÉGORIES D'EMPLOI

La description des catégories d'emploi et d'autres titres d'emploi apparaissent à l'annexe B.

Les échelles salariales en vigueur apparaissent à l'annexe C.

13.2 INTÉGRATION AUX ÉCHELLES SALARIALES DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

La professionnelle ou le professionnel de recherche, au moment de son engagement, est intégré(e) dans l'échelle correspondant à la catégorie d'emploi appropriée et à l'échelon qui correspond à son nombre d'années d'expérience pertinente depuis l'obtention du premier (1^{er}) diplôme de premier (1^{er}) cycle.

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.

Les professionnelles et professionnels de recherche en poste intègrent les échelles au 1^{er} mars 2022, selon les mêmes paramètres que ceux prévus à la clause 13.1 pour les nouveaux engagements.

13.3 PROGRESSION DANS LES ÉCHELLES SALARIALES

La progression salariale de la professionnelle ou du professionnel de recherche s'effectue à chaque mille huit cent vingt (1820) heures de travail, excluant les heures faites en temps supplémentaire.

13.4 A) PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION

Malgré la clause 4.4 de la présente convention collective, la chercheuse ou le chercheur responsable peut offrir une prime d'attraction ou de rétention à une professionnelle ou un professionnel de recherche. Dans ces cas, l'Employeur en informe le Syndicat. Ces primes ne sont pas considérées comme faisant partie du salaire aux fins du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives.

B) PRIME DE RESPONSABILITÉ

La professionnelle ou le professionnel de recherche qui se voit confier des responsabilités qui répondent aux besoins de la collectivité reçoit une prime de 5 % de son salaire.

13.5 LITIGES RELATIFS À LA RÉMUNÉRATION ET LA CLASSIFICATION D'EMPLOI

La classification d'un emploi ou la détermination de la rémunération peuvent être contestées.

13.6 VERSEMENT DES SALAIRES

- A) 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.

- B) 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.

- C) En cas d'erreur de plus de cent cinquante dollars (150 \$) brut sur le versement de la paie de la professionnelle ou du professionnel de recherche, imputable à l'Employeur, celui-ci effectue la correction appropriée dans les six (6) jours ouvrables suivant la demande de la professionnelle ou du professionnel de recherche.

En cas d'erreur de moins de cent cinquante dollars (150 \$) brut, l'Employeur effectue la correction appropriée lors de la paie de la période subséquente, sous réserve que la professionnelle ou le professionnel de recherche ait formulé sa demande dans les délais requis par le processus de paie.

Lorsque l'Employeur a versé des sommes d'argent en trop à une professionnelle ou un professionnel de recherche, il doit prendre entente avec la professionnelle ou le professionnel de recherche au sujet des modalités de remboursement. Toute demande de remboursement doit être faite au moyen d'un avis écrit à la professionnelle ou au professionnel de recherche, avec copie au Syndicat.

L'Employeur ne peut récupérer aucune somme au-delà de six (6) mois précédant la date de signification de l'erreur à la professionnelle ou au professionnel de recherche.

À défaut d'entente avec la professionnelle ou le professionnel de recherche, l'Employeur ne peut retenir plus de dix pour cent (10 %) du traitement brut par paie jusqu'à l'épuisement de la somme prévue au paragraphe précédent, sauf dans le cas où la créance est mise en péril et dans le cas de fraude avérée.

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

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.

Les derniers bulletins de paie sont automatiquement acheminés par la poste ou par courriel à son adresse électronique personnelle à la professionnelle ou au professionnel de recherche dont l'emploi se termine.

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

CHAPITRE 14 DÉPENSES ET FRAIS DE DÉPLACEMENT

- 14.1** La chercheuse ou le chercheur responsable détermine et fournit à la professionnelle ou au professionnel de recherche un endroit, les instruments, le matériel et les équipements de travail nécessaires à la réalisation des tâches de la professionnelle ou du professionnel de recherche.
- 14.2** Il appartient à la chercheuse ou au chercheur responsable d'autoriser une dépense et d'en assumer le coût.
- 14.3** La professionnelle ou le professionnel de recherche doit obtenir l'accord de la chercheuse ou du chercheur responsable avant d'engager tacitement ou formellement toute dépense.
- 14.4** Les instruments, le matériel et l'équipement de sécurité acquis par la professionnelle ou le professionnel de recherche pour l'accomplissement de son travail, lui sont remboursés selon les normes en vigueur chez l'Employeur ou dans le projet de recherche.
- 14.5** Tout déplacement requis pour le travail et autorisé par la chercheuse ou le chercheur, sauf celui requis de façon régulière pour se rendre à son lieu de travail habituel, est considéré comme du temps travaillé et est sans frais pour la professionnelle ou le professionnel de recherche.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'une demande de perfectionnement effectué à l'initiative de la professionnelle ou du professionnel de recherche ou en cas d'activités de perfectionnement à l'extérieur du centre de recherche, elle ou il prend entente avec sa chercheuse ou son chercheur responsable afin de déterminer les modalités entourant le temps de déplacement.

- 14.6** Les équipements et le matériel acquis demeurent la propriété de l'Employeur, du Centre de recherche ou de la chercheuse ou du chercheur, le cas échéant.
- 14.7** L'utilisation des instruments, du matériel et des équipements mis à la disposition de la professionnelle ou du professionnel de recherche doit être limitée aux fins exclusives de sa prestation de service pour l'Employeur ou la chercheuse ou le chercheur.

CHAPITRE 15 VACANCES

15.1 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^{er} 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^{er} avril;
- Vingt-cinq (25) jours ouvrables, si elle ou il a dix-huit (18) ans ou plus de service cumulé au 1^{er} avril.

15.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche non couvert(e) par la clause 15.1 bénéficie de vacances annuelles dans la proportion établie à la clause 15.1

15.3 La période de service donnant droit aux congés annuels payés s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

Aux fins de calculs, une professionnelle ou un professionnel de recherche embauché(e) entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois inclusivement est considéré(e) comme ayant un mois complet de service.

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

S'il est possible de prévoir que la mise à pied sera plus courte que la partie inutilisée des vacances et que la professionnelle ou le professionnel de recherche est réembauché(e) par la même chercheuse ou le même chercheur responsable, la partie inutilisée des vacances est reportée sur le prochain contrat.

15.5 Le choix des vacances se fait après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable, en tenant compte des besoins de la recherche et, s'il y a lieu, du service cumulé. 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 responsable, les jours de vacances ne peuvent être reportés d'une année de référence à l'autre.

- 15.6** Des modifications peuvent être apportées à la période de vacances en respectant les règles établies à la clause 15.5.
- 15.7** Après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut bénéficier d'un congé non rémunéré contigu à sa période de vacances annuelles et 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.
- 15.8** La paie de vacances est versée selon les modalités en vigueur chez l'Employeur.

CHAPITRE 16 CONGÉS FÉRIÉS

16.1 Les jours de congés fériés sont les suivants :

1. Le jour de l'An ;
2. Le lendemain du jour de l'An ;
3. Le Vendredi saint ;
4. Le lundi de Pâques ;
5. La Journée nationale des patriotes ;
6. La fête nationale du Québec ;
7. La fête nationale du Canada ;
8. La fête du Travail ;
9. L'Action de grâces ;
10. La veille de Noël ;
11. Le jour de Noël ;
12. Le lendemain de Noël ;
13. La veille du jour de l'An.
14. Deux (2) jours flottants : après approbation par la chercheuse ou le chercheur quant au moment pour la prise de ces congés.

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

16.3 La rémunération des congés fériés des professionnelles et professionnels de recherche à temps partiel se calcule et se paie à raison d'un montant équivalent à 6,64 % du salaire versé sur chaque paie.

Lors de semaines où surviennent un ou des congés fériés et après approbation par la chercheuse ou le chercheur responsable, la professionnelle ou le professionnel de recherche à temps partiel peut bénéficier d'autant de jours de congé non rémunéré qu'il y a de congés fériés dans ladite semaine.

CHAPITRE 17 INVALIDITÉ

17.1 Le terme invalidité dans la présente convention se définit selon les termes du contrat d'assurance collective.

17.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche à temps complet bénéficie de dix (10) jours ouvrables d'absence rémunérée qu'elle ou il peut utiliser pour raisons médicales ou pour des motifs d'obligations familiales prévues à la clause 18.39, 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.

17.3 Lorsque les circonstances le justifient, l'Employeur peut exiger de la professionnelle ou du professionnel de recherche un billet médical dès la quatrième (4^e) journée d'absence consécutive ou lors d'absences répétitives. L'Employeur peut faire vérifier le motif de l'absence et en contrôler tant la nature que la durée.

17.4 À compter de la sixième (6^e) journée ouvrable d'absence pour invalidité, les conditions applicables sont celles prévues au régime d'assurance collective.

17.5 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 elle ou 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 emploi 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 partie 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:

a) 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 ;

b) 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 la chercheuse ou le chercheur responsable le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'Employeur peut demander à la professionnelle ou au professionnel de recherche, 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.

17.6 La participation de la professionnelle ou du professionnel de recherche aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence de la professionnelle ou du professionnel de recherche, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

17.7 A) À la fin de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, la chercheuse ou le chercheur responsable doit réintégrer la professionnelle ou le professionnel de recherche dans son emploi 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 fin de l'emploi 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 il était demeuré(e) 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 si elle ou s'il était resté(e) au travail.

CHAPITRE 18 DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

Sous réserve du sous-alinéa a) de la clause 18.15 et de la clause 18.16, 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 18.06, le congé de paternité prévu à la clause 18.28 ou le congé pour adoption prévu à la clause 18.33.

- 18.2** Lorsque les parents sont tous 2 de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des 2 mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
- 18.3** L'Employeur ne rembourse pas à la professionnelle de recherche les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.
- 18.4** Le salaire hebdomadaire de base¹, 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.
- 18.5** 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.

¹ On entend par « salaire hebdomadaire de base » le salaire normal de la professionnelle de recherche incluant la prime de pénurie de main d'œuvre qualifiée à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

- 18.6** 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 18.09 ou 18.10, 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 18.09 ou 18.10, 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 18.13, 18.15 et 18.16, 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.

- 18.7** 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^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

- 18.9** 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.

- 18.10** 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 18.39.

18.11 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 18.09 ou 18.10, 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 18.13, 18.15 ou 18.16, selon le cas, sous réserve de la clause 18.1.

18.12 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

18.13 La professionnelle de recherche qui a accumulé 20 semaines de service² 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 suivante³ :

1° 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° 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.

² 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.

³ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la professionnelle de recherche bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation 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^o du 1^{er} 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.

- 18.14** 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^o du 1^{er} alinéa de la clause 18.13. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son Employeur prévu à la clause 18.13 ou, le cas échéant, de ses Employeurs.

Cas admissibles au RAE

- 18.15** 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 suivante⁴ :

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).

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

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

1° 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° 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° 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 18.14 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au RQAP ni au RAE

18.16 La professionnelle de recherche non admissible aux prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 18.13 et 18.15.

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 4^e alinéa de la clause 18.14 s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

18.17 Dans les cas prévus par les clauses 18.13, 18.15 et 18.16 :

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 18.13, 18.15 et 18.16 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 18.24 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 18.5.

18.18 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.

18.19 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.

18.20 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 18.18 pendant les 6 premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés à la clause 18.39.

18.21 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 18.6. 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.

18.22 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 18.44.

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.

18.23 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

18.24 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 4^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu à 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

18.25 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 4^e 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 20^e 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.

18.26 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) de la clause 18.25, 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 18.18, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 18.23 de la section II. La professionnelle de recherche visée aux sous-alinéas a), b) et c) de la clause 18.25 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

18.27 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 20^e 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 15^e 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.

18.28 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 18.46 et 18.47, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 78^e 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 débiter 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.

18.29 Pendant le congé de paternité prévu à la clause 18.28, le professionnel de recherche, qui a complété 20 semaines de service⁵, 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 18.13 ou les 2e, 3e et 4e alinéas de la clause 18.15, selon le cas, et la clause 18.14 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

18.30 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 18.28 une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce professionnel a complété 20 semaines de service.

18.31 La clause 18.17 s'applique au professionnel de recherche qui bénéficie des indemnités prévues aux clauses 18.29 ou 18.30 en faisant les adaptations nécessaires.

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

18.32 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.

18.33 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 18.46 et 18.47, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 78e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la professionnelle ou le professionnel de recherche admissible au RQAP, ce congé est 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 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.

18.34 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 18.33, la professionnelle ou le professionnel de recherche, qui a complété 20 semaines de service⁶, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations

⁵ 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.

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

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 18.13 ou les 2e, 3e et 4e alinéas de la clause 18.15, selon le cas, et la clause 18.14 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

18.35 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 18.33, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si cette professionnelle ou ce professionnel de recherche a complété 20 semaines de service.

18.36 La clause 18.17 s'applique à la professionnelle ou au professionnel de recherche bénéficiant de l'indemnité prévue à la clause 18.34 ou 18.35 en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP ou du RAE, moment à compter duquel les dispositions de la clause 18.33 s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la professionnelle ou le professionnel de recherche bénéficie des avantages prévus à la clause 18.39.

SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

18.38 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 18.6 ;
- un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 18.28. 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 18.33. 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 125^e 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2021) après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines (78 semaines pour une adoption après le 1^{er} janvier 2021) après que l'enfant lui a été confié.

18.39 Au cours du congé sans solde prévu à la clause 18.38, 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 18.38, 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.

18.40 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.

18.41 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.

18.42 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 18.39, 18.44 et 18.45.

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

18.43 Pour les congés de paternité et d'adoption :

Les congés prévus aux clauses 18.27 et 18.32 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 18.28 et 18.33 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 18.28 ou de son congé pour adoption prévu à la clause 18.33, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 18.44.

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).

18.44 Le congé sans solde visé à la clause 18.38 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.

18.45 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

18.46 Lorsque son enfant est hospitalisé, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 18.28 ou son congé pour adoption prévu à la clause 18.33, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

18.47 Sur demande du professionnel ou de la professionnelle de recherche, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à la clause 18.28, le congé pour adoption prévu à la clause 18.33 ou le congé sans solde à temps complet prévu à la clause 18.38 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 18.39 durant cette période.

18.48 Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 18.46 et 18.47, 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 18.28 ou 18.33, selon le cas, sous réserve de la clause 18.1.

18.49 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 18.28 ou de son congé pour adoption prévu à la clause 18.33, 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 18.39 durant cette période.

18.50 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux clauses 18.27, 18.28, 18.32, 18.33 et 18.35 bénéficie des avantages prévus à la clause 18.18, pourvu qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 18.23 de la section II.

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

18.52 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.

18.53 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).

18.54 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.

- 18.55** Au cours du congé sans traitement prévu aux clauses 18.42, 18.53 et 18.54, 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.

- 18.56** La professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au 1er alinéa de la clause 18.54, 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.

- 18.57** 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.

- 18.58** 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.

18.59 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.

18.60 Les clauses 18.56, 18.57, 18.58 et 18.59 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 18.60, 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.

18.61 Les clauses 18.56, 18.57, 18.58 et 18.59 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.

18.62 La période d'absence prévue aux clauses 18.56, 18.57, 18.58 et 18.59 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.

18.63 Au cours du congé prévu aux clauses 18.56, 18.57, 18.58 et 18.59, 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 19 CONGÉS SOCIAUX

- 19.1** La professionnelle ou le professionnel de recherche a le droit de s'absenter de la façon décrite aux clauses 19.2 à 19.5. La professionnelle ou le professionnel de recherche et la chercheuse ou le chercheur responsable conviennent de la façon dont les activités dont la professionnelle ou le professionnel de recherche avait la charge peuvent se poursuivre.

MARIAGE

- 19.2** 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, la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à un congé la journée du mariage, et ce, sans traitement.

FUNÉRAILLES

- 19.3** La professionnelle ou le professionnel de recherche bénéficie de jours civils sans perte de salaire à l'occasion du décès ou 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; beau-père ou belle-mère de la professionnelle ou du professionnel de recherche	3 jours	4 jours
C. Grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, 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 du décès ou 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 s'ajoutent 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

19.4 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui est appelé(e) 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 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

19.5 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 à la chercheuse ou 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 convenus entre la chercheuse ou le chercheur responsable et la professionnelle ou le professionnel de recherche.

CHAPITRE 20 ASSURANCES COLLECTIVES

20.1 Les professionnelles ou les professionnels de recherche bénéficient des régimes d'assurances en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective ou d'un régime équivalent.

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

Malgré cette répartition à 50 %, la contribution maximale de l'Employeur au paiement des primes ne peut dépasser :

- 1600\$ au 1^{er} mai 2022;
- 1850\$ au 1^{er} mai 2023;
- 2000\$ au 1^{er} mai 2024;
- 2000\$ au 1^{er} mai 2025;
- 2000\$ au 1^{er} mai 2026;

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

Le Syndicat peut obtenir copie de chacune des polices ou conventions relatives aux régimes d'assurances en vigueur applicables aux professionnelles et professionnels de recherche.

CHAPITRE 21 RÉGIME DE RETRAITE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

21.1 RÉGIME DE RETRAITE

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

21.2 CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

- A) Le congé partiel sans solde a pour effet de permettre à la professionnelle et au professionnel de recherche de réduire son temps de travail tout en lui permettant de maintenir sa participation au RREGOP, sous réserve du paiement des cotisations exigibles.
- B) 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.
- C) 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. Le rachat est possible selon les dispositions prévues à la Loi sur le RREGOP pour la période non cotisée.
- D) L'octroi d'un congé partiel sans solde est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins de la chercheuse ou du chercheur responsable.
- E) Les ententes prises en fonction de la présente clause sont d'une durée convenue entre la professionnelle ou le professionnel de recherche et la chercheuse ou le chercheur responsable.
- F) Les ententes prises en fonction de la présente clause sont renouvelables, modifiables et peuvent être interrompues à tout moment après entente entre la professionnelle ou le professionnel de recherche et la chercheuse ou le chercheur responsable.
- G) 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.
- H) 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.

- I) La demande doit être faite par écrit au moins trente (30) jours avant le début de l'entente.
- J) Ces ententes doivent être conformes et demeurent sujettes à toutes les autres dispositions de la Loi sur le RREGOP.

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

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

CHAPITRE 22 SERVICES ESSENTIELS

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

- A) mettre en danger ou d'affecter la santé ou la sécurité des personnes ;
- B) mettre en danger ou de causer des dommages aux animaux et organismes vivants, aux biens et aux matières périssables ;
- C) compromettre les engagements à l'égard d'un organisme ou d'une entreprise donnant ainsi ouverture à des recours en dommages et intérêts.

22.2 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 des professionnelles et chacun des professionnels de recherche doit fournir.

En cas de mésentente et avant le début de l'exercice du droit de grève ou de lock-out, les parties ont recours au service d'arbitrage accéléré pour déterminer le nombre d'heures de prestation des professionnelles et professionnels de recherche.

CHAPITRE 23 SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

23.1 PRINCIPE ET DÉFINITION

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.

23.2 Avant l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'Employeur rencontre la professionnelle ou le professionnel de recherche pour obtenir sa version des faits. Le Syndicat est avisé de ladite rencontre préalablement à celle-ci.

La professionnelle ou le professionnel de recherche peut être accompagné(e) par une représentante ou un représentant du Syndicat.

23.3 AVIS DE MESURE

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, au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de l'incident, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de l'incident qui donne lieu à la mesure disciplinaire à moins que la professionnelle ou le professionnel de recherche ait volontairement caché des éléments démontrant le caractère fautif de l'incident, par un avis écrit de l'Employeur faisant foi de la date de ce jour. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

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.

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.

23.4 RECOURS

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.

23.5 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.

23.6 DOSSIER PERSONNEL

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.

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.

23.7 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.

23.8 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 comme retiré de son dossier.

CHAPITRE 24 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

24.1 DISCUSSION PRÉLIMINAIRE

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

24.2 PREMIÈRE ÉTAPE : DÉPÔT DU GRIEF

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.

24.3 DEUXIÈME ÉTAPE: COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

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.

24.4 TROISIÈME ÉTAPE: ARBITRAGE

- 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 24.3 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.

24.5 POUVOIRS DE L'ARBITRE

- 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.

24.6 FRAIS D'ARBITRAGE

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.

24.7 LIBÉRATIONS

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.

24.8 DÉLAI DE RIGUEUR

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

CHAPITRE 25 LITIGES RELATIFS À LA CLASSIFICATION, À LA RÉMUNÉRATION ET À L'ÉVALUATION DU TRAVAIL

- 25.1** 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 de la rémunération et à l'évaluation du travail.
- 25.2** Toute demande d'étude de dossier doit être acheminée au CRT. Le litige est confié au comité après discussion au comité de relations de travail (CRT).
- 25.3** Le comité est formé de trois (3) membres. Le Syndicat nomme un membre, l'Employeur nomme un membre et le troisième (3^e) 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 centre de recherche du site de l'Hôpital Saint-François d'Assise 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.

- 25.4** 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.
- 25.5** Le comité prend ses décisions à la majorité, les consignes 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.
- 25.6** Pour les frais d'opération, chaque partie assume les dépenses et honoraires de leur membre respectif tandis que ceux du troisième (3^e) membre et les frais de secrétariat du comité sont partagés également entre le Syndicat et l'Employeur.

25.7 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 26 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 26.1** Les parties conviennent d'établir à la date de la signature de la convention collective un comité paritaire désigné sous le nom de Comité de relations de travail (CRT).
- 26.2** 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 collective. Chaque partie peut s'adjoindre toute personne qu'elle juge à propos. Dans la mesure du possible, les invités sont annoncés au moins vingt-quatre (24) heures avant la rencontre.
- 26.3** 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 professionnelles et professionnels de recherche ;
 - C) d'étudier tout autre sujet convenu entre les parties.
- 26.4** Ce 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 du Comité de relations de travail 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 du chapitre 24 (Procédure de grief et arbitrage).

CHAPITRE 27 PERFECTIONNEMENT

- 27.1 Les parties reconnaissent l'importance du perfectionnement et qu'elles désirent collaborer à cette fin.
- 27.2 Les activités de formation des professionnelles et professionnels de recherche doivent être compatibles avec les besoins de l'équipe de recherche de la chercheuse ou du chercheur.
- 27.3 Les modalités du perfectionnement et des activités de formation qui en découlent sont déterminées de la façon suivante pour les professionnelles et professionnels de recherche qui désirent s'en prévaloir:
- A) Les parties mandatent le Comité de relations de travail pour prendre connaissance, analyser et recommander ou non à l'Employeur les demandes de perfectionnement qui lui sont présentées ;
Le Syndicat ou une professionnelle ou un professionnel de recherche peuvent soumettre en tout temps une demande de perfectionnement au Comité de relations de travail ;
 - B) Les activités de formation sont celles qui s'inscrivent dans les objectifs du Centre de recherche et des chercheuses et chercheurs. Elles peuvent être destinées soit à la totalité des professionnelles et professionnels de recherche, soit à un groupe parmi celles-ci ou ceux-ci ou soit à une professionnelle ou un professionnel de recherche en particulier ;
 - C) Les activités de formation permettent l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes, pour mieux accomplir les tâches de l'emploi actuel de la professionnelle ou du professionnel de recherche ou pour accomplir de nouvelles tâches.
Ces activités peuvent être:
 - a) des activités scientifiques régulières ou programmes de formation du Centre de recherche ou d'un groupe de recherche ;
 - b) des activités scientifiques ou de formation à l'extérieur du Centre de recherche;
 - D) L'Employeur décide des demandes de perfectionnement acceptées ainsi que des professionnelles et des professionnels de recherche à qui elles sont destinées. Chaque professionnelle ou professionnel de recherche peut recevoir jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de formation par année;
 - E) En plus de ces activités, une professionnelle ou un professionnel de recherche peut suivre d'autres activités de formation à la demande de l'Employeur ;
 - F) Les périodes de libération pour participer à une activité de formation sont accordées sous réserve des contraintes du projet de recherche ;
 - G) La professionnelle ou le professionnel de recherche qui ne complète pas ou ne réussit pas l'activité de formation pour laquelle elle ou il a reçu un financement de l'Employeur ne peut refaire une demande de perfectionnement pour la même activité ;

H) Au dernier Comité de relations de travail de l'année, l'Employeur rend compte des activités de formation auxquelles ont participé les professionnelles et professionnels de recherche ainsi que des sommes qui y ont été engagées ;

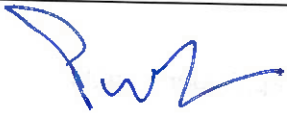



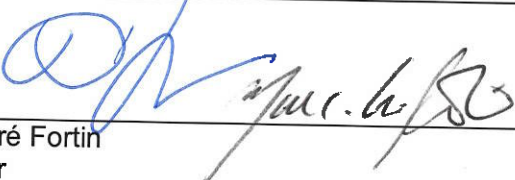
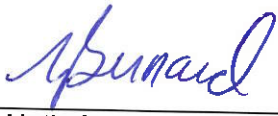


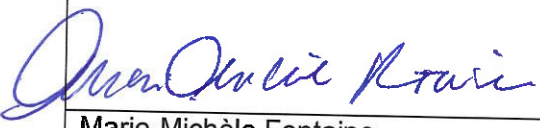

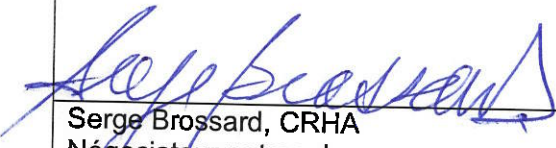
I) L'information relative aux demandes de perfectionnement de la professionnelle ou du professionnel de recherche est déposée à son dossier.

CHAPITRE 28 DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE

- 28.1** Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.
- 28.2** La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 mars 2026. La convention collective n'a pas d'effet rétroactif à l'exception des échelles de salaire qui débutent le 1^{er} mars 2022.
- 28.3** Les conditions de travail prévues dans la convention continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

CHAPITRE 28 SIGNATURE DE LA CONVENTION

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 12^e 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-André Fortin Chercheur	Nathalie Bernard Professionnelle de recherche
	
Karine Trudel Coordonnatrice ressources humaines	Pascale Chevallier Professionnel de recherche
	
Marie-Michèle Fontaine Directrice DRHCAJ CHU de Québec – Université Laval	David Mercier Négociateur (CSQ)
	
Serge Brossard, CRHA Négociateur patronal	

ANNEXE A: CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

DESCRIPTION DE L'UNITÉ

Tous les salariés au sens du Code du travail titulaires d'un diplôme universitaire de 1^{er} cycle et exerçant des fonctions de professionnels 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'Hôpital Saint-François d'Assise au Centre de recherche du CHU de Québec.

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

Établissement visé :

Centre de recherche du CHU de Québec
Site de l'Hôpital Saint-François d'Assise
10, de l'Espinay
Québec (Québec) G1L
3L5

DOSSIER D'ACCRÉDITATION

AQ-2001-6300

ANNEXE B: DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOI ET AUTRES TITRES D'EMPLOI

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

Professionnelle et professionnel de recherche de catégorie 1

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:

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

Exigences minimales:

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

Professionnelle et professionnel de recherche de catégorie 2

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

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

Exigences normalement requises :

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

Professionnelle et professionnel de recherche de catégorie 3

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

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

Exigences normalement requises :

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

A- TITRE D'EMPLOI RÉPERTORIÉ DANS LE SECTEUR PUBLIC OU PARAPUBLIC

Bien que les emplois de professionnelles ou de professionnels de recherche soient subdivisés en trois (3) catégories qui se caractérisent comme décrites précédemment, la chercheuse ou le chercheur responsable peut, pour des obligations spécifiques liées à la recherche, recruter une personne appartenant à un groupe de professionnelles ou de professionnels d'un titre d'emploi répertorié dans le secteur public ou parapublic comme les infirmières ou infirmiers, nutritionnistes, etc.

Exceptionnellement, lorsqu'une infirmière ou un infirmier avec un diplôme d'études collégiales (DEC) est embauché(e) et affecté(e) à des tâches de professionnelle ou professionnel de recherche, elle ou il est réputé(e) être une professionnelle ou un professionnel de recherche couvert(e) par la convention collective.

Dans ces cas, le salaire est celui en vigueur dans le secteur public ou parapublic.

Au moment de l'embauche d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche bénéficiant du salaire en vigueur dans le secteur public ou parapublic, l'Employeur transmet au Syndicat les informations pertinentes en plus de celles déjà prévues au chapitre 5 (Régime syndical).

B- TITRE D'EMPLOI NON PRÉVU DANS LE RÉSEAU

Pour combler un emploi pour lequel aucun titre d'emploi n'est prévu dans le secteur public ou parapublic et qui commande une échelle salariale différente de celle des professionnelles et professionnels de recherche de l'annexe B, il est convenu que l'Employeur peut embaucher une professionnelle ou un professionnel de recherche à un salaire plus élevé en raison du marché.

Dans ce cas, l'Employeur doit rencontrer le Syndicat afin d'expliquer sa décision d'embaucher une professionnelle ou un professionnel de recherche avec ce titre d'emploi et cette échelle salariale.

L'échelle salariale est alors convenue entre le Syndicat et l'Employeur et est inscrite au contrat.

C- DIVERS

Cependant, sauf le salaire, les autres dispositions de la convention collective s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires, y compris le service et le service cumulé, pour toutes professionnelles et tous professionnels de recherche embauché(e)s y compris celles et ceux dont les titres d'emploi sont prévus dans le secteur public ou parapublic et celles et ceux dont les titres d'emploi ne sont pas prévus dans le secteur public ou parapublic.

ANNEXE C : ÉCHELLES DE SALAIRE

Professionnelle et professionnel de recherche – Catégorie 1

PR1	1 ^{er} mars 2022	1 ^{er} avril 2022	1 ^{er} avril 2023	1 ^{er} avril 2024	1 ^{er} 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

PR2	1 ^{er} mars 2022	1 ^{er} avril 2022	1 ^{er} avril 2023	1 ^{er} avril 2024	1 ^{er} avril 2025	31 mars 2026
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

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

Biostatisticien(ne)

	1 ^{er} mars 2022	1 ^{er} avril 2022	1 ^{er} avril 2023	1 ^{er} avril 2024	1 ^{er} avril 2025	31 mars 2026
1	31,28 \$	32,23 \$	32,70 \$	33,17 \$	35,83 \$	36,50 \$
2	32,08 \$	33,05 \$	33,54 \$	34,03 \$	36,72 \$	37,42 \$
3	32,88 \$	33,87 \$	34,38 \$	34,89 \$	37,61 \$	38,33 \$
4	33,68 \$	34,69 \$	35,22 \$	35,75 \$	38,51 \$	39,26 \$
5	34,48 \$	35,51 \$	36,06 \$	36,61 \$	39,39 \$	40,18 \$
6	35,28 \$	36,33 \$	36,90 \$	37,47 \$	40,28 \$	41,10 \$
7	36,08 \$	37,15 \$	37,74 \$	38,33 \$	41,17 \$	42,01 \$
8	36,88 \$	37,97 \$	38,58 \$	39,19 \$	42,06 \$	42,93 \$
9	37,68 \$	38,79 \$	39,42 \$	40,05 \$	42,95 \$	43,86 \$
10	38,48 \$	39,61 \$	40,26 \$	40,91 \$	43,84 \$	44,78 \$
11	39,28 \$	40,43 \$	41,10 \$	41,77 \$	44,73 \$	45,69 \$
12	40,08 \$	41,25 \$	41,94 \$	42,63 \$	45,62 \$	46,61 \$
13	40,88 \$	42,07 \$	42,78 \$	43,49 \$	46,51 \$	47,53 \$
14	41,68 \$	42,89 \$	43,62 \$	44,35 \$	47,40 \$	48,46 \$
15	42,48 \$	43,71 \$	44,46 \$	45,21 \$	48,29 \$	49,37 \$
16	43,28 \$	44,53 \$	45,30 \$	46,07 \$	49,18 \$	50,29 \$
17	43,71 \$	45,11 \$	46,01 \$	46,93 \$	50,07 \$	51,21 \$
18	44,51 \$	45,93 \$	46,85 \$	47,79 \$		
19	45,31 \$	46,75 \$				
20	46,11 \$					
21						
22						

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.