

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

***LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CENTRE DE RECHERCHE
DU CHU DE QUÉBEC
désignée « l'Employeur »***

ET

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

***POUR LE SITE HÔPITAL SAINT-FRANÇOIS D'ASSISE DU CENTRE DE
RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC – UNIVERSITÉ LAVAL***

22 JUIN 2015 AU 31 MARS 2019

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2	DÉFINITIONS	5
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	8
ARTICLE 4	RECONNAISSANCE, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	10
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	12
ARTICLE 6	AFFICHAGE ET EMBAUCHE	17
ARTICLE 7	PÉRIODE D'ESSAI	19
ARTICLE 8	ÉVALUATION	20
ARTICLE 9	RENOUVELLEMENT DE L'EMPLOI.....	21
ARTICLE 10	TERMINAISON DE L'EMPLOI.....	22
ARTICLE 11	LISTE DE DISPONIBILITÉ	24
ARTICLE 12	HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	25
ARTICLE 13	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	26
ARTICLE 14	RÉMUNÉRATION ET CLASSIFICATION D'EMPLOI	27
ARTICLE 15	VACANCES.....	32
ARTICLE 16	CONGÉS FÉRIÉS.....	33
ARTICLE 17	INVALIDITÉ	34
ARTICLE 18	DROITS PARENTAUX.....	35
ARTICLE 19	CONGÉS SOCIAUX.....	45
ARTICLE 20	ASSURANCES COLLECTIVES	46
ARTICLE 21	RÉGIME DE RETRAITE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE	47
ARTICLE 22	SERVICES ESSENTIELS.....	49
ARTICLE 23	SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	50
ARTICLE 24	PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE.....	52
ARTICLE 25	LITIGES RELATIFS À LA CLASSIFICATION, À LA RÉMUNÉRATION ET À L'ÉVALUATION DU TRAVAIL	54
ARTICLE 26	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)	56
ARTICLE 27	PERFECTIONNEMENT.....	57
ARTICLE 28	DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE	59

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ANNEXE A: CERTIFICAT D'ACCREDITATION.....	61
ANNEXE B: DESCRIPTION DES CATEGORIES D'EMPLOI ET AUTRES TITRES D'EMPLOI.....	62
ANNEXE C: ÉCHELLES DE SALAIRE	67
LETTRE D'ENTENTE NO 1 : MOBILITÉ DU PERSONNEL - ÉNONCÉ DE PRINCIPE.....	70
LETTRE D'ENTENTE NO 2 : MODIFICATION DES ÉCHELLES SALARIALES PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE.....	72
LETTRE D'ENTENTE NO 3 : ACTUALISATION DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION	74

ARTICLE 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.

ARTICLE 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 programme d'une ou d'un ou de plusieurs chercheuses ou chercheurs y compris les activités de support 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 CHERCHEURE 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 CHERCHEURE OU CHERCHEUR RESPONSABLE

Une chercheure ou un chercheur qui est responsable de toute question liée aux relations de travail concernant une professionnelle ou un professionnel de recherche.

2.5 CONJOINTE OU CONJOINT

La personne qui de même sexe ou de sexe différent:

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

2.6 EMPLOYEUR

La Société de gestion du personnel du Centre de recherche du CHU de Québec.

2.7 EMPLOI

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

2.8 CSQ

Centrale des syndicats du Québec.

2.9 PARTIES

La Société de gestion du personnel du Centre de recherche du CHU de Québec et le Syndicat.

2.10 PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE

Toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation.

2.11 PROJET DE RECHERCHE

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

2.12 SALARIÉ(E) À TEMPS COMPLET

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

2.13 SALARIÉ(E) À TEMPS PARTIEL

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

2.14 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.

2.15 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.

2.16 SYNDICAT

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

ARTICLE 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'attachée ou l'attaché de recherche en demande, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois d'une subvention, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat ;
- B) 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 ;
- C) 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 ;
- D) La ou le stagiaire postdoctoral inscrit(e) à la faculté des études supérieures ou au centre de recherche pour la durée d'un stage au centre n'excédant pas cinq (5) ans ou selon les règles en vigueur à l'Université, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat ;
- E) Les chercheuses et chercheurs ;
- 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 semaine.

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

ARTICLE 4 RECONNAISSANCE, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

4.1 INTERPRÉTATION DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION

Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les parties conviennent de s'adresser à la Commission des relations 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 paragraphes 12.4 (étalement des heures) et 14.3 (prime d'attraction et de rétention), aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, 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 aux différentes lois et chartes.

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*.

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.

ARTICLE 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 (papier et électronique) 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 à la Commission des relations 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

A) L'Employeur fournit au Syndicat, sur support électronique, à chaque période comptable :

➤ la liste des professionnelles et professionnels de recherche embauché(e)s 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 ;
- ✓ 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, partiel, occasionnel) ;
- ✓ description sommaire des tâches.

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

➤ la liste des professionnelles et professionnels de recherche qui ont quitté définitivement ainsi que la date de leur départ.

B) L'Employeur fournit au Syndicat, sur support électronique, au 1^{er} mai de chaque année, la liste des professionnelles et professionnels de recherche ayant été à l'emploi au cours des douze (12) mois précédents. Cette liste comprend les renseignements suivants:

- ✓ nom, prénom ;
- ✓ date de naissance ;
- ✓ sexe ;

- ✓ numéro d'employé ;
- ✓ date du premier jour travaillé ;
- ✓ 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 ;
- ✓ service cumulé.

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 émet 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

Le Syndicat bénéficie d'un local syndical.

5.8 UTILISATION DES LOCAUX

Sauf en cas de grève ou de lock-out et sous réserve de la disponibilité des locaux, le Syndicat peut tenir des réunions avec les professionnelles et professionnels de recherche dans les locaux du Centre de recherche ou du CHU de Québec - Université Laval, site Hôpital Saint-François d'Assise, en dehors des heures de travail des professionnelles et professionnels de recherche.

L'utilisation des locaux est généralement sans frais ou aux conditions fixées, soit par l'Employeur, soit par le Centre de recherche, ou soit par le CHU de Québec – Université Laval.

5.9 LOCAL DE REPOS

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

5.10 TABLEAU D'AFFICHAGE

L'Employeur met à la disposition du Syndicat, un tableau servant exclusivement à des fins d'affichage syndical. Tout document affiché doit être clairement identifié comme provenant du Syndicat. Les propos affichés ne doivent pas être dirigés contre l'Employeur ou ses 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 la chercheuse ou le chercheur responsable 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 de temps supplémentaire.

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 de temps supplémentaire.

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 ACTIVITÉS SYNDICALES INTERNES

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

- a) Le temps que requièrent les rencontres convoquées par une chercheuse ou un chercheur responsable aux fins de rencontrer une professionnelle ou un professionnel de recherche accompagné(e) d'une représentante ou d'un représentant syndical, soit pour une mesure administrative à la suite d'une évaluation, soit pour une mesure disciplinaire ;
- b) Le temps requis pour la préparation, l'enquête et l'audition des griefs ou des plaintes et requêtes déposées devant tout tribunal administratif chargé d'appliquer les lois du travail ;
- c) Le temps requis pour les rencontres des comités conjoints comme le comité de relations de travail ;
- d) Une banque de vingt-quatre (24) 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, l'Employeur accorde une banque de soixante-dix (70) heures sans perte de traitement par année d'application de la convention collective.

Pour le Congrès de la CSQ, l'Employeur accorde une banque de trente-cinq (35) heures sans perte de traitement pour la durée de la convention collective.

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

Aux fins de la préparation et de la négociation de la convention collective, l'Employeur accorde une banque de trente-cinq (35) heures de libérations sans perte de traitement.

Pour les rencontres de négociation, de conciliation et d'arbitrage de différend, 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 trente-cinq (35) 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.

ARTICLE 6 AFFICHAGE ET EMBAUCHE

6.1 L'affichage est obligatoire pour les nouveaux emplois dont la durée est de 910 heures et plus ainsi que pour le renouvellement d'emplois n'ayant jamais été affichés si la somme des heures du renouvellement et des dotations antérieures atteint au moins 910 heures. Toutefois, l'article 9 (Renouvellement de l'emploi) a préséance sur le présent article.

6.2 L'emploi est affiché au tableau d'affichage et sur un site Internet pour une période d'au moins dix (10) jours ouvrables. La description de l'emploi offert comprend : la date et l'heure de la clôture de l'affichage ainsi que le lieu physique ou virtuel du dépôt de la candidature.

Les professionnelles et professionnels de recherche en emploi et inscrit(e)s sur la liste de disponibilité en sont informé(e)s par courrier électronique à la dernière adresse fournie par la professionnelle ou le professionnel de recherche. Une copie de l'avis d'affichage est transmise au Syndicat.

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

- le nom de la chercheuse ou du chercheur responsable ;
- le nom des autres chercheuses ou chercheurs, le cas échéant ;
- l'activité de recherche ;
- la catégorie d'emploi à laquelle l'emploi proposé appartient ou le titre d'emploi, le cas échéant ;
- une description sommaire des tâches ;
- les exigences requises ;
- la durée prévisible du contrat ;
- l'horaire normal de travail ;
- la possibilité de renouvellement ;
- le statut (temps complet, partiel, occasionnel).

6.4 Pour les emplois affichés en vertu du paragraphe 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 est tenu de rencontrer au moins trois (3) professionnelles ou professionnels de recherche répondant aux exigences. Lorsqu'il y a moins de trois (3) professionnelles ou professionnels de recherche satisfaisant aux exigences, elle ou il les rencontre tous.

La chercheuse ou le chercheur responsable sélectionne la personne qu'il croit répondre le mieux aux exigences de l'emploi en cherchant à favoriser toutefois la candidature d'une personne provenant de l'unité de négociation.

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 en vertu des paragraphes précédents, l'Employeur informe le Syndicat du nom de la professionnelle ou du professionnel de recherche qui a obtenu l'emploi.
- 6.6** L'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 au paragraphe 6.3, la catégorie et 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.

ARTICLE 7 PÉRIODE D'ESSAI

- 7.1** La première période d'essai d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche est d'une durée de 910 heures de travail. Par la suite, à chaque emploi avec une nouvelle chercheuse ou un nouveau chercheur responsable, la nouvelle période d'essai est de 455 heures de travail.
- 7.2** À la fin de la période d'essai, la chercheuse ou le chercheur responsable décide du maintien ou non en emploi.

ARTICLE 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'il ou qu'elle emploie sauf si la chercheuse ou le chercheur responsable est insatisfait(e) du rendement de cette dernière ou de ce dernier.
- 8.2** 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.
- 8.3** 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, il peut la ou le mettre à pied.
- 8.4** En cas de contestation, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

ARTICLE 9 RENOUVELLEMENT DE L'EMPLOI

9.1 Pour les emplois ayant été affichés avec la mention renouvelable, 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 910 heures de travail. Dans ce cas, l'emploi est renouvelé, sans affichage, pour la durée déterminée par la chercheuse ou le chercheur responsable.

Dans le cas où les services de la professionnelle ou du professionnel de recherche ne sont plus requis, l'article 10 (Terminaison de l'emploi) s'applique. La chercheuse ou le chercheur responsable ne peut, par l'utilisation de cet article, 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.

9.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche peut refuser un tel renouvellement. Elle ou il est alors placé(e) sur la liste de disponibilité selon les dispositions de l'article 11 (Liste de disponibilité).

9.3 Pour les emplois ayant été affichés sans la mention renouvelable lors du premier affichage, les règles concernant l'affichage s'appliquent, mais en spécifiant à l'affichage qu'il y a déjà une professionnelle ou un professionnel de recherche qui occupe l'emploi. La professionnelle ou le professionnel de recherche qui occupe déjà l'emploi a priorité sur toute autre candidate ou tout autre candidat.

9.4 Dans l'éventualité où l'emploi a été affiché à deux (2) reprises ou plus sans la mention renouvelable et que le total des heures de travail des emplois excède 910 heures de travail, les dispositions au paragraphe 9.1 s'appliquent.

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

ARTICLE 10 TERMINAISON DE L'EMPLOI

10.1 La chercheuse ou le chercheur responsable 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 ;
- C) Départ de la chercheuse ou du chercheur responsable et de ses subventions du centre de recherche ;
- D) Manque ou diminution des fonds ou augmentation des charges pour poursuivre l'activité de recherche comme prévu initialement ;
- E) Impossibilité de poursuivre le projet ou l'activité de recherche au même rythme ;
- F) Cessation temporaire du projet ou de l'activité de recherche ;
- G) Réorientation ou évolution du projet ou de l'activité de recherche nécessitant des qualifications différentes de celles de la personne en place ;
- H) Retour anticipé d'une absence de la professionnelle ou du professionnel de recherche titulaire de l'emploi ;
- I) Évaluation du travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche jugée insatisfaisante conformément à l'article 8 (Évaluation) ;
- J) 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 au paragraphe 12.3 (Horaire de travail).

10.2 Lorsqu'une chercheuse ou un chercheur responsable ne renouvelle pas un emploi renouvelable en vertu du paragraphe 9.1 ou doit, en vertu du paragraphe 10.1, faire une mise à pied parmi ses professionnelles et professionnels de recherche, elle ou il procède de la façon suivante :

- Elle ou il identifie d'abord la professionnelle ou le professionnel de recherche dont la période de service est la plus courte auprès 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 ;

- 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 chercheure ou le chercheur responsable utilise le même processus pour identifier la professionnelle ou le professionnel de recherche devant effectivement être mis à pied.

10.3 L'Employeur donne un avis écrit à la professionnelle ou au professionnel de recherche avant de mettre fin à son travail ou de la ou de le mettre à pied pour six (6) mois et plus. Cet avis est d'une (1) semaine si la professionnelle ou le professionnel de recherche justifie moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines si elle ou il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines si elle ou il justifie de cinq (5) ans à 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.

Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

10.4 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui démissionne de son emploi doit aviser la chercheure ou le chercheur responsable au moins quatorze (14) jours avant la date d'entrée en vigueur de sa démission.

10.5 Les professionnelles ou les professionnels de recherche mis(es) à pied à la suite de l'application du paragraphe 10.2 sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied lors de la réactivation des emplois par la chercheure ou le chercheur responsable sous réserve que les emplois ouverts exigent les mêmes qualifications et que l'interruption ait été inférieure à six (6) mois.

ARTICLE 11 LISTE DE DISPONIBILITÉ

11.1 L'Employeur tient une liste de disponibilité de toutes les professionnelles et de tous les professionnels de recherche mis(es) à pied en vertu de l'article 10 (Terminaison de l'emploi) et qui comptent plus de 910 heures de service cumulé. Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche dont le contrat vient à échéance dans les trente (30) prochains jours et qui souhaite voir son nom apparaître sur la liste de disponibilité, en informe l'Employeur.

11.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche est inscrit(e) sur cette liste pour une période maximale de deux (2) ans suivant la date 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 et son lien d'emploi est rompu.

11.3 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.

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

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

11.4 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.

ARTICLE 12 HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL

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

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

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

12.3 HORAIRE DE TRAVAIL

La répartition des heures d'une semaine de travail est habituellement répartie 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.

12.4 ÉTALEMENT DES HEURES

Malgré le paragraphe 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 huit (8) semaines.

ARTICLE 13 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

13.2 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.

13.3 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 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.

13.4 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.

13.5 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 13.3.

ARTICLE 14 RÉMUNÉRATION ET CLASSIFICATION D'EMPLOI

14.1 ÉCHELLES DE SALAIRE ET CATÉGORIE D'EMPLOI

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

Majoration des échelles de salaire : professionnelle et professionnel de recherche de catégorie 1 :

- L'échelle de salaire en vigueur le 30 juin 2015 est obtenue en majorant de 1 % l'échelle en vigueur le 1^{er} janvier 2014 ;
- L'échelle de salaire en vigueur le 31 décembre 2015 est obtenue en majorant de 1 % l'échelle en vigueur le 30 juin 2015 ;
- L'échelle de salaire en vigueur le 30 juin 2016 est obtenue en majorant de 1 % l'échelle en vigueur le 31 décembre 2015 ;
- L'échelle de salaire en vigueur le 1^{er} avril 2017 est obtenue en majorant de 0,75 % l'échelle en vigueur le 30 juin 2016 ;
- L'échelle de salaire en vigueur le 1^{er} avril 2018 est obtenue en majorant de 0,5 % l'échelle en vigueur le 1^{er} avril 2017 ;
- L'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2019 est obtenue en majorant de 0,5 % l'échelle en vigueur le 1^{er} avril 2018.

Un échelon supplémentaire est ajouté au 1^{er} avril 2017. Cet échelon se calcule en ajoutant 2 % au dernier échelon de cette catégorie d'emploi.

Majoration des échelles de salaire : professionnelle et professionnel de recherche de catégorie 2 :

- L'échelle de salaire en vigueur le 30 juin 2015 est obtenue en majorant de 0,75 % l'échelle en vigueur le 1^{er} janvier 2014 ;
- L'échelle de salaire en vigueur le 1^{er} avril 2016 est obtenue en majorant de 0,5 % l'échelle en vigueur le 30 juin 2015 ;
- L'échelle de salaire en vigueur le 1^{er} avril 2017 est obtenue en majorant de 0,75 % l'échelle en vigueur le 1^{er} avril 2016 ;
- L'échelle de salaire en vigueur le 1^{er} avril 2018 est obtenue en majorant de 0,75 % l'échelle en vigueur le 1^{er} avril 2017 ;
- L'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2019 est obtenue en majorant de 0,75 % l'échelle en vigueur le 1^{er} avril 2018.

Un échelon supplémentaire est ajouté au 1^{er} avril 2016. Cet échelon se calcule en ajoutant 2 % au dernier échelon de cette catégorie d'emploi.

Majoration des échelles de salaire : professionnelle et professionnel de recherche de catégorie 3 :

- L'échelle de salaire en vigueur le 30 juin 2015 est obtenue en majorant de 0,75 % l'échelle en vigueur le 1^{er} janvier 2014 ;
- L'échelle de salaire en vigueur le 1^{er} avril 2016 est obtenue en majorant de 0,5 % l'échelle en vigueur le 30 juin 2015 ;
- L'échelle de salaire en vigueur le 1^{er} avril 2017 est obtenue en majorant de 0,75 % l'échelle en vigueur le 1^{er} avril 2016 ;
- L'échelle de salaire en vigueur le 1^{er} avril 2018 est obtenue en majorant de 0,75 % l'échelle en vigueur le 1^{er} avril 2017 ;
- L'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2019 est obtenue en majorant de 0,75 % l'échelle en vigueur le 1^{er} avril 2018.

L'échelle salariale de cette catégorie d'emploi se calcule en majorant de 3 % l'échelle salariale de la catégorie 2. Un échelon supplémentaire est ajouté au 1^{er} avril 2016. Cet échelon se calcule en ajoutant 2 % au dernier échelon de cette catégorie d'emploi.

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 au nombre d'années d'expérience pertinente de la professionnelle ou du professionnel de recherche depuis l'obtention du premier (1^{er}) diplôme de premier (1^{er}) cycle.

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

14.2 PROGRESSION DANS LES ÉCHELLES

La progression salariale de la professionnelle ou du professionnel de recherche s'effectue à chaque 1820 heures de travail excluant les heures faites en temps supplémentaire.

14.3 A) PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION

Malgré le paragraphe 4.4 de la présente convention, 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.

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

La classification d'un emploi ou la détermination de la rémunération peuvent être contestées selon les modalités de l'article 25.

14.5 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 distribué le jour ouvrable précédent.

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

14.6 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.

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

ARTICLE 15 VACANCES

15.1 La professionnelle ou le professionnel de recherche à temps complet ayant un contrat de 1 820 heures et plus ou une suite de contrats contigus de durée totale équivalente, bénéficie de vacances annuelles payées de vingt (20) jours ouvrables (140 heures).

La professionnelle ou le professionnel de recherche qui compte plus de dix-huit (18) ans de service bénéficie de vacances annuelles payées de vingt-cinq (25) jours ouvrables.

15.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche non couvert(e) par le paragraphe 15.1 bénéficie de vacances annuelles dans la proportion établie au paragraphe 15.1 selon le nombre de mois réellement travaillés.

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 du solde 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 du solde 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.

Ce choix doit être effectué avant le 15 mai de l'année en cours.

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

15.7 Après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut bénéficier d'un congé non rémunéré contigu à sa période de vacances annuelles et de durée maximale 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.

ARTICLE 16 CONGÉS FÉRIÉS

16.1 Les jours de congés fériés sont les suivants :

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

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

16.3 Lors d'un congé férié, la professionnelle ou le professionnel de recherche travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine a droit à un congé payé au prorata du nombre d'heures hebdomadaire au contrat.

ARTICLE 17 INVALIDITÉ

- 17.1** Par invalidité on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, d'un accident, d'une complication de grossesse, d'un avortement thérapeutique, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale, d'un don d'organe ou de moelle osseuse, faisant l'objet d'un suivi médical et qui empêche complètement, la professionnelle ou le professionnel de recherche, d'exercer tout un chacun des tâches de son travail régulier sans égard à la disponibilité de ce travail.
- 17.2** La professionnelle ou le professionnel de recherche à temps complet bénéficie de sept (7) jours ouvrables d'absence rémunérée pour raisons médicales 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 rémunérés 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 certificat médical détaillé dès la troisième (3^e) journée d'absence consécutive ou lors d'absences répétitives. L'Employeur peut faire vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.
- 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 invalidité.
- 17.5** À la fin de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'Employeur doit réintégrer la professionnelle ou le professionnel de recherche dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il était resté(e) au travail. Si le poste habituel de la professionnelle ou du professionnel de recherche n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle ou il avait alors été au travail.

ARTICLE 18 DROITS PARENTAUX

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

NAISSANCE OU ADOPTION

18.1 Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut s'absenter du travail sans perte de traitement pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse.

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

18.2 Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la professionnelle ou du professionnel de recherche. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

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

SECTION I — CONGÉ DE PATERNITÉ

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

18.5 Ce congé de paternité de cinq (5) semaines continues s'ajoute au congé prévu en 18.01.

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

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

Avis à l'Employeur

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

Présomption de démission

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

SECTION II — CONGÉ DE MATERNITÉ

Grossesse

18.10 Une professionnelle de recherche peut s'absenter du travail sans perte de traitement pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

18.11 La professionnelle de recherche avise l'Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

Congé de maternité

18.12 La professionnelle de recherche enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de vingt et une (21) semaines continues. Elle peut toutefois avoir droit à une indemnité de maternité conformément aux paragraphes 18.54 à 18.62.

18.13 La professionnelle de recherche peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de vingt et une (21) semaines continues.

18.14 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la professionnelle de recherche a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

Début du congé

18.15 Le congé de maternité commence au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard vingt et une (21) semaines après la semaine de l'accouchement.

18.16 Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la professionnelle de recherche a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 18.12 à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Interruption

- 18.17** Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la professionnelle de recherche a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
- 18.18** Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la professionnelle de recherche a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de vingt et une (21) semaines continues à compter de la semaine de l'événement. Elle peut toutefois avoir droit à une indemnité de maternité conformément aux paragraphes 18.54 à 18.62.
- 18.19** En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la professionnelle de recherche doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical témoignant de l'événement.

Avis à l'Employeur

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

Réduction du délai d'avis

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

Certificat médical

- 18.23** À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la professionnelle de recherche enceinte encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

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

Avis de réduction du congé

18.24 Une professionnelle de recherche peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 18.19 et 18.20 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Si l'Employeur y consent, la professionnelle de recherche peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Certificat médical

18.25 Toutefois, l'Employeur peut exiger de la professionnelle de recherche qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Fractionnement

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

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

Présomption de démission

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

SECTION III — CONGÉ D'ADOPTION

18.29 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

18.30 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui adopte légalement un enfant, autre que celui de sa conjointe ou de son conjoint, a droit en sus du congé prévu en 18.01, à un (1) congé pour adoption sans salaire, d'au plus cinq (5) semaines continues.

18.31 Ce congé peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption ou, dans le cas d'une adoption hors Québec, deux (2) semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant. Il se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents.

Avis à l'Employeur

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

Avis de réduction du congé

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

Fractionnement

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

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

Présomption de démission

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

SECTION IV — CONGÉ PARENTAL

18.37 La professionnelle ou le professionnel de recherche a droit, à la suite d'un congé de naissance, de maternité, de paternité ou d'adoption à un congé parental sans salaire, d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

18.38 Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la professionnelle ou au professionnel de recherche dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où la professionnelle ou le professionnel de recherche quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.

18.39 Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié.

18.40 Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant ait été confié à la professionnelle ou au professionnel de recherche.

Avis à l'Employeur

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

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

Avis de réduction du congé

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

18.43 Si l'Employeur y consent, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

Fractionnement

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

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

Présomption de démission

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

SECTION V — AUTRES DISPOSITIONS

Suspension du congé

18.47 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche pendant la durée de cette hospitalisation.

18.48 En outre, la professionnelle ou le professionnel de recherche qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, si l'état de santé de la professionnelle de recherche l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

Bénéfices durant les congés

18.49 La professionnelle ou le professionnel de recherche est réputé en emploi durant son congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental et durant les prolongations prévues au présent article. Elle ou il bénéficie, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, des avantages suivants:

- Assurances collectives, dont l'Employeur assume sa part habituelle, à condition qu'elle ou qu'il verse sa contribution habituelle ;
- Régime de retraite, dont l'Employeur assume sa part habituelle, à condition qu'elle ou qu'il verse sa cotisation habituelle ;
- Cumul de service au prorata des heures qui auraient été travaillées si elle ou s'il n'avait pas bénéficié d'un congé ;
- Droit de postuler à un emploi conformément aux stipulations de l'article 6 (Affichage et embauche).

18.50 La professionnelle ou le professionnel de recherche peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité, de paternité ou d'adoption et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle ou il avise par écrit l'Employeur de la date du report.

Retour au travail

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

18.52 Si le poste habituel de la professionnelle ou du professionnel de recherche n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle ou s'il avait alors été au travail. Il doit la ou le réintégrer dans l'emploi qu'elle ou qu'il a obtenu conformément aux stipulations de l'article 6 (Affichage et embauche). Sinon, elle ou il est inscrit(e) sur la liste de disponibilité.

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

SECTION VI — INDEMNITÉS DU CONGÉ DE MATERNITÉ

- 18.54** Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de complément aux prestations de maternité et parentales du Régime québécois d'assurance parentale ou, dans les cas et les conditions prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne s'applique pas.
- 18.55** La professionnelle de recherche qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations de maternité et parentales au Régime québécois d'assurance parentale, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance parentale, pendant que le congé de maternité est en vigueur, à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire régulier et les prestations hebdomadaires de maternité et parentales reçues ou qu'elle pourrait recevoir.
- 18.56** Lors de la reprise du congé de maternité fractionné ou suspendu en vertu du paragraphe 18.26 ou 18.47, 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.
- 18.57** Aucune indemnité de maternité n'est versée durant une période de vacances au cours de laquelle la professionnelle de recherche est rémunérée.
- 18.58** Pour le calcul des indemnités, le traitement de la professionnelle de recherche est le traitement qu'elle aurait dû toucher pendant son congé de maternité.
- 18.59** Le total des prestations de maternité et parentales, des indemnités de maternité et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la professionnelle de recherche, ne devra en aucun cas, dépasser 93 % de son traitement habituel.
- 18.60** L'indemnité de maternité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance parentale qu'une professionnelle de recherche a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.
- 18.61** L'Employeur ne rembourse pas à la professionnelle ou au professionnel de recherche les sommes qui pourraient être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*.
- 18.62** Nonobstant les paragraphes précédents, les indemnités prévues aux paragraphes 18.54 à 18.56 se terminent avec la fin du contrat si celles-ci étaient prévues avant la date de retour et qu'aucun renouvellement de contrat n'ait été prévu.

SECTION VII – ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

Obligations familiales

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

Maladie ou accident

- 18.66** Une professionnelle ou un professionnel de recherche qui justifie trois (3) mois de service continu peut s'absenter du travail sans salaire pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de la conjointe ou du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.
- 18.67** La professionnelle ou le professionnel de recherche doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document justifiant l'absence.
- 18.68** Toutefois, si un enfant mineur de la professionnelle ou du professionnel de recherche est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.
- 18.69** 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.
- 18.70** À la fin de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'Employeur doit réintégrer la professionnelle ou le professionnel de recherche dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou s'il était resté(e) au travail. Si le poste habituel de la professionnelle ou du professionnel de recherche n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle ou s'il avait alors été au travail.

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

SECTION VIII – MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

18.72 Advenant des modifications à la baisse ou à la hausse du Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, la convention collective sera modifiée en conséquence.

ARTICLE 19 CONGÉS SOCIAUX

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

Décès :

- Cinq (5) jours de calendrier pris consécutivement au décès de la personne conjointe, d'une ou d'un enfant à charge ;
- Trois (3) jours de calendrier pris consécutivement au décès des membres de sa famille : père, mère, frère, sœur, enfant(s) (à l'exception de ceux prévus au paragraphe précédent), père et mère de la personne conjointe, bru et gendre ;
- Un (1) jour de calendrier pris consécutivement au décès de sa belle-sœur, de son beau-frère et de ses grands-parents ;
- Lors des décès mentionnés aux alinéas précédents, la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à une journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux-cent-quarante (240) kilomètres et plus du lieu de sa résidence.

Mariage ou divorce :

- Un (1) jour de calendrier à l'occasion de son mariage ;
- Un (1) jour de calendrier à l'occasion de son divorce ou d'une séparation légale.

19.2 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui est appelé(e) à agir comme jurée ou juré ne subit de ce fait aucune perte de droit.

ARTICLE 20 ASSURANCES COLLECTIVES

20.1 ASSURANCES COLLECTIVES

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

20.2 CONTRIBUTION MAXIMALE DE L'EMPLOYEUR

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

Cependant, malgré cette répartition à 50 %, la contribution maximale de l'Employeur au paiement des primes ne pourra dépasser 1 600 \$ par année d'application de la convention collective pour une professionnelle ou un professionnel de recherche.

20.3 INFORMATIONS SUR LES BÉNÉFICES EN VIGUEUR

- A) Le Syndicat peut obtenir copie de chacune des polices ou conventions relatives aux régimes d'assurances en vigueur.
- B) 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.

ARTICLE 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 Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), sous réserve de 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. Alternativement, 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 section sont d'une durée convenue entre la professionnelle ou le professionnel de recherche et sa chercheuse ou son chercheur responsable.
- F) Les ententes prises en fonction de la présente section sont renouvelables, modifiables et peuvent être interrompues à tout moment, après entente entre la professionnelle ou le professionnel de recherche et sa chercheuse ou son chercheur responsable.
- G) En cas de mésentente, l'Employeur se réserve le droit de mettre fin au présent congé partiel sans solde avec un préavis de 30 jours.
- 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 la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA);
- 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 verra à ce que les prescriptions édictées par la loi soient respectées.

ARTICLE 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 devra fournir.

En cas de mésentente et avant le début de l'exercice du droit de grève ou de lock-out, monsieur Fernand Morin ou madame Francine Beaulieu agira à titre d'arbitre nommé(e) par les parties pour déterminer le nombre d'heures de prestation des professionnelles et professionnels de recherche.

22.3 Cet arbitre sera saisi d'une demande d'arbitrage par une lettre adressée par l'une ou l'autre des parties. À la réception de cette lettre, l'arbitre pourra convoquer les parties sans délai.

ARTICLE 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 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 soixante (60) jours de l'incident y donnant lieu ou dans les soixante (60) jours à compter du jour où l'Employeur a pris connaissance de l'incident; 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.

23.3 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.

23.4 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.

23.5 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, en payant les frais de photocopie.

23.6 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.

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

ARTICLE 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).

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, doit le soumettre 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 au 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

A) À la suite du dépôt d'un grief, le comité de relations de travail se réunit dans un délai de quinze (15) jours ouvrables. Celui-ci tente d'en arriver à un règlement.

B) À la suite de la rencontre du comité de relations de travail, si le Syndicat juge la réponse de l'Employeur non satisfaisante, il peut soumettre le grief à l'arbitrage, selon la procédure prévue à la troisième (3^e) étape.

24.4 TROISIÈME ÉTAPE: ARBITRAGE

A) Si à la suite de l'étude du grief par le comité de relations de travail, le litige qui en découle n'est pas réglé à la satisfaction des parties, l'une ou l'autre des parties a trente (30) jours à compter de la réponse négative de l'autre partie ou à compter de l'expiration du délai de quinze (15) jours ouvrables prévu au paragraphe 24.3 si le comité de relations de travail n'est pas convoqué ou n'a pas lieu, pour soumettre le grief à l'arbitrage en transmettant à l'autre partie un avis écrit à cet effet.

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 sera désigné à tour de rôle selon l'ordre établi à la liste suivante :

- Jean-Louis Dubé
- François Hamelin
- Carol Jobin
- Jean-Guy Ménard
- Denis Provençal
- Denis Tremblay

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 sera 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 convention.
- 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.

24.7 LIBÉRATIONS

Une déléguée ou un délégué syndical(e) et 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 jugé nécessaire par l'arbitre.

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.

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

25.7 Tous les frais d'exploitation sont partagés entre le Syndicat et l'Employeur.

25.8 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.

ARTICLE 26 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)

- 26.1** Les parties conviennent d'établir à la date de la signature de la convention un comité paritaire désigné sous le nom de comité de relations de travail (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. Chaque partie peut s'adjoindre toute personne qu'elle juge à propos.
- 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 personnes salariées ;
 - C) d'étudier tout autre sujet convenu entre les parties.
- 26.4** Le comité siège au moins tous les deux (2) mois à une date convenue entre les parties. Chacune des parties fournit, à tour de rôle, les services de secrétariat. Le compte rendu d'un CRT doit parvenir à l'autre partie quinze (15) jours ouvrables avant la prochaine réunion. En ce qui concerne un grief, le comité siège selon les modalités de l'article 24 (Procédure de grief et arbitrage).

ARTICLE 27 PERFECTIONNEMENT

27.01 Les parties reconnaissent l'importance du perfectionnement et qu'elles désirent collaborer à cette fin.

27.02 Les activités de formation des professionnelles et professionnels de recherche doivent être compatibles avec les activités de recherche du centre.

27.03 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 CRT 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 CRT ;

C) Les activités de formation sont celles qui s'inscrivent dans les objectifs du centre. Elles peuvent être destinées soit à la totalité des professionnelles et professionnels de recherche, soit à un groupe parmi ceux-ci ou celles-ci ou soit à une professionnelle ou un professionnel de recherche ;

D) Celles-ci permettent l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes, pour mieux accomplir les tâches de son emploi actuel ou pour accomplir de nouvelles tâches.

Ces activités peuvent être:

- des activités scientifiques régulières ou programmes de formation du centre ou d'un groupe de recherche ;
- des activités scientifiques ou de formation à l'extérieur du centre.

E) 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 chaque professionnel de recherche peut recevoir jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de formation par année ;

F) 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 ;

G) Les périodes de libération pour participer à une activité de formation sont accordées sous réserve des contraintes du projet de recherche ;

H) 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 ;

- I) Au dernier CRT 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 ;
- J) L'information relative aux demandes de perfectionnement de la professionnelle ou du professionnel de recherche est déposée à son dossier.

ARTICLE 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 entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 mars 2019. La convention n'a pas d'effet rétroactif.
- 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.

ARTICLE 29 SIGNATURE DE LA CONVENTION

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 22^e jour du mois de juin 2015.

**POUR LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL
DU CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE
QUÉBEC (SITE HÔPITAL SAINT-FRANÇOIS
D'ASSISE**

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



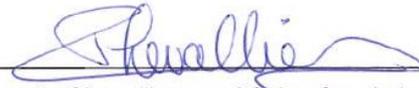
Dr Pierre Savard, Président



Luc Caron, Président



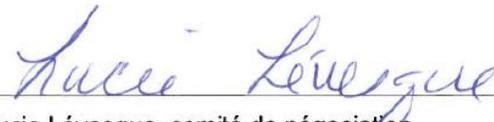
Michel Boudreault, administrateur



Pascale Chevallier, comité de négociation



Pierre Julien, Directeur général



Lucie Lévesque, comité de négociation



Charles J. Roberge, comité de négociation



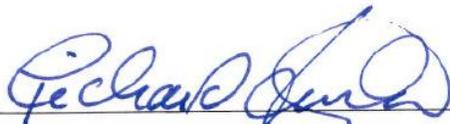
Vincent Gauron, comité de négociation



Karine Trudel, comité de négociation



Réal Policar, négociateur



Richard Kinkead, comité de négociation



Serge Brossard, CRHA, négociateur

ANNEXE A: CERTIFICAT D'ACCREDITATION

DESCRIPTION DE L'UNITÉ

Tous les salariés au sens du Code du travail titulaire d'un diplôme universitaire de 1^{er} cycle et exerçant des fonctions d'assistants de recherche, à l'exclusion des salariés déjà visés par un certificat d'accréditation; à l'emploi de la Corporation des chercheurs et chercheuses du CRHSFA exerçant leur fonction au Centre de recherche de l'Hôpital Saint-François d'Assise.

ÉTABLISSEMENT VISÉ

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

DOSSIER D'ACCREDITATION

AQ-1004-2970

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

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

PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE DE CATÉGORIE I

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

- A) La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie I s'acquitte de diverses tâches de recherche nécessitant généralement des connaissances spécialisées ;
- B) Elle ou il travaille la plupart du temps sous une certaine supervision et elle ou il est responsable de la qualité des résultats de son travail ;
- C) Elle ou il peut gérer ses priorités de travail et identifie les besoins liés à la recherche ;
- D) Elle ou il peut sélectionner le matériel de recherche et en fait la recommandation ;
- E) Ses tâches peuvent inclure les manipulations en laboratoire, la cueillette d'informations, l'administration de tests, la réalisation d'entrevues, la planification et la préparation de recherches documentaires, la compilation de données selon des méthodes scientifiques connues, la réalisation de tâches administratives selon des normes reconnues ;
- F) Elle ou il prépare, utilise ou adapte des outils de recherche existants ;
- G) Elle ou il peut contribuer à l'élaboration des objectifs et du protocole de recherche, à l'analyse et à la diffusion des résultats ainsi qu'à l'organisation et la coordination des activités de recherche ;
- H) Elle ou il assiste la chercheuse ou le chercheur responsable et les étudiantes ou étudiants aux cycles supérieurs.

Qualifications normalement exigées

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

PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE DE CATÉGORIE II

La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie II participe à l'identification des objectifs d'un ou de plusieurs projets de recherche et à l'analyse des résultats. Elle ou il effectue les études et les recherches en découlant.

Plus spécifiquement :

- A) Elle ou il s'acquitte des principales tâches d'un ou de plusieurs projets de recherche. Ses tâches peuvent inclure les tâches de catégorie I ;
- B) Elle ou il est autonome dans des domaines comme l'organisation du travail de recherche, l'élaboration de protocoles de recherche, l'évaluation de la littérature scientifique existante, l'élaboration et la rédaction de rapports ;
- C) Elle ou il a la capacité de trouver dans la littérature scientifique l'information utile à l'élaboration de protocoles ;
- D) Elle ou il travaille sous une supervision minimale pour bon nombre de tâches et est responsable de la qualité et de la pertinence des résultats des personnes qu'elle ou qu'il supervise ;
- E) Elle ou il planifie la mise en place et l'administration d'outils ou de systèmes de cueillette de données ;
- F) Elle ou il planifie la mise au point de nouvelles méthodes d'analyse ou de recherche ;
- G) Elle ou il participe à la formation et à la supervision d'étudiantes et d'étudiants ou de professionnelles et professionnels de recherche ;
- H) Elle ou il analyse et interprète les résultats de recherche selon des méthodes prévues ou d'usage et contribue significativement à la diffusion des résultats. Elle ou il peut être appelé(e) à rédiger des rapports.

Qualifications normalement exigées

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

PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE DE CATÉGORIE III

La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie III contribue de façon significative à l'élaboration des orientations du projet de recherche et elle ou il effectue les études et les recherches découlant de ces orientations. Les tâches et responsabilités de cette catégorie d'emploi sont supérieures et/ou différentes des tâches et responsabilités de celles des catégories d'emploi I et II.

Plus spécifiquement :

- A) Elle ou il contribue de façon significative à l'élaboration des objectifs et du protocole de recherche, à l'analyse et à la diffusion des résultats ainsi qu'à l'organisation et la coordination même d'une bonne partie des activités de recherche ;
- B) Elle ou il prépare, conceptualise et élabore/rédige des demandes de subvention, des comptes rendus théoriques ou méthodologiques, des rapports, des communications et des articles en lien avec des activités de recherche ;
- C) Cet emploi exige beaucoup d'autonomie dans le cadre de ces tâches et responsabilités notamment au niveau de l'organisation du travail de recherche, l'évaluation de la littérature scientifique existante, l'élaboration de protocoles de recherche, l'élaboration et la rédaction de rapports ;
- D) Elle ou il travaille à partir de grandes orientations arrêtées en collaboration avec la chercheuse ou le chercheur responsable et est responsable d'atteindre les objectifs du projet ;
- E) Elle ou il oriente de façon significative l'élaboration des objectifs et du protocole de recherche ainsi que l'organisation et la coordination d'une bonne partie des activités de recherche ;
- F) Dans le cadre de son travail, elle ou il innove par la mise au point de nouvelles méthodes d'analyse ou de recherche, de conception et d'élaboration de méthodes et outils de recherche, de coordination des activités requises pour la cueillette de données et l'interprétation de résultats ;
- G) Elle ou il oeuvre à la sélection ou à la mise au point de la méthode d'analyse ou de l'instrumentation, à la conception et à l'élaboration de méthodes et d'outils de recherche, à la coordination des activités requises pour la cueillette de données et l'interprétation de résultats ;
- H) Elle ou il encadre des étudiantes ou étudiants aux cycles supérieurs dans leurs activités de formation ;
- I) Elle ou il supervise le personnel de recherche, notamment les autres professionnelles ou professionnels de recherche ;
- J) Elle ou il peut se voir attribuer des tâches ou responsabilités qui seront déterminées par la chercheuse ou le chercheur dans le cadre de son emploi. Cet emploi peut inclure les tâches et les responsabilités des catégories d'emploi I et II.

Qualifications exigées

Diplôme universitaire de doctorat dans un champ de spécialisation pertinent et une (1) année d'expérience pertinente au domaine de la recherche acquise après l'obtention du doctorat.

Dans des cas exceptionnels, l'Employeur pourra considérer les candidatures détenant un diplôme de maîtrise dans un domaine pertinent et quatre (4) années d'expérience dans le domaine de la recherche.

Des connaissances, des qualifications, des habiletés 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 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 à l'article 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

Catégorie I

Échelons	Taux au 28 juin 2015	Taux au 27 décembre 2015	Taux au 26 juin 2016	Taux au 1 ^{er} avril 2017	Taux au 1 ^{er} avril 2018	Taux au 31 mars 2019
	1,0 %	1,0 %	1,0 %	0,75 %	0,5 %	0,5 %
1	36 549 \$	36 914 \$	37 283 \$	37 563 \$	37 751 \$	37 940 \$
2	37 629	38 005	38 385	38 673	38 866	39 060
3	38 705	39 092	39 483	39 779	39 978	40 178
4	39 783	40 181	40 583	40 887	41 091	41 297
5	40 864	41 272	41 685	41 998	42 208	42 419
6	41 940	42 360	42 783	43 104	43 320	43 536
7	43 086	43 516	43 952	44 281	44 502	44 725
8	44 095	44 536	44 981	45 318	45 545	45 773
9	45 174	45 626	46 082	46 428	46 660	46 893
10	46 253	46 715	47 182	47 536	47 774	48 013
11	47 330	47 803	48 281	48 643	48 886	49 130
12	48 407	48 891	49 380	49 751	49 999	50 249
13	49 487	49 982	50 482	50 860	51 114	51 370
14	50 565	51 070	51 581	51 968	52 228	52 489
15	51 644	52 161	52 682	53 077	53 342	53 609
16				54 139	54 410	54 682

Catégorie II

Échelons	Taux au 28 juin 2015	Taux au 1 ^{er} avril 2016	Taux au 1 ^{er} avril 2017	Taux au 1 ^{er} avril 2018	Taux au 31 mars 2019
	0,75 %	0,5 %	0,75 %	0,75 %	0,75 %
1	38 212 \$	38 403 \$	38 691 \$	38 981 \$	39 274 \$
2	39 555	39 753	40 051	40 351	40 654
3	40 902	41 107	41 415	41 725	42 038
4	42 246	42 457	42 776	43 096	43 420
5	43 591	43 809	44 138	44 469	44 802
6	44 935	45 160	45 498	45 840	46 183
7	46 280	46 511	46 860	47 212	47 566
8	47 624	47 862	48 221	48 583	48 947
9	48 968	49 213	49 582	49 954	50 329
10	50 314	50 566	50 945	51 327	51 712
11	51 659	51 917	52 307	52 699	53 094
12	53 002	53 267	53 667	54 069	54 475
13	54 349	54 621	55 031	55 443	55 859
14	55 691	55 970	56 389	56 812	57 238
15	57 037	57 322	57 752	58 185	58 622
16	58 379	58 671	59 111	59 554	60 000
17	59 725	60 024	60 474	60 927	61 384
18	61 070	61 375	61 836	62 300	62 767
19	62 415	62 727	63 198	63 672	64 149
20	63 759	64 078	64 559	65 043	65 531
21	65 104	65 430	65 920	66 415	66 913
22		66 738	67 239	67 743	68 251

Catégorie III

Échelons	Taux au 28 juin 2015	Taux au 1 ^{er} avril 2016	Taux au 1 ^{er} avril 2017	Taux au 1 ^{er} avril 2018	Taux au 31 mars 2019
		0,5 %	0,75 %	0,75 %	0,75 %
1	39 358 \$	39 555 \$	39 852 \$	40 151 \$	40 452 \$
2	40 741	40 945	41 252	41 561	41 872
3	42 129	42 340	42 657	42 976	43 298
4	43 513	43 730	44 058	44 388	44 720
5	44 898	45 122	45 460	45 800	46 143
6	46 283	46 514	46 862	47 213	47 567
7	47 668	47 906	48 265	48 626	48 990
8	49 052	49 297	49 666	50 038	50 413
9	50 437	50 689	51 069	51 452	51 837
10	51 823	52 082	52 472	52 865	53 261
11	53 208	53 474	53 875	54 279	54 686
12	54 592	54 864	55 275	55 689	56 106
13	55 979	56 259	56 680	57 105	57 533
14	57 361	57 647	58 079	58 515	58 954
15	58 748	59 041	59 483	59 929	60 378
16	60 130	60 430	60 883	61 339	61 799
17	61 516	61 823	62 286	62 753	63 223
18	62 902	63 216	63 690	64 167	64 648
19	64 287	64 608	65 092	65 580	66 071
20	65 671	65 999	66 493	66 991	67 493
21	67 057	67 392	67 897	68 406	68 919
22		68 740	69 255	69 774	70 297

LETTRE D'ENTENTE NO 1 : MOBILITÉ DU PERSONNEL - ÉNONCÉ DE PRINCIPE

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

**LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CENTRE DE RECHERCHE
DU CHU DE QUÉBEC
désignée « l'Employeur »**

ET

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

**OBJET : MOBILITÉ DU PERSONNEL - ÉNONCÉ DE PRINCIPE POUR LE SITE HÔPITAL
SAINT-FRANÇOIS D'ASSISE**

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'applications concrètes liées à la mobilité du personnel.

L'Employeur convoquera les parties intéressées, dont le Syndicat SPPRUL-CSQ, site HSFA, 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.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 22^e jour du mois de juin 2015.

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



Dr Pierre Savard, Président

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



Luc Caron, Président

**LETTRE D'ENTENTE NO 2 : MODIFICATION DES ÉCHELLES SALARIALES
PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE**

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

**LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CENTRE DE RECHERCHE
DU CHU DE QUÉBEC
désignée « l'Employeur »**

ET

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

OBJET : Modification des échelles salariales prévues à la convention collective

CONSIDÉRANT que la dernière convention collective pour les professionnelles et professionnels de recherche à l'emploi de la Société de gestion du personnel CRCHU de Québec œuvrant sur le site Hôpital Saint-François d'Assise du Centre de recherche du CHU de Québec – Université Laval est venue à échéance le 30 juin 2013;

CONSIDÉRANT qu'une nouvelle convention a été déposée le 31 août 2015;

CONSIDÉRANT que les échelles prévues à cette nouvelle convention prévoient un échelon de départ nommé « 0 »;

CONSIDÉRANT que le système de traitement de paie de l'Employeur ne peut traiter des échelles avec un échelon « 0 »;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les échelles salariales prévues à l'annexe C de la convention collective en vigueur pour la période du 22 juin 2015 au 31 mars 2019 seront remplacées par celles incluses dans cette entente;

3. Les personnes salariées intégreront ses nouvelles échelles salariales à l'échelon correspondant à leur taux de salaire actuel;
4. Les personnes salariées ne subiront aucun préjudice de quelque nature découlant de cette modification;
5. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec ce 17^e jour de septembre 2015.

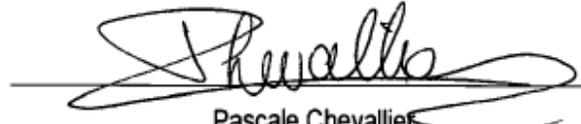
SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU
CRCHU DE QUÉBEC

EMPLOYEUR



Pierre Julien
Directeur général

SPPRUL – CSQ
SYNDICAT



Pascale Chevallier
Déléguée et membre du comité de négociation

Date : 17 sept 2015

Date : 25-09-15



Serge Brossard, CRHA
Conseiller GRH, DGHDP



Vincent Gauron
Conseiller syndical

Date : 17 sept. 2015.

Date : 17-09-15

LETTRE D'ENTENTE NO 3 : ACTUALISATION DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION

Extrait de la décision rendue par la Commission des relations du travail (Dossier AQ-2001-6300/AQ-1004-2970, Cas CQ-2015-6453)

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCUEILLE la requête;

MODIFIE la description de l'unité de négociation afin qu'elle se lise dorénavant comme suit :

« Tous les salariés au sens du Code du travail titulaire d'un diplôme universitaire de 1^{er} cycle et exerçant des fonctions d'assistants 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. »

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

DÉCLARE que **Société de gestion du personnel du CRCHU de Québec** est liée par l'accréditation détenue par **Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ)** et par la convention collective en vigueur, et devient partie à toute procédure s'y rapportant en lieu et place de **Corporation des chercheurs et chercheurs du CRHSFA**;

DÉCLARE que **Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ)** est accrédité pour représenter :

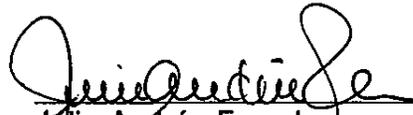
« Tous les salariés au sens du Code du travail titulaire d'un diplôme universitaire de 1^{er} cycle et exerçant des fonctions d'assistants de recherche, à l'exclusion des salariés déjà visés par un certificat d'accréditation; à l'emploi de la Société de gestion du personnel du CRCHU de Québec exerçant 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

Etablissement visé :

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

AQ-2001-6300


Julie-Andrée Franche
Agente de relations du travail