

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

LE CHU DE QUÉBEC – UNIVERSITÉ LAVAL

et

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ
PUBLIQUE DU QUÉBEC**

affilié à

LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ)

2019-2022

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1.0.00	LES RÈGLES DE BASE.....	4
Article 1.1.00	But de la convention collective.....	4
Article 1.2.00	accréditation et champ d'application.....	4
Article 1.3.00	Reconnaissance	4
Article 1.4.00	Définitions	5
Article 1.5.00	Règle d'interprétation.....	7
CHAPITRE 2.0.00	SÉCURITÉ SYNDICALE.....	8
Article 2.1.00	Régime syndical	8
Article 2.2.00	Retenues syndicales.....	8
Article 2.3.00	Libérations pour activités syndicales.....	9
Article 2.4.00	Libérations pour activités syndicales externes	10
Article 2.5.00	Libérations syndicales pour la préparation et la négociation de la convention collective	10
Article 2.6.00	Comité de relation de travail	10
CHAPITRE 3.0.00	ANCIENNETÉ ET LISTES	12
Article 3.1.00	Ancienneté – Acquisition	12
Article 3.2.00	Conservation et accumulation de l'ancienneté	13
Article 3.3.00	Perte d'ancienneté et d'emploi.....	13
Article 3.4.00	Listes.....	14
CHAPITRE 4.0.00	HEURES DE TRAVAIL	16
Article 4.1.00	Horaire et semaine de travail.....	16
Article 4.2.00	Période de repas.....	16
Article 4.3.00	Période de repos.....	16
Article 4.4.00	Repos hebdomadaire.....	16
Article 4.5.00	Horaire flexible	17
Article 4.6.00	Temps supplémentaire	18
Article 4.7.00	Rappel au travail.....	19
CHAPITRE 5.0.00	PLANIFICATION DES EFFECTIFS ET MOUVEMENTS DE	
PERSONNEL	20	
Article 5.1.00	Préambule	20
Article 5.2.00	Planification des effectifs et mouvements de personnel.....	20
Article 5.3.00	Période de probation	23
CHAPITRE 6.0.00	MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI.....	24
Article 6.1.00	Libellé du titre d'emploi.....	24
Article 6.2.00	Travail hors accréditation syndicale.....	24
Article 6.3.00	Responsabilité civile et professionnelle	24
Article 6.4.00	Formation – Perfectionnement.....	25
Article 6.5.00	Changements technologiques.....	26
CHAPITRE 7.0.00	GRIEF, MÉSENTENTE ET ARBITRAGE	28
Article 7.1.00	Procédure de règlement des griefs	28
Article 7.2.00	Arbitrage des griefs.....	29
Article 7.3.00	Mesures disciplinaires et mesures administratives	30
Article 7.4.00	Dossier de la personne salariée	31

CHAPITRE 8.0.00	RÉMUNÉRATION	32
Article 8.1.00	Modalités de paiement des salaires.....	32
Article 8.2.00	Expérience pertinente à l'embauche.....	33
Article 8.3.00	Frais de déplacement et allocations diverses.....	34
CHAPITRE 9.0.00	CONGÉS.....	36
Article 9.1.00	Congés annuels.....	36
Article 9.2.00	Congés fériés	38
Article 9.3.00	Congés spéciaux.....	39
Article 9.4.00	Congé sans solde et congé partiel sans solde.....	41
Article 9.5.00	Congés de maladie.....	44
Article 9.6.00	Juré ou témoin.....	44
Article 9.7.00	Congés liés aux droits parentaux	45
Article 9.8.00	Protection en cas de baisse des régimes	62
CHAPITRE 10.0.00	RÉGIMES DE PROTECTION DU REVENU	63
Article 10.1.00	Assurances collectives	63
Article 10.2.00	Régime de retraite.....	63
CHAPITRE 11.0.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	65
Article 11.1.00	Comité de santé et de sécurité et mesures préventives.....	65
Article 11.2.00	Discrimination, harcèlement psychologique et violence	65
CHAPITRE 12.0.00	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	67
Article 12.1.00	Propriété intellectuelle	67
Article 12.2.00	Télétravail.....	67
Article 12.3.00	Services minimums maintenus en cas de grève ou de lock-out.....	67
Article 12.4.00	Conditions de travail différentes ou inconnues.....	68
CHAPITRE 13.0.00	DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ.....	69
Article 13.1.00	Durée.....	69
Article 13.2.00	Rétroactivité.....	69
ANNEXE 1	LIBELLÉ DU TITRE D'EMPLOI.....	72
ANNEXE 2	ÉCHELLE DE SALAIRE DES APPRS	73
ANNEXE 3	LISTE D'ANCIENNETÉ	74
ANNEXE 4	CONGÉ ANNUEL POUR LES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL.....	75
ANNEXE 5	CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION.....	76

CHAPITRE 1.0.00 LES RÈGLES DE BASE

ARTICLE 1.1.00 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.1.01 La présente convention a pour but d'établir et de maintenir de bonnes relations entre les parties, de déterminer les conditions de travail des personnes salariées visées par l'unité de négociation et de favoriser le règlement de problèmes.

Elle a également pour but d'établir et de maintenir de bonnes conditions de travail en vue de favoriser la santé, la sécurité et le bien-être des personnes salariées au travail.

1.1.02 Elle veut aussi favoriser la collaboration nécessaire entre les parties pour assurer la qualité des services fournis par l'Employeur.

1.1.03 L'Employeur traite ses personnes salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

ARTICLE 1.2.00 ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

1.2.01 À moins de stipulations contraires qui y sont expressément contenues, les stipulations de la présente convention collective s'appliquent à toutes les personnes salariées comprises dans l'unité de négociation déterminée conformément aux dispositions du Code du travail.

1.2.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet de l'accréditation, il appartient, suivant les dispositions législatives pertinentes, au Tribunal administratif du travail de l'interpréter et aucune ou aucun arbitre ne peut être appelé à le faire.

1.2.03 Syndicat des professionnelles et professionnels de la santé publique du Québec (CSQ) Numéro d'accréditation :
Ci-joint : Certificat d'accréditation à l'annexe 5.

ARTICLE 1.3.00 RECONNAISSANCE

1.3.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion.

Ce droit s'exerce de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

1.3.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul représentant mandaté aux fins de négocier et de conclure une convention collective pour l'ensemble des personnes salariées visées par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat.

- 1.3.03 Aucune entente particulière relative à une ou des conditions de travail différentes de celles prévues à la présente convention collective ou relative à une ou des conditions de travail non prévues à la présente convention collective entre une personne salariée ou un groupe de personnes salariées et l'Employeur n'est valide à moins qu'elle n'ait été approuvée par écrit par le Syndicat.
- 1.3.04 L'Employeur remet au Syndicat copie des règlements écrits visant le personnel ainsi que leurs amendements si de tels règlements existent.
- 1.3.05 Sous réserve des droits et obligations prévues aux différentes lois, la personne salariée s'engage à respecter toutes les politiques de l'Employeur visant à protéger les informations confidentielles et la sécurité informatique.

ARTICLE 1.4.00 DÉFINITIONS

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

1.4.01 Personne salariée

Désigne toute personne salariée comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également la personne libérée en vertu de l'article portant sur les libérations pour activités syndicales de la présente convention collective.

1.4.02 Personne salariée à temps complet

Personne salariée qui détient un poste à temps complet et qui effectue minimalement trente-cinq (35) heures de travail par semaine.

1.4.03 Personne salariée à temps partiel

Personne salariée qui détient un poste à temps partiel et qui effectue un nombre d'heures de travail inférieur à celui qui est prévu pour la personne salariée à temps complet.

1.4.04 Personne salariée non détentrice de poste

Personne salariée inscrite sur une liste de disponibilité sans détenir de poste ou personne salariée effectuant un remplacement sur un poste dont elle n'est pas détentrice.

1.4.05 Poste

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée chez l'Employeur.

1.4.06 Salaire

Le salaire qu'une personne salariée a droit selon son échelon dans l'échelle de son titre d'emploi.

1.4.07 Salaire régulier

Le salaire auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les primes, les suppléments et la rémunération additionnelle habituellement versés à une personne salariée.

1.4.08 Employeur

CHU de Québec-Université Laval.

1.4.09 Syndicat

Le mot Syndicat désigne le Syndicat des professionnelles et professionnels de la santé publique du Québec (SPPSPQ-CSQ).

1.4.10 Personne conjointe

On entend par conjoints les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) qui sont unies civilement et cohabitent;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1.4.11 Enfant à charge

Un enfant de la personne salariée, de sa personne conjointe ou des deux, non marié ou non uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- Est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- Est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'étudiant ou étudiante dûment inscrit(e), une maison d'enseignement reconnue;
- Quel que soit son âge, si elle ou il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

1.4.12 Jour

Sauf disposition contraire dans la présente convention collective, le mot « jour » désigne un jour de calendrier.

1.4.13 Poste temporairement dépourvu de titulaire

Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque ce dernier s'absente notamment pour les motifs invoqués dans les dispositions pertinentes de la présente convention collective.

1.4.14 Liste de disponibilité

La liste de disponibilité est constituée des personnes salariées non détentrices de poste et de toutes les personnes salariées disponibles qui s'y inscrivent.

1.4.15 Chercheur

Une personne rattachée au CRCHU de Québec-Université Laval et qui est soit :

- a) Un professeur de carrière (adjoint, agrégé, titulaire, invité, retraité ou professeur de clinique), rattaché à une faculté universitaire;
- b) Pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois, un chercheur de centre qui n'a pas obtenu une subvention ou une bourse nominative, mais qui est en demande pour une subvention ou une bourse nominative;
- c) Un professeur associé de l'Université Laval.

ARTICLE 1.5.00 RÈGLE D'INTERPRÉTATION

Aux fins de rédaction de la présente convention collective, les parties conviennent d'utiliser le genre neutre par l'expression « la personne salariée » dans toute désignation de personnes.

L'application de cette règle n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages qui auraient été applicables si le texte avait été rédigé au masculin ou au féminin et, à moins que le contexte ne s'y oppose, elle n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

CHAPITRE 2.0.00 SÉCURITÉ SYNDICALE

ARTICLE 2.1.00 RÉGIME SYNDICAL

- 2.1.01 Toute personne salariée, membre en règle du syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée d'application de la convention collective comme condition du maintien de leur emploi.
- 2.1.02 L'Employeur informe tout nouveau salarié qu'il doit devenir membre du Syndicat dans les quinze (15) jours de la date d'entrée en service comme condition du maintien de son emploi et son adhésion doit être faite selon la formule prévue à cet effet par le Syndicat.
- 2.1.03 Toutefois, l'Employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la présente convention collective, de renvoyer une personne salariée pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre cette personne salariée comme membre ou l'a suspendue ou exclue de ses rangs, sauf dans les cas suivants :
- a) la personne salariée a été embauchée à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
 - b) la personne salariée a participé, à l'instigation ou, avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

Cependant, si la personne salariée demeure à l'emploi, elle reste soumise aux dispositions concernant les retenues syndicales.

ARTICLE 2.2.00 RETENUES SYNDICALES

- 2.2.01 À compter de sa date d'entrée en fonction, l'Employeur retient sur chaque paie versée à une personne salariée la cotisation syndicale ou son équivalent, comme déterminé par le syndicat.

Pour chaque période comptable, la remise est faite à l'agent percepteur désigné par le Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable. En même temps que chaque remise, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant :

- 1) le nom des personnes salariées cotisées;
- 2) le numéro d'employé;
- 3) l'adresse de la personne salariée;
- 4) le titre d'emploi et statut;
- 5) la période comptable en cause;
- 6) le salaire régulier versé;

- 7) les montants ainsi retenus;
- 8) la somme des montants mentionnés en 7).

2.2.02 Le Syndicat avise l'Employeur du taux de cotisation qu'il doit retenir, des éléments de la rémunération sur lesquels ce taux de cotisation est applicable ainsi que de toute modification subséquente.

Lorsque l'Employeur reçoit un avis de modification de cotisation ou de son équivalent ou un avis de perception d'une cotisation spéciale, il procède aux ajustements nécessaires sur une ou des paies subséquentes dans les quarante-cinq (45) jours de la réception de l'avis.

2.2.03 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.

ARTICLE 2.3.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

2.3.01 Libérations pour activités syndicales

Une personne salariée absente de son travail en vertu du présent article conserve son statut de salariée et continue de bénéficier de tous les droits prévus à la convention collective.

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

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

Une libération syndicale faite en vertu du présent article n'est généralement pas refusée, sauf si les besoins des activités de recherche en cours requièrent la présence de la personne salariée.

La ou les libérations syndicales ne doivent pas avoir pour effet d'entraver la conduite des activités de recherche.

2.3.02 Libérations pour activités syndicales internes

Afin de permettre au Syndicat d'assumer ses fonctions, l'Employeur accorde les libérations syndicales suivantes, et ce, sans perte de traitement :

- Le temps requis pour rencontrer l'employeur, à la demande de l'une ou l'autre des parties, ou le temps requis pour les rencontres convoquées par l'Employeur aux fins de rencontrer une personne salariée accompagnée d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat, soit pour une mesure administrative ou pour une mesure disciplinaire;

- Le temps requis pour la préparation, l'enquête et l'audition des griefs ou des plaintes ou requêtes déposées devant tout tribunal administratif chargé d'appliquer les lois du travail;
- Le temps requis pour les rencontres des comités conjoints comme le Comité de relations de travail.

ARTICLE 2.4.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES EXTERNES

2.4.01 Pour les rencontres du Conseil syndical (exécutif), les rencontres des déléguées et délégués, les réunions du Conseil général de la CSQ et le Congrès de la CSQ et autres activités syndicales externes, l'Employeur libère la ou les personne(s) salariée(s) sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat du traitement et de la part de l'Employeur aux avantages sociaux.

ARTICLE 2.5.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES POUR LA PRÉPARATION ET LA NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

2.5.01 Aux fins de la préparation pour le renouvellement de la convention collective (avant le début des négociations), l'Employeur accorde une banque de trente-cinq (35) heures de libération 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) personnes salariées le temps requis pour ces rencontres. Il est entendu que chaque séance de négociation, médiation/conciliation ou arbitrage de différend comprend 1/2 journée de libération aux fins de préparation.

ARTICLE 2.6.00 COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL

2.6.01 Un comité de relations de travail est formé dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

2.6.02 Ce comité est formé d'un maximum de trois (3) représentantes ou représentants désignés par le Syndicat et d'un maximum de trois (3) représentantes ou représentants désignés par l'Employeur.

2.6.03 Ce comité a un caractère consultatif. Les décisions sont du ressort exclusif de l'Employeur. Cependant, lorsque le comité émet une recommandation, l'Employeur peut la mettre en application à moins d'impossibilité.

2.6.04 Ce comité a pour fonctions :

- d'établir un mécanisme de communication reconnu et direct entre, d'une part, les salariés et, d'autre part, l'Employeur;
- d'étudier tous les problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective;

- d'étudier toutes questions relatives à la tâche et à l'organisation du travail, notamment les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement;
 - de permettre une étude systématique et approfondie des problèmes de nature professionnelle que les parties ont un intérêt commun à résoudre;
 - d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction et la valorisation au travail des personnes salariées;
 - d'étudier toutes questions relatives aux changements organisationnels, qu'ils affectent ou non le lien d'emploi ou la mutation du personnel;
 - de discuter des griefs dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante;
 - d'étudier tout autre sujet convenu entre les parties.
- 2.6.05 a) Le comité établit ses règles de fonctionnement lors de la première rencontre annuelle.
- b) En cas d'urgence, le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties aux présentes. La partie qui le désire devra convoquer une réunion devant avoir lieu dans un délai maximum de quatorze (14) jours à compter de la convocation.
- 2.6.06 L'une ou l'autre partie peut s'adjoindre les spécialistes qu'elle juge nécessaires. Dans ce dernier cas, il est convenu que la partie qui en fait usage, doit en assumer tous les frais et déboursés inhérents
- 2.6.07 Les réunions du comité se tiennent durant les heures normales de travail. L'Employeur libère, sans perte de salaire et sans puiser dans la banque annuelle de libérations syndicales, les représentants désignés par le Syndicat.

CHAPITRE 3.0.00 ANCIENNETÉ ET LISTES

ARTICLE 3.1.00 ANCIENNETÉ – ACQUISITION

3.1.01 Définition

Aux fins de la présente convention collective, l'ancienneté est définie comme étant la durée de service d'une personne salariée depuis sa dernière date d'entrée en emploi chez l'Employeur, le tout exprimé en années et en jours de calendrier.

3.1.02 Acquisition et application

Les personnes salariées acquièrent le droit à l'exercice de leur ancienneté une fois leur période de probation complétée. Les personnes salariées peuvent exercer leur droit d'ancienneté conformément aux dispositions de la convention collective.

Une fois cette période de probation complétée, la dernière date d'entrée en emploi chez l'Employeur sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

Les heures supplémentaires sont exclues du calcul de l'ancienneté.

3.1.03 La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année.

L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste est calculée en jours de calendrier. Il lui est accordé 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel pris et un jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période comptable (13 périodes par année).

Les heures supplémentaires sont exclues du calcul de l'ancienneté. Cependant lorsqu'une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste est en reprise de temps supplémentaire, ces heures sont considérées quant au calcul de l'ancienneté.

A chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une personne salariée à temps complet et celle d'une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, celle-ci ne peut se voir reconnaître plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet pour la période écoulée où la comparaison est effectuée.

ARTICLE 3.2.00 CONSERVATION ET ACCUMULATION DE L'ANCIENNETÉ

3.2.01 La personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Absence autorisée et congé annuel, sauf dispositions contraires dans la présente convention collective;
- b) Mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
- c) Absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- d) Absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle ci-haut mentionnée pendant les vingt-quatre (24) premiers mois, le tout en conformité avec les dispositions du régime d'assurance collective en vigueur;
- e) Congés parentaux prévus à la présente convention collective;
- f) Lors de libérations syndicales.

Il est entendu que les personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste bénéficient des dispositions prévues ci-haut proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de leurs douze (12) derniers mois d'emploi ou depuis leur dernière date d'embauche, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont accumulés au fur et à mesure.

3.2.02 Conservation de l'ancienneté

La personne salariée conserve, mais n'accumule pas son ancienneté dans le cas d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) du 25^e mois au 36^e mois de cet accident ou maladie, et ce, en conformité avec le régime d'assurance collective en vigueur.

ARTICLE 3.3.00 PERTE D'ANCIENNETÉ ET D'EMPLOI

3.3.01 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Abandon volontaire de son emploi;
- b) Renvoi ou congédiement;
- c) Mise à pied excédant douze (12) mois;
- d) Refus ou négligence de la personne salariée de la liste de disponibilité de faire connaître sa disponibilité à l'Employeur;

- e) Absence pour accident ou maladie autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle après le 36^e mois d'absence;
- f) Refus ou négligence de la personne salariée mise à pied d'accepter de reprendre le travail dans les sept (7) jours, de la réception de l'avis écrit de rappel de l'Employeur, sans motif valable. La personne salariée doit se présenter dans les sept (7) jours suivant sa réponse à l'Employeur.

3.3.02 **Perte d'ancienneté**

La personne salariée perd son ancienneté lors d'absence de plus de trois (3) jours consécutifs de travail sans avis ou excuse valable.

ARTICLE 3.4.00 LISTES

- 3.4.01 Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et, par la suite, chaque année, au plus tard dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fait parvenir au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, et remet à la personne salariée représentante du Syndicat, la liste de toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation.

Cette liste comprend les renseignements suivants :

- Nom;
- Adresse;
- Date d'embauche;
- Titre d'emploi;
- Salaire;
- Numéro d'employé(e);
- Statut d'emploi.

Cette liste n'est pas affichée.

- 3.4.02 Le jour de l'envoi au secrétariat du Syndicat, une autre liste est envoyée par courriel par l'Employeur aux personnes salariées concernées. Cette liste est affichée pour une période de soixante (60) jours. Elle contient les informations suivantes :

- Nom de la personne salariée;
- Date d'embauche et ancienneté;
- Titre d'emploi;
- Statut d'emploi.

L'Employeur indique également l'ancienneté qu'il reconnaissait à la personne salariée sur la liste précédente.

- 3.4.03 Durant la période d'affichage, toute personne salariée intéressée peut contester par voie de grief l'ancienneté accumulée depuis le dernier affichage. Sous réserve des contestations, la liste d'ancienneté devient officielle à la fin de la période d'affichage.
- 3.4.04 Dans tous les cas de modification de l'ancienneté d'une personne salariée, cette modification est portée par écrit à la connaissance de la personne salariée et du Syndicat dans les cinq (5) jours suivant la modification.
- 3.4.05 La personne salariée doit fournir sans délai, par écrit, à l'Employeur et au Syndicat tout changement d'adresse.

CHAPITRE 4.0.00 HEURES DE TRAVAIL

ARTICLE 4.1.00 HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL

4.1.01 Semaine de travail

La semaine normale de travail d'une personne salariée à temps complet est de trente-cinq (35) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures.

La semaine normale de travail d'une personne salariée à temps partiel est de moins de trente-cinq (35) heures.

4.1.02 Répartition de la semaine

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de 00:01 le dimanche à 24:00 le samedi. En général, la semaine de travail est du lundi au vendredi. Cependant, de façon exceptionnelle, celle-ci peut inclure le samedi ou le dimanche en fonction des besoins.

ARTICLE 4.2.00 PÉRIODE DE REPAS

4.2.01 Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum de cent vingt (120) minutes. Cette période n'est pas comprise dans les heures de travail.

La longueur effective et le moment de la prise de cette période sont déterminés entre la personne salariée et leur supérieur immédiat en tenant compte des besoins de l'Employeur. En cas de désaccord, le supérieur immédiat détermine le moment quant à la prise du repas.

ARTICLE 4.3.00 PÉRIODE DE REPOS

4.3.01 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Elle peut, après entente avec l'Employeur, prendre ses périodes de repos au début, ou à la fin de la journée de travail ou comme prolongement de la période de temps alloué pour le repas.

ARTICLE 4.4.00 REPOS HEBDOMADAIRE

4.4.01 Il est accordé à toute personne salariée deux (2) journées complètes et consécutives de repos par semaine sauf lorsque le travail de fin de semaine est requis.

ARTICLE 4.5.00 HORAIRE FLEXIBLE

4.5.01 Conversion en temps

Lorsque les parties prévoient la conversion du temps supplémentaire en temps, celle-ci se fait selon les dispositions de l'horaire flexible tel que défini à la clause 4.5.02 et suivantes.

4.5.02 Horaire flexible

Les parties désirent valoriser le sens des responsabilités du personnel professionnel en promouvant un milieu de travail efficace et axé sur le travail d'équipe. Les parties reconnaissent que l'application du régime d'horaire flexible repose sur le lien de confiance et respecte les principes suivants :

- Maintenir l'accessibilité et la continuité des activités et des services conformément à la mission;
- Maintenir l'efficacité et le niveau de performance du personnel professionnel de façon à assurer la qualité des services sans entraîner de coûts additionnels;
- Assurer la planification et une organisation du travail répondant aux besoins;
- Permettre d'optimiser le temps consacré aux activités par une organisation du travail efficace;
- Favoriser la conciliation travail-vie personnelle en permettant au personnel professionnel plus d'autonomie dans l'exécution de leurs mandats.

4.5.03 Éligibilité

- a) Les personnes salariées qui le souhaitent peuvent s'inscrire au régime d'horaire flexible selon entente avec le chercheur.
- b) Le régime d'horaire flexible sera applicable au personnel ayant terminé sa période de probation et ayant un rendement satisfaisant.

4.5.04 Modalités d'application

- 1) La personne salariée éligible peut accumuler jusqu'à un maximum de trois (3) jours (21 heures) de temps non monnayable dans sa banque d'horaire flexible par blocs minimums de quinze (15) minutes de travail.
- 2) Il est entendu qu'une telle accumulation ne peut excéder plus de vingt-six (26) jours au total par année civile.
- 3) La personne salariée soumet à son supérieur immédiat, son horaire prévu de travail, afin que celui-ci puisse l'approuver et planifier l'organisation du travail selon les besoins requis pour son unité (service, déterminer la division avec l'employeur) et, ainsi notamment, fixer les rencontres

nécessitant la présence de la personne salariée. Advenant le cas où l'horaire de travail convenu devrait être modifié, elle devra, au préalable, prendre entente avec son supérieur immédiat. À défaut d'entente, la détermination de l'horaire de travail incombe au supérieur immédiat.

- 4) L'amplitude de l'horaire flexible est comprise entre 8 h et 18 h du lundi au vendredi pour le personnel travaillant de jour et de 15 h à 1 h pour le personnel travaillant sur le quart de soir. L'amplitude de l'horaire flexible pourra être modifiée après entente avec le supérieur immédiat.
- 5) De même, à moins d'absence autorisée, la personne salariée doit travailler au minimum cinq heures au cours d'une journée régulière de travail à l'exception des journées mentionnées au paragraphe 1) qui peuvent être prises en journée ou en demi-journée d'absence. Tout en s'assurant de la continuité des activités et des services, le supérieur immédiat évalue le niveau de services et le nombre de personnes salariées requis pour son unité pour autoriser la prise d'absence.
- 6) À titre exceptionnel et après autorisation du supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, le travail de la journée régulière ou de la semaine régulière pourrait être effectué sur le quart de soir ou de fin de semaine pour le personnel affecté de jour. Pour le personnel de soir, la personne salariée pourrait travailler exceptionnellement sur le quart de jour ou de fin de semaine.
- 7) La personne salariée qui ne se présente pas au travail peut motiver son absence en journée complète ou en demi-journée, si applicable, selon le nombre d'heures régulières prévu à son titre d'emploi.

Les heures en maladie, en reprise de temps, en vacances ou en sans solde seront alors utilisées selon les modalités prévues à la convention collective.

Lors d'une absence, la personne salariée ne pourra se voir reconnaître un nombre d'heures supérieur à celui prévu quotidiennement à son titre d'emploi.
- 8) Lors d'un congé férié, la personne salariée est réputée en congé à moins d'entente avec son supérieur immédiat. De plus, la personne salariée ne pourra se voir reconnaître un nombre d'heures supérieur à celui prévu quotidiennement à son titre d'emploi (article 9.2.00).

ARTICLE 4.6.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

4.6.01 Définition

Les heures travaillées par la personne salariée à la demande expresse de son employeur, en sus de son horaire habituel, sont considérées comme des heures supplémentaires. Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance de l'employeur.

4.6.02 **Mode de rémunération**

La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée pour le nombre d'heures effectué de la façon suivante :

- a) Les heures supplémentaires faites entre trente-cinq (35) et quarante (40) heures de travail par semaine sont rémunérées à taux simple, ou reprises à taux simple, à l'exception de toute prime d'inconvénient;
- b) Les heures supplémentaires faites au-delà de quarante (40) heures de travail par semaine sont payées au taux et demi de son salaire régulier, ou reprises à taux et demi (150 %), à l'exception de toute prime d'inconvénient.

4.6.03 **Travail lors de jour de congé férié**

Toutes les heures ou fractions d'heure travaillées lors d'un jour de congé férié sont payées à taux et demi du salaire régulier de la personne salariée, ou reprises à taux et demi (150 %), à l'exception de toute prime d'inconvénient, et ce, en plus du paiement ou du report du jour de congé férié.

4.6.04 **Reprise de temps**

La reprise du temps supplémentaire se fait après entente avec le supérieur immédiat.

ARTICLE 4.7.00 RAPPEL AU TRAVAIL

4.7.01 **Rappel au travail**

S'il y a rappel au travail sans avis préalable alors que la personne salariée a quitté son service, elle reçoit pour chaque rappel :

- Une indemnité de transport équivalant à une (1) heure à taux simple;
- Une rémunération minimale de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

La présente clause ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée.

4.7.02 **Il est convenu que le rappel d'une personne salariée de la liste de disponibilité ne constitue pas un rappel au sens du présent article.**

CHAPITRE 5.0.00 PLANIFICATION DES EFFECTIFS ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

ARTICLE 5.1.00 PRÉAMBULE

Les parties conviennent que le présent processus de gestion de main-d'œuvre est déjà appliqué en pratique dans le milieu de travail. Par le présent article, les parties feront tout le nécessaire pour mettre en pratique ce processus. Il est entendu que les parties utiliseront le processus de gestion de main-d'œuvre traditionnel¹ dans la mesure où le présent processus n'est véritablement pas applicable sur le plan pratique.

ARTICLE 5.2.00 PLANIFICATION DES EFFECTIFS ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

A) Au sein d'une même équipe de recherche

5.2.01 Une fois par année, l'Employeur, en collaboration étroite avec les chercheurs, les personnes salariées et le Syndicat, devra faire une évaluation des projets et de ses besoins en personnel. De plus, une révision des besoins en personnel peut se faire tout au long de l'année. Également, ce type d'évaluation pourra se faire, et ce, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Pour déterminer les besoins en personnel et attribuer les tâches de travail, l'Employeur élabore un plan de gestion des ressources humaines.

Ce plan de gestion des ressources humaines comprend les éléments suivants :

- Besoins de l'employeur ou des chercheurs;
- Nombre de personnes salariées disponibles;
- Expérience professionnelle et qualifications des personnes salariées disponibles (profil professionnel des personnes salariées);
- Formation des personnes salariées disponibles;
- Prévision des besoins en formation pour effectuer le travail à accomplir.

L'élaboration du plan de gestion des ressources humaines sert à procéder à l'attribution du travail aux personnes salariées.

Les principaux critères pour déterminer l'attribution du travail des personnes salariées sont les exigences et les compétences requises ainsi que la capacité de faire le travail.

Advenant le cas où l'élaboration du plan de gestion des ressources humaines ne peut se faire ou ne permet pas de pourvoir aux besoins en personnel de l'employeur, il y aura soit un affichage de poste ou une mise à pied selon le cas.

¹ Le mode de gestion traditionnel sera convenu en CRT.

5.2.02 **Situation où il y a un affichage de poste**

Lorsque le plan de gestion des ressources humaines ne permet pas de répondre aux besoins de l'Employeur et qu'un affichage de poste est requis, la procédure suivante s'applique:

L'Employeur fait l'affichage de poste qui contient minimalement les éléments suivants :

- 1) Titre d'emploi et statut;
- 2) Chercheur responsable;
- 3) Description sommaire du projet de recherche ou de l'activité de recherche;
- 4) Description sommaire des tâches;
- 5) Qualifications et exigences requises;
- 6) Durée prévisible de l'emploi;
- 7) Horaire normal de travail;
- 8) Période d'affichage;
- 9) Toute autre indication susceptible de renseigner la personne salariée quant au poste.

Dans tous les cas, les exigences requises doivent être pertinentes à l'accomplissement de la tâche.

La durée de l'affichage est de dix (10) jours ouvrables.

L'Employeur choisit la personne salariée qui répond le mieux aux exigences normales de l'emploi.

En cas d'égalité entre deux (2) ou plusieurs personnes salariées satisfaisant le mieux aux exigences normales de l'emploi, l'ancienneté constitue le critère déterminant.

La personne salariée choisie a droit à une période d'initiation et d'essai de soixante (60) jours de travail. Lors de cette période d'initiation et d'essai, si l'Employeur juge que son travail n'est pas satisfaisant ou que la personne salariée ne désire plus faire ce travail, la personne salariée se voit retirer cet emploi. Dès lors, la personne salariée pourrait soit retourner à son ancien poste, s'il est toujours disponible, ou se voir attribuer un poste disponible pour lequel elle rencontre les exigences. À défaut de possibilité d'emploi, son nom sera inscrit sur la liste de disponibilité.

5.2.03 **Situation où il y a une ou des mises à pied**

Lorsque le plan de gestion des ressources humaines ne permet pas de répondre aux besoins de l'Employeur et qu'une ou des mises à pied sont requises, la procédure suivante s'applique :

L'Employeur détermine les critères liés aux compétences, qualifications, expertises et habilités nécessaires pour identifier la personne salariée qui sera effectivement mise à pied.

Lorsque l'Employeur fait une mise à pied parmi les personnes salariées visées, il procède de la façon suivante :

L'Employeur identifie la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans le titre d'emploi visé au sein de l'équipe de recherche.

L'Employeur procède à la mise à pied de cette personne salariée sauf si ses compétences, ses qualifications, ses expertises ou ses habiletés sont nécessaires pour le fonctionnement le plus efficace au sein de l'équipe de recherche. Dans ce cas, cette personne salariée demeure au travail et l'Employeur utilise le même processus pour identifier la personne salariée devant être effectivement mise à pied.

La personne salariée mise à pied verra son nom inscrit sur la liste de disponibilité.

L'Employeur donne un préavis écrit à la personne salariée avant de la mettre à pied pour une durée de six (6) mois et plus.

La durée du préavis est :

- a) D'une (1) semaine si la personne salariée justifie moins d'un (1) an de service continu;
- b) De deux (2) semaines si la personne salariée justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu;
- c) De quatre (4) semaines si la personne salariée justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu;
- d) De huit (8) semaines si la personne salariée justifie de dix (10) ans et plus de service continu. Une copie de ce préavis est transmise au Syndicat.

5.2.04 Planification des effectifs et mouvement de personnel

B) Parmi des équipes de recherche différentes :

Lorsque la situation le permet, il sera possible aux parties de faire un plan de gestion des ressources humaines pour le personnel qui travaille ou pourrait travailler au sein d'une ou plusieurs autres équipes de recherche.

Les parties se rencontreront afin d'évaluer la possibilité de faire ce type de plan de gestion des ressources humaines.

Les principaux critères pour déterminer l'attribution du travail des personnes salariées sont les exigences et les compétences requises ainsi que la capacité de faire le travail.

Advenant le cas où le plan de gestion des ressources humaines nécessite l'embauche de personnel, la procédure prévue à l'article 5.2.00 A) s'applique en faisant les adaptations nécessaires. Il en va de même si le plan de gestion des ressources humaines nécessite une ou des mises à pied.

ARTICLE 5.3.00 PÉRIODE DE PROBATION

5.3.01 Durant la période de probation, la personne salariée a droit à tous les avantages de la convention collective.

Toutefois, en cas de congédiement pendant la période de probation, la personne salariée n'a pas droit à la procédure de grief.

5.3.02 Accueil et intégration

Lorsqu'une personne salariée est assujettie à un programme d'accueil et d'intégration, la durée de la période de probation débute à la fin de la période d'accueil et d'intégration qui ne peut excéder vingt (20) jours de travail.

Le programme d'accueil et d'intégration ne peut être appliqué de façon systématique.

5.3.03 Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation.

La période de probation a une durée de cent quatre-vingts (180) jours. L'Employeur rencontre la personne salariée pour lui signifier ses attentes et lui faire part de son appréciation au moins deux (2) fois au cours de cette période, soit environ après la première et la deuxième période de soixante (60) jours travaillés. Si des correctifs sont requis, ils sont signifiés par écrit.

Cependant, si au terme de cette période, la personne salariée n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli cent vingt (120) jours de travail. Tous les congés fériés payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

CHAPITRE 6.0.00 MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI

ARTICLE 6.1.00 LIBELLÉ DU TITRE D'EMPLOI

6.1.01 Agent ou agente de planification, de programmation et de recherche (APPR)

Personne salariée qui est chargée d'un ou plusieurs programmes dans le but de fournir une assistance professionnelle au développement des services. Elle assure les activités de recherche nécessaires à l'identification et à l'évaluation des ressources et des besoins. Elle conçoit et propose les plans et programmes de développement en vue d'assurer une planification adéquate des services. Elle fournit ses conseils relativement à l'implantation ou à l'amélioration de programmes et/ou de services. Elle peut participer aux différentes activités d'enseignement et de formation.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en économique, en sciences de l'administration ou en sciences sociales ou dans toute autre discipline appropriée.

ARTICLE 6.2.00 TRAVAIL HORS ACCRÉDITATION SYNDICALE

6.2.01 Une personne salariée peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation, dans le cadre d'un prêt de service, pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois. Dans le cas où le prêt de service devait se prolonger au-delà de cette période, la personne salariée perd son poste et son statut ainsi que les avantages s'y rattachant.

À la fin du prêt de service, la personne salariée est inscrite sur la liste de disponibilité.

Dans tous les cas, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté et demeure régie par les dispositions de la convention collective.

Pour les personnes salariées en prêt de service à la date de la signature de la présente convention collective, le présent article s'appliquera uniquement à compter de la date d'expiration du contrat de prêt de service.

ARTICLE 6.3.00 RESPONSABILITÉ CIVILE ET PROFESSIONNELLE

6.3.01 Responsabilité civile

L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée 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.

L'Employeur convient de n'exercer aucune mesure disciplinaire contre la personne salariée à cet égard, à moins de faute lourde de la part de la personne salariée dont la preuve incombe à l'Employeur.

6.3.02 **Responsabilité professionnelle**

La personne salariée n'est pas tenue d'accomplir des actions qui contreviendraient aux règles édictées soit par l'ordre professionnel auquel elle appartient, soit par les règles de l'art généralement reconnues dans la discipline concernée et les normes déontologiques applicables.

La personne salariée n'est pas tenue de signer un document de travail qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut endosser ni de modifier un tel document qu'elle croit exact sur le plan professionnel. Dans de tels cas, aucune mesure disciplinaire ne peut lui être imposée.

6.3.03 **Les ordres professionnels**

La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans le cas où l'exercice de la profession est conditionnel à l'appartenance à un tel ordre.

La personne salariée qui appartient à un ordre professionnel assume la totalité des coûts liés à cette appartenance.

ARTICLE 6.4.00 FORMATION – PERFECTIONNEMENT

6.4.01 Les parties reconnaissent l'importance du perfectionnement et collaborent à cette fin.

6.4.02 Les activités de perfectionnement des personnes salariées doivent être compatibles avec les activités de recherche du Centre de recherche. Ces activités peuvent être destinées soit à la totalité des personnes salariées, soit à un groupe parmi celles-ci ou soit à une personne salariée.

6.4.03 Les activités de perfectionnement doivent permettre l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes pour mieux accomplir les tâches de travail actuelles ou pour accomplir de nouvelles tâches de travail

6.4.04 Une personne salariée peut déposer à l'Employeur une demande de perfectionnement.

6.4.05 L'Employeur évalue les demandes de perfectionnement soumises par la ou les personnes salariées. Il décide et autorise les demandes de perfectionnement.

- 6.4.06 En plus des activités de perfectionnement soumises par une ou des personnes salariées, la ou les personnes salariées peuvent suivre d'autres activités de perfectionnement à la demande de l'Employeur.
- 6.4.07 Des périodes de libérations pour participer à une activité de perfectionnement peuvent être accordées par l'Employeur.
- 6.4.08 Au début de chaque année financière (début avril), l'Employeur informe le Syndicat des sommes allouées aux activités de perfectionnement.
- 6.4.09 Au CRT suivant la fin de l'année financière, l'Employeur rend compte des activités de perfectionnement auxquelles les personnes salariées ont participé ainsi que des sommes qui y ont été engagées.
- 6.4.10 L'information relative aux demandes de perfectionnement des personnes salariées est déposée à son dossier.

ARTICLE 6.5.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 6.5.01 Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle de l'emploi.
- 6.5.02 Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, l'Employeur donne un avis écrit d'au moins deux (2) mois au Syndicat et à la personne salariée.
- À la suite de la réception par le Syndicat de l'avis prévu au présent article, celui-ci peut faire à l'Employeur toutes les représentations qu'il juge utiles à cet égard.
- 6.5.03 L'avis transmis au Syndicat comprend les informations suivantes :
- La nature du changement technologique;
 - Le calendrier d'implantation prévu;
 - L'identification des postes touchés par le changement technologique ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;
 - Les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles.
 - Tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.
- 6.5.04 Dans les cas de changements technologiques ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, les parties se rencontrent dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le Syndicat pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur

l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

- 6.5.05 Dans le cas de changements technologiques nécessitant la formation en cours d'emploi de personnes salariées, l'Employeur rencontre le Syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités possibles de formation en cours d'emploi.

CHAPITRE 7.0.00 GRIEF, MÉSENTENTE ET ARBITRAGE

ARTICLE 7.1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

En vue de régler dans le plus bref délai possible tout grief ou mécontentement concernant les conditions de travail des personnes salariées pouvant survenir pendant la durée de la présente convention collective, le Syndicat et l'Employeur conviennent de se conformer à la procédure suivante :

7.1.01 La personne salariée doit discuter de tout problème relatif à ses conditions de travail avec son supérieur immédiat.

7.1.02 Délai de soumission du grief

Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'un représentant du Syndicat, soumet par écrit au représentant de l'Employeur un grief dans les soixante (60) jours de calendrier de la connaissance du fait dont il dérive.

Dans le cas d'une plainte pour harcèlement psychologique, le délai est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Les délais sont de rigueur.

Les parties peuvent convenir conjointement par écrit de prolonger ou de raccourcir les délais prévus à cet article.

7.1.03 Le grief doit énoncer les faits qui en sont à l'origine, et ce, sans préjudice.

7.1.04 Comité de relations du travail

Une rencontre doit avoir lieu au comité de relations de travail pour discuter des griefs avant la demande d'arbitrage, et ce, dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante.

Lorsqu'une telle rencontre ne peut avoir lieu au comité de relations de travail, l'Employeur et le Syndicat doivent favoriser la tenue d'une rencontre avant la demande d'arbitrage.

7.1.05 Réponse de l'Employeur

L'Employeur rend sa réponse par écrit dans les trente (30) jours de la date du dépôt du grief et est transmise au Syndicat.

7.1.06 Grief collectif

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le Syndicat comme tel se croient lésés, le Syndicat ou les personnes salariées concernées peuvent collectivement se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 7.2.00 ARBITRAGE DES GRIEFS

7.2.01 Si la procédure prévue à l'article 7.1.00 n'a pas donné de solution satisfaisante, l'une ou l'autre partie peut exiger que le(s) grief(s) ou mécontente(s) concernant les conditions de travail des personnes salariées soient entendus en arbitrage en communiquant par écrit à la partie adverse une demande à cet effet.

À défaut par la partie qui a déposé le grief de soumettre à l'autre partie la demande d'arbitrage dans les six (6) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré.

7.2.02 Désignation de l'arbitre

Pour la durée de la présente convention collective, les parties conviennent que les griefs sont entendus devant un arbitre choisi par les parties à partir de la présente liste :

Liste des arbitres :

- 1) Louis Garant
- 2) Martin Racine
- 3) Denis Tremblay
- 4) Francine Lamy

Si aucun arbitre de la présente liste ne pouvait offrir une disponibilité dans les douze (12) mois suivant sa nomination, les parties pourront s'entendre sur le choix d'un autre arbitre.

7.2.03 Juridiction relative aux mesures disciplinaires

En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Seuls les motifs indiqués dans l'avis disciplinaire peuvent être invoqués lors de l'arbitrage.

7.2.04 Aveu

Aucun aveu d'une personne salariée ne peut lui être opposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse :

- a) d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du Syndicat;
- b) d'un aveu signé en l'absence d'un représentant dûment autorisé du Syndicat, mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

7.2.05 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas de griefs portant sur des mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

7.2.06 Frais d'arbitrage

- a) Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli.

Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

Cependant, dans le cas d'un congédiement, les honoraires et les frais de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

- b) Dans tous les cas, les honoraires et les frais de l'arbitre relatifs à une remise d'audition ou à un désistement d'un grief sont assumés par la partie qui demande une telle remise ou qui est à l'origine d'un tel désistement.

ARTICLE 7.3.00 MESURES DISCIPLINAIRES ET MESURES ADMINISTRATIVES

7.3.01 La personne salariée convoquée à une rencontre avec un représentant de l'Employeur relativement à son lien d'emploi peut exiger d'être accompagnée d'un représentant du Syndicat.

7.3.02 Tout avis de nature disciplinaire doit être communiqué par écrit, le même jour, à la personne salariée et au Syndicat par un représentant de l'Employeur décrivant les raisons et les faits d'un tel avis. Tel avis est inséré au dossier personnel de la personne salariée.

7.3.03 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le congédiement ou la suspension d'une personne salariée, l'Employeur lui envoie à sa dernière adresse connue ou lui remet un écrit confirmant les raisons et les faits qui ont provoqué son congédiement ou sa suspension.

7.3.04 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le congédiement ou la suspension de la personne salariée.

7.3.05 Tout avis disciplinaire ou tout avis de suspension devient caduc s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les douze (12) mois.

7.3.06 La décision d'imposer un avis disciplinaire, un congédiement ou une suspension est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident dont la preuve lui incombe.

Le délai de trente (30) jours prévus à l'alinéa précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de la personne salariée.

7.3.07 L'Employeur qui applique une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la personne salariée de façon définitive ou temporaire, autrement que par mesure disciplinaire ou par mise à pied, doit dans les cinq (5) jours ouvrables subséquents, informer par écrit la personne salariée des raisons et des faits qui ont provoqué la mesure.

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de la mesure imposée dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

7.3.08 Seuls les raisons et les faits contenus dans l'avis disciplinaire, l'avis de suspension ou l'avis de congédiement sont admissibles en preuve lors d'un arbitrage. Il en est de même pour tout avis ou mesure administrative.

ARTICLE 7.4.00 DOSSIER DE LA PERSONNE SALARIÉE

7.4.01 Sur demande à l'Employeur ou à son représentant, une personne salariée, seule ou accompagnée d'un représentant du Syndicat, peut consulter son dossier personnel.

Sur demande écrite à l'Employeur, la personne salariée peut obtenir des pièces comprises dans son dossier personnel. La personne salariée doit énumérer les pièces dont elle demande copie. L'Employeur pourra exiger des frais raisonnables pour couvrir les frais de photocopies.

7.4.02 Le dossier personnel de la personne salariée comprend :

- Le formulaire de demande d'emploi;
- Le formulaire d'engagement, la demande de personnel et/ou tout document en lien avec le mouvement de la personne salariée;
- Copie des diplômes et attestations d'études ainsi que les documents relatifs à l'expérience acquise et/ou reconnue;
- Toute autorisation de déductions;
- Les rapports formels et périodiques d'appréciation après remise d'une copie à la personne salariée et discussion avec celle-ci;
- Les avis de mesure disciplinaire et/ou de mesure administrative;
- Les avis de départ;
- Copie des rapports d'accidents du travail;
- Tout autre document dont les parties sont en accord pour le déposer et qui est pertinent et en lien avec l'emploi de la personne salariée.

7.4.03 La personne salariée a l'obligation de mettre à jour son dossier personnel et de fournir ses coordonnées.

CHAPITRE 8.0.00 RÉMUNÉRATION

ARTICLE 8.1.00 MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

8.1.01 Relevé de paie

Les informations suivantes apparaissent au relevé de paie :

- le nom de l'Employeur;
- le nom et le prénom de la personne salariée;
- le numéro d'employé;
- le titre d'emploi;
- la date de la période de paie et la date de paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- la nature et le montant des dépôts, primes, indemnités, allocations ou suppléments versés;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- le cumul du salaire et des déductions;
- le nombre de congés de maladie accumulés;
- l'ancienneté accumulée.

8.1.02 Période de paie

Les salaires sont versés aux deux (2) semaines.

8.1.03 Erreur

Advenant une erreur sur la paie d'un montant de vingt-cinq dollars (25 \$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les dix (10) jours ouvrables du versement de la paie, en remettant à la personne salariée le montant dû. Les situations susceptibles de causer un préjudice au dossier de crédit de la personne salariée seront traitées en priorité.

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par l'Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur se fera selon le mode convenu entre l'Employeur et la personne salariée ou à défaut d'entente, selon les critères et mécanismes suivants :

- 1) L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer :

- a) cent quatre-vingts dollars (180 \$) par semaine, plus trente dollars (30 \$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3^e) dans le cas d'une personne salariée qui pourvoit aux besoins de son conjoint, ou si elle a charge d'enfant ou si elle est le principal soutien d'une personne parente;
 - b) cent vingt dollars (120 \$) par semaine dans les autres cas.
- 2) L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de trente pour cent (30 %) du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des six (6) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée.

8.1.04 Montants dus au départ de la personne salariée

L'Employeur remet à la personne salariée les sommes d'argent dues par l'Employeur en salaire et autres bénéfices, selon les modalités habituelles de paiement des salaires, à moins d'une demande écrite à l'effet contraire.

8.1.05 Modes de paiement

Le paiement du salaire est effectué par virement bancaire à une institution financière déterminée par la personne salariée.

- 8.1.06 Un délai maximal de trois (3) semaines sera accordé pour le versement de la première (1^{re}) paie pour une personne nouvellement embauchée. Cette disposition s'applique dans la mesure où la personne salariée a remis à l'Employeur toute l'information et les documents pertinents.

ARTICLE 8.2.00 EXPÉRIENCE PERTINENTE À L'EMBAUCHE

8.2.01 Définition de l'expérience pertinente

La personne salariée est classée dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi selon son expérience pertinente reconnue.

À l'embauche, une (1) année d'expérience pertinente donne droit à un (1) échelon dans l'échelle de salaire.

La personne salariée ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

8.2.02 Expérience des personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste

L'expérience pertinente des personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste se calcule en fonction des heures travaillées (prorata) par rapport à leur titre d'emploi.

8.2.03 Preuve de l'expérience acquise

La personne salariée doit faire la preuve de son expérience pertinente acquise en qualité de temps complet, temps partiel ou non détentrices de poste. Elle doit présenter à l'Employeur une attestation écrite à cet effet dans les soixante (60) jours de son embauche à défaut de quoi son expérience acquise n'est reconnue qu'à compter de la date de la présentation de cette preuve.

L'Employeur s'engage à exiger la preuve des années d'expérience pertinente dès son embauche à défaut de quoi l'Employeur ne peut lui opposer un délai de prescription.

8.2.04 Disposition exceptionnelle

S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite de son expérience pertinente, elle peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en attestant sous serment (déclaration formelle) tous les détails pertinents quant au nom du ou des employeurs, aux dates de travail et au genre de travail.

8.2.05 Attestation d'expérience

Sans préjudice aux droits des autres employeurs, en vertu du présent article, l'Employeur remet à la demande de la personne salariée, à son départ, une attestation écrite de l'expérience qu'il lui a reconnue alors qu'elle était à son emploi.

ARTICLE 8.3.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT ET ALLOCATIONS DIVERSES

8.3.01 Lorsqu'une personne salariée, dans le cadre de ses fonctions, et ce, à la demande de l'Employeur, doit se déplacer à l'extérieur de son lieu de travail habituel, elle a droit minimalement de recevoir les allocations prévues à la circulaire du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) pour les frais de déplacement.

8.3.02 Les allocations pour frais de déplacement, de repas et d'hébergement payés par l'Employeur sont celles prévues à la circulaire du MSSS, dans la Politique du CHU de Québec-Université Laval ou dans le projet de recherche selon la couverture la plus avantageuse.

Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes, conformément aux conditions établies à la signature de la convention collective :

- Déjeuner : 10,40 \$
- Dîner : 14,30 \$
- Souper : 21,55 \$

Et

Frais d'automobile :

- De 0 à 8 000 km : 0,455 \$/km
- 8 001 et plus : 0,375 \$/km

8.3.03 Pour être remboursables, les frais de déplacement et les allocations doivent avoir été encourus dans l'exercice des fonctions de la personne salariée, être raisonnables et être supportés par une preuve matérielle dans le cas où ils dépassent le montant des indemnités quotidiennes listées ci-haut.

CHAPITRE 9.0.00 CONGÉS

ARTICLE 9.1.00 CONGÉS ANNUELS

9.1.01 La personne salariée ayant moins d'un an de service

La personne salariée ayant moins d'un an de service

La personne salariée ayant moins d'un an de service au trente (30) avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.

Toute personne salariée qui, au 30 avril, n'a pas un an de service peut, avec l'assentiment de l'employeur, compléter sa période de congé annuel, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables à ses frais.

9.1.02 La personne salariée, ayant un an et plus de service au 30 avril, a droit à vingt (20) jours ouvrables de congés annuels payés.

Toute personne salariée qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum de congés annuels payés suivant :

17 et 18 ans de service au 30 avril : 21 jours ouvrables;

19 et 20 ans de service au 30 avril : 22 jours ouvrables;

21 et 22 ans de service au 30 avril : 23 jours ouvrables;

23 et 24 ans de service au 30 avril : 24 jours ouvrables.

La personne salariée ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congés annuels payés.

La personne salariée embauchée à compter du 14 mai 2006 qui n'a pas quitté le réseau de la santé et des services sociaux depuis plus d'un (1) an se voit reconnaître toutes les années de service accumulées dans le réseau de la santé et des services sociaux aux fins de déterminer son quantum de congés annuels. Pour la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service dans le nouvel établissement au 30 avril, le quantum de congés annuels et la rémunération afférente sont établis au prorata du nombre de mois de service durant l'année de référence (1^{er} mai au 30 avril). Toutefois, cette personne salariée peut compléter, à ses frais, son nombre de jours de congés annuels jusqu'à concurrence du quantum auquel elle aurait eu droit si elle avait été à l'emploi de l'établissement durant toute l'année de référence.

9.1.03 Aux fins de calcul, la personne salariée embauchée entre le premier (1^{er} et le quinzième (15^e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un mois complet de service.

9.1.04 La période de service donnant droit au congé annuel s'établit 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante

9.1.05 Rémunération

En congé annuel, la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

La personne salariée à temps partiel ou non-détentrice de poste qui devient personne salariée à temps complet en cours d'une période de référence a droit aux bénéfices des congés annuels calculés dans les proportions déterminées au présent article pour la période de temps où elle a travaillé à temps complet.

Pour la période de temps où elle a travaillé à temps partiel, la personne salariée est rémunérée selon l'annexe 4.

9.1.06 Indemnité du départ

Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'employeur, elle a droit au bénéfice des jours de congés annuels accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

9.1.07 Période de congé annuel

La période d'accumulation du congé annuel s'étend du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

9.1.08 Prise du congé annuel

La personne salariée peut prendre son congé annuel de façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine. Cependant, la personne salariée peut prendre ces journées de manière fractionnée.

9.1.09 Inscription des préférences pour le congé annuel

Les personnes salariées inscrivent leur préférence. l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte des préférences exprimées par les personnes salariées d'un même service et selon leur ancienneté.

9.1.10 Confirmation de la répartition des congés annuels

L'employeur informe les personnes salariées de la répartition des congés annuels.

9.1.11 Modification du congé annuel

Toute modification au congé annuel doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

9.1.12 Report du congé annuel

Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait

préventif de la personne salariée enceinte ou qui allaite, survenu avant le début de sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée de la période de son congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas son congé annuel est reporté automatiquement.

ARTICLE 9.2.00 CONGÉS FÉRIÉS

9.2.01 Nombre de congés fériés

L'Employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année, soit du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, treize (13) congés fériés et payés, incluant ceux institués ou à être institués par loi ou décret gouvernemental.

Le point de départ pour la reconnaissance de ces congés fériés est le 1^{er} juillet.

9.2.02 Liste des congés fériés

L'Employeur reconnaît et observe les jours fériés suivants :

- 1) La fête du Canada
- 2) La fête du Travail
- 3) L'Action de grâces
- 4) La veille de Noël
- 5) Noël
- 6) Le lendemain de Noël
- 7) La veille du jour de l'An
- 8) Le jour de l'An
- 9) Le lendemain du Jour de l'An
- 10) Le Vendredi saint
- 11) Le lundi de Pâques
- 12) La Journée nationale des patriotes
- 13) La fête nationale du Québec

L'employeur s'engage à respecter le calendrier d'observance émis par le CHU de Québec- Université Laval. L'employeur transmet ce calendrier au syndicat.

9.2.03 Conditions pour bénéficier du congé férié et payé

Pour bénéficier du congé férié et payé, la personne salariée doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour chômé, à moins que :

- a) Le congé hebdomadaire n'ait été fixé le lendemain ou la veille du congé;
- b) La personne salariée ne soit en congé annuel à ce moment;

- c) Son absence, avec ou sans solde, n'ait été autorisée par l'Employeur ou motivée par une raison grave ou autorisée par une disposition de la convention collective.

- 9.2.04 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant le congé annuel ou pendant une absence maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents du travail, les personnes salariées à temps complet ne perdent pas ce congé férié.
- 9.2.05 Pour les personnes salariées à temps partiel, les congés fériés sont compensés par un pourcentage (5,7 %) au prorata du nombre d'heures travaillées à chaque période de paie.
- 9.2.06 En congé férié et payé, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

ARTICLE 9.3.00 CONGÉS SPÉCIAUX

9.3.01 L'employeur accorde à la personne salariée :

- a) cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant à charge ou de son enfant mineur dont elle n'a pas la charge;
- b) trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent), beau-père, belle-mère, bru et gendre;
- c) un (1) jour civil de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 9.3.01-a)), de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence.

9.3.02 Début de l'absence

Les congés prévus à l'alinéa 9.3.01 a) se calculent à compter de la date du décès ou du lendemain.

Ceux prévus à l'alinéa 9.3.01 b) se prennent de façon continue entre la date du décès ou du lendemain et celle des funérailles.

Le congé prévu à l'alinéa 9.3.01 c) se prend le jour des funérailles.

Toutefois, la personne salariée peut choisir d'utiliser un des jours de congé lorsque l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister. En aucune façon,

l'application de cet alinéa ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée une rémunération additionnelle à celle prévue à la clause 9.3.03.

9.3.03 **Salaire**

Pour les jours civils de congé dont il est fait mention à la clause 9.3.01, la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention collective.

9.3.04 **Attestation des événements**

Dans tous les cas, la personne salariée prévient sa supérieure ou son supérieur immédiat ou la directrice ou le directeur du personnel et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

9.3.05 **Congé pour mariage ou union civile**

À l'occasion de son mariage ou union civile, toute personne salariée à temps complet a droit à une (1) semaine de congé avec solde.

La personne salariée détentrice de poste à temps partiel a aussi droit à un tel congé au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas où cette personne salariée détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste. Les personnes salariées à temps partiel non détentrices de poste ont droit à ce congé au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

Ce congé pour mariage ou union civile est accordé à la condition que la personne salariée en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance.

9.3.06 **Congé pour responsabilités familiales**

La personne salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter du travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie ou prises sans solde, au choix de la personne salariée.

Ce congé peut être fractionné en demi-journées si l'employeur y consent.

9.3.07 Une personne salariée peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la *Loi sur les normes du travail*, en informant l'employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

Pendant ce congé sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience. Elle continue de participer au régime d'assurance maladie de base en assumant sa quote-part des primes. Elle peut également continuer de participer aux régimes optionnels d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en assumant la totalité des primes.

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

De même, au retour du congé sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé

ARTICLE 9.4.00 CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

CONGÉ SANS SOLDE

- 9.4.01 Après un (1) an de service chez l'Employeur, au 30 avril, toute personne salariée a droit, à chaque année, après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines.
- 9.4.02 Toute répartition différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'Employeur.
- 9.4.03 La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service peut obtenir, après entente avec l'Employeur, et une (1) fois par période de quatre (4) ans, une (1) prolongation du congé sans solde prévu au paragraphe précédent. La durée totale de ce congé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.
- 9.4.04 Pour obtenir un congé sans solde de plus de quatre (4) semaines, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à l'Employeur et en remettre une copie au Syndicat, et ce, au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant les dates et la durée du congé. L'octroi de ce type de congé sans solde est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du service.

CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

- 9.4.05 L'Employeur peut accorder, à une personne salariée qui a trois (3) ans de service au 30 avril, un congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.
- 9.4.06 La personne salariée doit faire la demande par écrit à l'Employeur et en remettre une copie au Syndicat, et ce, au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine et ne peut être renouvelé qu'une (1) fois, à moins d'entente différente.
- 9.4.07 La personne salariée à temps complet à qui on accorde le congé conserve son emploi, mais voit son statut changer pendant la durée du congé.
- 9.4.08 À son retour au travail après un tel congé et/ou prolongation, la personne salariée doit travailler pour la durée équivalente à son congé partiel sans solde jusqu'à concurrence d'une (1) année pour redevenir éligible à un tel congé.
- 9.4.09 Ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement un autre congé sans solde, autre qu'un congé prévu au présent article à la suite d'un congé de maternité, parental, de paternité ou d'adoption.
- 9.4.10 Une fois le congé accordé, sa durée ne peut être modifiée sans le consentement de l'Employeur et de la personne salariée concernée.
- 9.4.11 **Congé sans solde pour enseigner**
Une personne salariée qui a au moins un (1) an de service chez l'Employeur peut obtenir, après entente avec l'Employeur, par demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois pour enseigner une discipline reliée à l'emploi de la personne salariée.
- 9.4.12 **Fonction civique**
La personne salariée a droit aux congés et bénéfices prévus aux lois électorales en vigueur.
- 9.4.13 **Dispositions générales**
Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède trente (30) jours :
- 1) Ancienneté**
La personne salariée conserve son ancienneté lors de la prise de congé sans solde de plus de trente (30) jours.
Dans les cas suivants, elle conserve et accumule de l'ancienneté :

- a) Lors de la prise d'un congé partiel sans solde;
- b) La première année du congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner.

2) Expérience

La personne salariée conserve l'expérience acquise au moment du début de son congé sauf lors d'un congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université. Le temps passé à la commission scolaire, au cégep ou à l'université, compte comme expérience acquise aux fins de salaire, et ce, pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois;

De plus, l'expérience pertinente acquise lors d'un congé sans solde où la personne salariée a occupé un travail en lien avec son emploi est reconnue pour fins de rémunération, et ce, pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois. La personne salariée doit être en mesure d'en faire la preuve.

3) Assurance collective

La personne salariée peut maintenir sa participation aux autres régimes assurés en payant seules toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. La personne salariée pourra prendre entente avec le service de rémunération. À défaut d'entente, l'Employeur facturera la personne salariée après un maximum de trois (3) mois.

4) Régime de retraite

La personne salariée en congé sans solde est régie, quant à son régime de retraite, par les dispositions de la loi sur le RREGOP. Dans le cas d'un congé partiel sans solde de plus de vingt pour cent (20 %) d'un poste à temps complet et d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours, la personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles.

5) Retour avant la date prévue

Après un préavis écrit à l'Employeur d'au moins trente (30) jours, la personne salariée peut, en tout temps au cours de son congé sans solde ou partiel sans solde, reprendre son emploi ainsi que les conditions applicables qu'elle détenait ou retourne sur la liste de disponibilité si tel était le cas.

6) Modalités de retour

La personne salariée revient au travail à l'expiration de son congé, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de chez l'Employeur.

ARTICLE 9.5.00 CONGÉS DE MALADIE

9.5.01 La période de référence pour l'accumulation des congés de maladie est du 1^{er} décembre d'une année au 30 novembre de l'année subséquente.

9.5.02 Toute personne salariée à temps complet a droit à maximum de 9,6 jours ouvrables de congés de maladie par année de référence dont cinq (5) jours peuvent être pris séparément pour motifs personnels avec un préavis raisonnable. La prise du congé pour motifs personnels ne doit pas avoir pour effet de causer un préjudice sérieux au fonctionnement du service.

Ces jours s'accumulent au rythme de 0,80 jour ouvrable par mois de service complet.

9.5.03 La personne salariée à temps complet qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie auxquels elle a droit, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année. Cependant, un maximum de cinq (5) jours sera payé.

9.5.04 La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, accumule des congés de maladie, comme il est prévu pour les personnes salariées à temps complet, au prorata du nombre d'heures travaillées.

La personne salariée temps à partiel qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie auxquels elle a droit, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année. Cependant, le calcul des jours se fait au prorata du maximum de cinq (5) jours payés.

ARTICLE 9.6.00 JURÉ OU TÉMOIN

9.6.01 La personne salariée appelée à agir comme jurée, candidate jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme jurée, candidate jurée ou témoin, la différence entre son salaire régulier et, s'il y a lieu, l'indemnité versée à ce titre par la cour.

Dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.

ARTICLE 9.7.00 CONGÉS LIÉS AUX DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

Sous réserve de l'alinéa A de la clause 9.7.11 et de la clause 9.7.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 9.7.05, le congé de paternité prévu à la clause 9.7.21A ou le congé pour adoption prévu à la clause 9.7.22A.

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

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

9.7.03A Le salaire hebdomadaire de base², le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

² On entend par « salaire hebdomadaire de base » le salaire régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que la rémunération additionnelle payable à la personne salariée en vertu de la convention collective en raison de sa formation postsecondaire et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

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

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

- 9.7.05 La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 9.7.08 ou 9.7.08A, doivent être consécutives.

La salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 9.7.08 ou 9.7.08A, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 9.7.10, 9.7.11 et 9.7.11A, selon le cas.

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

- 9.7.06 La salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 9.7.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour la salariée admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.

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

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

- 9.7.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie liée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.13 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 9.7.28.

9.7.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 9.7.08 ou 9.7.08A, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des clauses 9.7.10, 9.7.11 ou 9.7.11A, selon le cas, sous réserve de la clause 9.7.01.

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

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

CAS ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

9.7.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service³ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante⁴ :

1° en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au sous-alinéa a);

³ La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁴ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

2^o et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

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

9.7.10A L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

L'employeur qui verse le salaire habituel prévu par le paragraphe précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-alinéa 1^o du 1^{er} alinéa de la clause 9.7.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue à la clause 9.7.10 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissibles au Régime d'assurance-emploi

- 9.7.11 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée de la façon suivante :
- A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante⁵ :
- en additionnant :
- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
 - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).
- B. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa A, une indemnité calculée selon la formule suivante :
- 1^o en additionnant :
- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
 - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a);
- 2^o et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une salariée 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 d'assurance-emploi.

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 10 de l'alinéa B du premier alinéa et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-

⁵ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

La clause 9.7.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

9.7.11A La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 9.7.10 et 9.7.11.

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

En additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

Le 4^e alinéa de la clause 9.7.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

9.7.12 Dans les cas prévus par les clauses 9.7.10, 9.7.11 et 9.7.11A :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins de la présente clause, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des clauses 9.7.10, 9.7.11 et 9.7.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent alinéa.

c) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel ou non-détentrice de poste est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 9.7.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), les semaines pendant lesquelles la salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent alinéa constituent une des stipulations expresses visées par la clause 9.7.04.

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

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

9.7.14 La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

- 9.7.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 9.7.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés à la clause 9.7.28.

- 9.7.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 9.7.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 9.7.17 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 9.7.31.

La salariée qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

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

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, la salariée ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'assignation est terminée, la salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

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

Assignment provisoire et congé spécial

9.7.19 La salariée peut demander d'être assignée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

- a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître.
- b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.
- c) Elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être assignée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'assignation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La salariée ainsi assignée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

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

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

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

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

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

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'employeur l'assignera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

9.7.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

9.7.20 Dans le cas des visites visées à l'alinéa c) de la clause 9.7.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 9.7.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 9.7.18 de la section II. La salariée visée aux alinéas a), b) et c) de la clause 9.7.19A peut également se prévaloir des

bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas de l'alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

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

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

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

9.7.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 9.7.33 et 9.7.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

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

9.7.21B Pendant le congé de paternité prévu à la clause 9.7.21A, le salarié, qui a complété vingt (20) semaines de service⁶, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de la clause 9.7.10 ou les 2^e, 3^e et 4^e de la clause 9.7.11, selon le cas, et la clause 9.7.10A s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

9.7.21C Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-

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

emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 9.7.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

- 9.7.21D La clause 9.7.12 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux clauses 9.7.21B ou 9.7.21C en faisant les adaptations nécessaires.

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

- 9.7.22 La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

- 9.7.22A La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 9.7.33 et 9.7.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

- 9.7.23 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 9.7.22A, la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e paragraphes de la clause 9.7.10 ou les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de la clause 9.7.11, selon le cas, et la clause 9.7.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

- 9.7.24 La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la

clause 9.7.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

9.7.24A La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

9.7.25 La clause 9.7.12 s'applique à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue aux clauses 9.7.23 ou 9.7.24 en faisant les adaptations nécessaires.

9.7.26 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Malgré les dispositions des paragraphes qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions de la clause 9.7.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 9.7.28.

SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

9.7.27 A) La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :

- a) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 9.7.05;
- b) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 9.7.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance;
- c) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à la clause 9.7.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 125^e semaine suivant

la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son employeur, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

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

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'elle l'ait signifié dans sa première demande de modification.

La personne salariée à temps partiel ou non-détentrice de poste a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la personne salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalant à deux jours et demi (2 ½).

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

Lorsque le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée du secteur public, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

- B) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.
- C) Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut, au cours de la deuxième (2^e) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de disponibilité de son établissement plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales. La personne salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

9.7.28 Au cours du congé sans solde prévu à la clause 9.7.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du

congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans solde, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel ou non-détentrice de poste.

Malgré les paragraphes précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

Pendant la durée d'un des congés prévus à la clause 9.7.27, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

- 9.7.29 La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins de la présente clause, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

- 9.7.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

- 9.7.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socioaffectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux clauses 9.7.28, 9.7.31 et 9.7.32.

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et les préavis

9.7.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

- a) Les congés prévus aux clauses 9.7.21 et 9.7.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur;
- b) Les congés visés aux clauses 9.7.21A et 9.7.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 9.7.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 9.7.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 9.7.31.

La personne salariée qui ne se conforme pas au sous-alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

9.7.31 Le congé sans solde visé à la clause 9.7.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

La personne salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

9.7.32 La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

9.7.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 9.7.21A ou son congé pour adoption prévu à la clause 9.7.22A, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

9.7.33A Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à la clause 9.7.21A, le congé pour adoption prévu à la clause 9.7.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu à la clause 9.7.27 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.13 de la *Loi sur les normes du travail*.

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 9.7.28 durant cette période.

9.7.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 9.7.33 et 9.7.33A, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 9.7.21A ou 9.7.22A, selon le cas, sous réserve de la clause 9.7.01.

9.7.33C La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 9.7.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 9.7.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 9.7.28 durant cette période.

- 9.7.34 La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux clauses 9.7.21, 9.7.21A, 9.7.22, 9.7.22A et 9.7.24A bénéficie des avantages prévus à la clause 9.7.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 9.7.18 de la section II.
- 9.7.35 La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.
- De même la personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux clauses 9.7.21A ou 9.7.22A.
- 9.7.35A Tout indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.
- 9.7.36 Advenant des modifications au 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, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.
- 9.7.37 **Dispositions transitoires**
- Malgré les dispositions des clauses 9.7.10, 9.7.10A, 9.7.11, 9.7.11A, 9.7.21B, 9.7.21C, 9.7.23 et 9.7.24 du présent article, la personne salariée qui, à la date de signature de la présente convention collective, reçoit une indemnité conformément aux clauses correspondantes des dispositions nationales de la convention collective FSSSS-CSQ 2016-2020, continue de recevoir cette indemnité conformément aux méthodes de calcul ou conditions qui étaient prévues à ces clauses, pourvu qu'elle y ait droit.

ARTICLE 9.8.00 PROTECTION EN CAS DE BAISSSE DES RÉGIMES

- 9.8.01 Les parties conviennent de ce qui suit :

L'article des droits parentaux prévus à la convention collective 2016-2020 du réseau de la santé et des services sociaux est intégré à la présente convention collective URSP-CHU de Québec en faisant les adaptations nécessaires au secteur de la recherche notamment en incluant l'article suivant : Advenant des modifications à la baisse ou à la hausse du Régime québécois d'assurance parentale, à la *Loi sur l'assurance-emploi*, à la *Loi sur les normes du travail* relatives aux droits parentaux ou tout autre disposition législative pertinente, la convention collective sera modifiée en conséquence.

CHAPITRE 10.0.00 RÉGIMES DE PROTECTION DU REVENU

ARTICLE 10.1.00 ASSURANCES COLLECTIVES

- 10.1.01 Les personnes salariées bénéficient des régimes d'assurances en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective ou d'un régime équivalent.
- 10.1.02 La contribution maximale de l'Employeur est déterminée à 50 % de la prime payable par la personne salariée jusqu'à un maximum de 1600 \$ par année.
- 10.1.03 À la demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre annuelle se tiendra avec les parties et l'assureur ou son mandataire afin de faire le point sur l'évolution de la situation des régimes d'assurances. Cette rencontre se tiendra au plus tard dans les trente (30) jours de la demande.
- 10.1.04 Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur fera les démarches requises auprès du preneur du contrat d'assurance pour lui demander la possibilité de transmettre au Syndicat l'information relative au contrat d'assurance.
- 10.1.05 L'Employeur fournit à chaque personne salariée une brochure explicative sur les dispositions et les différentes protections comprises dans les régimes d'assurances collectives.

ARTICLE 10.2.00 RÉGIME DE RETRAITE

- 10.2.01 Les personnes salariées sont régies 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.
- 10.2.02 **Congé partiel sans solde**
- a) Le congé partiel sans solde a pour effet de permettre à la personne salariée 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 de la personne salariée 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 de la personne salariée 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 du service;
- e) Les ententes prises en fonction de la présente section sont d'une durée convenue entre la personne salariée et l'Employeur;
- f) Les ententes prises en fonction de la présente section sont renouvelables, modifiables et peuvent être interrompues à tout moment. après entente entre l'Employeur et la personne salariée;
- g) Malgré l'alinéa précédent, si les besoins du service le nécessitent, l'Employeur et la personne salariée peuvent s'entendre soit à mettre fin au présent congé partiel sans solde ou prévoir un aménagement;
- h) La demande doit être faite, par écrit, au moins trente (30) jours avant le début de l'entente;
- i) Ces ententes doivent être conformes et demeurent sujettes à toutes les autres dispositions de la loi sur le RREGOP.

CHAPITRE 11.0.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

ARTICLE 11.1.00 COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ ET MESURES PRÉVENTIVES

11.1.01 Examen médical

La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'Employeur.

Ces examens, immunisations et traitements exigés par l'Employeur doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

11.1.02 Soins d'urgence

En cas d'urgence, l'Employeur fournit gratuitement les soins requis par la personne salariée qui est au travail.

11.1.03 Santé et sécurité au travail

L'Employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées et le Syndicat y collabore.

11.1.04 Comité de santé et sécurité au travail

Une personne salariée représentante du Syndicat siège sur le comité paritaire de santé et sécurité au travail du CRCHU de Québec-Université Laval et les parties s'entendent pour maintenir la pratique actuelle du comité de santé et sécurité au travail.

La personne salariée représentante du Syndicat identifie et rapporte au comité les situations qui peuvent être une source de danger pour les personnes salariées dans le cadre de leur travail. Elle transmet au Syndicat les projets d'ordre du jour et les procès-verbaux des réunions.

La personne salariée nommée sur ce comité est libérée de son travail le temps nécessaire pour accomplir son mandat.

ARTICLE 11.2.00 DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE

11.2.01 Obligations de l'employeur

L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

11.2.02 Droit de la personne salariée

Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

11.2.03 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à n'exercer aucune discrimination, harcèlement psychologique ou violence. Ils collaborent pour que le milieu de travail en soit exempt conformément aux politiques, aux différentes lois et chartes en vigueur.

11.2.04 L'Employeur et le Syndicat conviennent que les personnes salariées ne devraient pas être sujettes à de la discrimination, du harcèlement psychologique ou de la violence à l'occasion de son travail.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de discrimination, de harcèlement psychologique ou de violence par les moyens appropriés.

11.2.05 Le délai pour déposer toute plainte ou grief relativement à une situation relevant de la présente clause est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

CHAPITRE 12.0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

ARTICLE 12.1.00 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

- 12.1.01 La personne salariée participe à la mission de recherche du Centre de recherche du CHU de Québec-Université Laval.
- 12.1.02 La personne salariée est reconnue, si cela s'applique, comme auteur ou inventeur, et ce, conformément aux lois et règlements applicables. Elle est couverte par les règlements en vigueur au Centre de recherche du CHU de Québec-Université Laval en cette matière.
- 12.1.03 En cas de litige, le cas est traité selon les dispositions du Cadre réglementaire sur l'organisation et les bonnes pratiques de la recherche au CHU de Québec-Université Laval.

ARTICLE 12.2.00 TÉLÉTRAVAIL

12.2.01 Préambule

Les parties considèrent qu'il peut être avantageux pour les personnes salariées et l'Employeur d'élaborer un projet pilote de télétravail.

Les parties conviennent de soumettre au comité de relations de travail toute l'information nécessaire afin d'examiner les paramètres et les conditions préalables à la réalisation d'un projet pilote de télétravail.

ARTICLE 12.3.00 SERVICES MINIMUMS MAINTENUS EN CAS DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT

- 12.3.01 En cas de grève ou de lock-out, les parties conviennent qu'un nombre suffisant de personnes salariées capables de faire le travail requis doit être présent et maintenu au travail pour éviter de compromettre la viabilité des projets de recherche en cours ou d'induire une interruption ou un retard dans les travaux de recherche qui risquerait de :
- a) Mettre en danger ou affecter la santé ou la sécurité des animaux ou des personnes;
 - b) Mettre en danger ou causer des dommages aux animaux et organismes vivants, aux biens, aux matières périssables.

Les services maintenus en cas de grève ou de lock-out doivent permettre de pérenniser les recherches en tout temps au cours de la grève ou du lock-out. On entend par pérennisation tout geste nécessaire pour éviter de compromettre la viabilité des projets de recherche en cours ou la détérioration du capital de recherche.

- 12.3.02 Les parties conviennent de se rencontrer au moins sept (7) jours ouvrables avant le début de l'exercice du droit de grève ou de lock-out pour convenir du

nombre d'heures de prestation de travail que les personnes salariées capables de faire le travail requis devront fournir pendant la grève ou le lock-out.

En cas de mésentente sur la détermination des services maintenus ou des personnes requises et avant le début de l'exercice du droit de grève ou de lock-out, les parties conviennent de nommer un médiateur-arbitre pour déterminer le nombre d'heures de prestation de travail que les personnes salariées devront fournir pendant la grève ou le lock-out.

- 12.3.03 Le médiateur-arbitre sera saisi d'une demande de service par une lettre adressée par l'une ou l'autre des parties. Sur réception de cette lettre, le médiateur-arbitre devra convoquer les parties au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de ladite lettre. Le médiateur-arbitre accepte le mandat spécifique à l'effet que, dans un premier temps, il devra tenter d'aider les parties à trouver une solution en contexte de médiation. Ensuite, à défaut d'y parvenir, le médiateur-arbitre devra rendre une décision sur la base des échanges et des faits mis en preuve pendant la médiation. Le cas échéant, il s'engage à rendre sa sentence dans les trente (30) jours suivant la dernière séance de médiation.

Les parties ne pourront exercer le droit de grève ou de lock-out tant que les services minimums maintenus en cas de grève ou de lock-out n'auront pas été déterminés par entente ou par le médiateur-arbitre.

- 12.3.04 Les frais du médiateur-arbitre sont assumés à parts égales par chaque partie.
- 12.3.05 La procédure prévue au présent article tient lieu et place de la procédure d'arbitrage prévue à la présente convention.

ARTICLE 12.4.00 CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFÉRENTES OU INCONNUES

- 12.4.01 Les parties conviennent qu'il soit possible que certaines conditions de travail soient différentes ou inconnues des parties au moment de la signature de la convention collective.
- 12.4.02 Les parties s'engagent à discuter au Comité des relations de travail les cas pouvant survenir en lien avec le paragraphe précédent.

CHAPITRE 13.0.00 DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

ARTICLE 13.1.00 DURÉE

13.1.01 Les parties s'entendent sur la durée de la convention collective qui sera de 3 ans, soit du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2022.

13.1.02 La partie patronale accepte les dispositions suivantes :

- 1) Rétablissement salarial pour tous les employés (à l'emploi ou non);
- 2) Application de la clause de la relativité salariale : lettre d'entente 23 de la convention collective nationale 2016-2020;
- 3) Application de la politique salariale du gouvernement 2016-2020, excluant ce qui a déjà été versé;
- 4) Remorque PSG pour 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 et 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 incluant les montants forfaitaires ou autres;
- 5) Appliquer la politique gouvernementale sur les avancements d'échelle salariale (référence article 27 convention nationale 2016-2020);
- 6) Assurance collective : Le nouveau régime d'assurance collective entre en vigueur le ou vers le 1^{er} janvier 2020;
- 7) Congés de maladie : application des dispositions actuelles jusqu'au 30 novembre 2019, par la suite, application des dispositions de la nouvelle convention collective;
- 8) Les personnes salariées à temps plein auront droit à 9,6 jours de congé de maladie par année dont seulement cinq (5) sont monnayables, et les personnes salariées à temps partiel ont droit au même avantage, mais le calcul se fait au prorata du nombre d'heures travaillées;

En contrepartie, le Syndicat accepte de :

- 1) Retirer les griefs sur les paramètres salariaux à la réception des sommes dues;
- 2) S'acquitter des frais d'arbitrage encourus lors de la remise sine die (arbitre Denis Tremblay)

ARTICLE 13.2.00 RÉTROACTIVITÉ

13.2.01 Paramètres généraux d'augmentation salariale

a) Période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

La personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,30 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

b) Période allant du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2016 est majoré de 1,5 % avec effet le 1^{er} avril 2016.

c) Période allant du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2017 est majoré de 1,75 % avec effet le 1^{er} avril 2017.

d) Période allant du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2018 est majoré de 2,0 % avec effet le 1^{er} avril 2018.

e) Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

La personne salariée a également droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Relativité salariale : La personne salariée voit également son salaire en vigueur au 1^{er} avril 2019 être majoré de 2,49 % avec effet le 2 avril 2019.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé à Québec, ce 20^e jour du mois de décembre de l'année 2019.

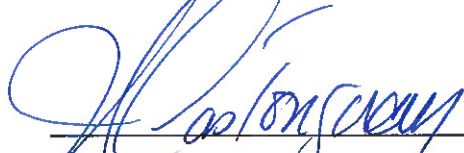
Pour le SPPSPQ-CSQ :



Étienne Pigeon, PhD
Président du SPPSPQ-CSQ



Diane Audet
Vice-présidente du SPPSPQ-CSQ

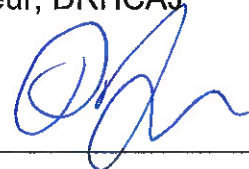


Nathaly Castonguay, négociatrice
Centrale des syndicats du Québec

Pour le CHU de Québec-
Université Laval :



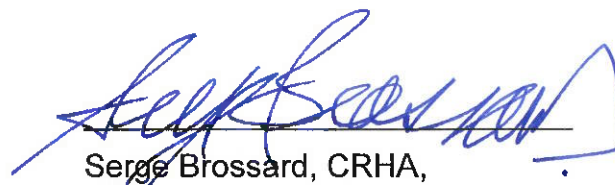
Michel Boudreault
Directeur, DRHCAJ



Pierre Julien, PhD
Membre du comité de négociation



Karine Trudel, membre du comité
de négociation



Serge Brossard, CRHA,
Négociateur patronal

ANNEXE 1 LIBELLÉ DU TITRE D'EMPLOI

1565 – Agent ou agente de planification, de programmation et de recherche

Catégorie de personnel

4 – Techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux

Sous-catégorie de personnel

42 – Professionnel de la santé

Heures par semaine

35

Libellé

Personne qui est chargée d'un ou plusieurs programmes dans le but de fournir une assistance professionnelle au développement des services. Elle assure les activités de recherche nécessaires à l'identification et à l'évaluation des ressources et des besoins. Elle conçoit et propose les plans et programmes de développement en vue d'assurer une planification adéquate des services. Elle fournit ses conseils relativement à l'implantation ou à l'amélioration de programmes et/ou de services. Elle peut participer aux différentes activités d'enseignement et de formation.

Doit détenir un baccalauréat dans une discipline universitaire appropriée telle qu'en sciences de l'administration, en sciences humaines ou en sciences sociales.

ANNEXE 2 ÉCHELLE DE SALAIRE des APPRs

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 (\$)	1,5 % Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$)	1,75 % Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)	2 % Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 (\$)	2,49 % Taux à compter du 2019-04-02 (\$)
1	22,09	22,42	22,82	23,27	23,85
2	22,93	23,28	23,68	24,16	24,76
3	23,81	24,16	24,59	25,08	25,70
4	24,71	25,08	25,52	26,03	26,68
5	25,66	26,04	26,5	27,03	27,70
6	26,64	27,04	27,51	28,06	28,76
7	27,69	28,10	28,59	29,17	29,90
8	29,55	29,99	30,52	31,13	31,91
9	30,72	31,18	31,72	32,36	33,17
10	31,93	32,41	32,98	33,64	34,48
11	33,20	33,70	34,29	34,98	35,85
12	34,53	35,05	35,66	36,38	37,29
13	35,94	36,48	37,12	37,86	38,80
14	37,39	37,95	38,61	39,39	40,37
15	38,92	39,51	40,20	41,00	42,02
16	39,88	40,48	41,19	42,01	43,06
17	40,86	41,47	42,2	43,04	44,11
18	41,88	42,51	43,25	44,12	45,22

du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 – Rémunération additionnelle de 0,30 \$
pour chaque heure rémunérée

du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 – Rémunération additionnelle de 0,16 \$
pour chaque heure rémunérée

Remorque PSG du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 et 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022
incluant les montants forfaitaires ou autres

ANNEXE 3 LISTE D'ANCIENNETÉ



CHU de Québec
Exécuté le 2019-11-05

Site	Service	Statut	Titre Emploi	Matricule Nom Prénom	Ancienneté Embauche Comparaison format
0001 - Chul	Non défini	2 - Tct	1565 - Agent plan.prog.rech	80259 - LORCY, ARMELLE GENEVIEV	4A-190.00J
0001 - Chul	Non défini	2 - Tct	1565 - Agent plan.prog.rech	80394 - ZAFACK-GUETSOP, JOSELINE	0A-173.00J
0001 - Chul	Non défini	2 - Tct	1565 - Agent plan.prog.rech	85051 - COURTEMANCHE, YOHANN	0A-348.89J
0001 - Chul	Non défini	2 - Tct	1565 - Agent plan.prog.rech	85165 - LYONNAIS, MARIE- CLAUDE	2A-131.01J
0001 - Chul	Non défini	2 - Tct	1565 - Agent plan.prog.rech	86529 - GARIEPY, MARIE- CLAUDE	8A-115.00J
0001 - Chul	Non défini	2 - Tct	1565 - Agent plan.prog.rech	86717 - ZHOU, ZHOU	6A-160.50J
0001 - Chul	Non défini	2 - Tct	1565 - Agent plan.prog.rech	86828 - ACHOUBA, ADEL	4A-190.00J
0001 - Chul	Non défini	4 - Tpt	1565 - Agent plan.prog.rech	13971 - MOISAN, CAROLINE	4A-269.10J
0001 - Chul	Non défini	4 - Tpt	1565 - Agent plan.prog.rech	15799 - DECEUNINCK, GENEVIEVE	12A-153.98J
0001 - Chul	Non défini	4 - Tpt	1565 - Agent plan.prog.rech	17467 - AUDET, DIANE	14A-067.03J
0001 - Chul	Non défini	4 - Tpt	1565 - Agent plan.prog.rech	17570 - OUELLET, NATHALIE	16A-024.80J
0001 - Chul	Non défini	4 - Tpt	1565 - Agent plan.prog.rech	80224 - CARAZO, SARA	0A-267.40J
0001 - Chul	Non défini	4 - Tpt	1565 - Agent plan.prog.rech	80326 - DESROCHERS- COUTURE, MIREILLE	1A-164.73J
0001 - Chul	Non défini	4 - Tpt	1565 - Agent plan.prog.rech	80550 - PISUKTIE, TINA	1A-037.75J
0001 - Chul	Non défini	4 - Tpt	1565 - Agent plan.prog.rech	85164 - LAUZIÈRE, JULIE	0A-067.20J
0006 - Hej	Non défini	2 - Tct	1565 - Agent plan.prog.rech	10430 - LAOUAN SIDI, ELHADJI ANASSOUR	11A-317.25J
0007 - Hss	Non défini	2 - Tct	1565 - Agent plan.prog.rech	80124 - POLIAKOVA, NATALIA	4A-122.40J

ANNEXE 4 CONGÉ ANNUEL POUR LES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

Congé annuel et paiement en pourcentage

Années de service au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congés annuels	Pourcentage %
moins de 17 ans	20 jours	8,77
17 ans - 18 ans	21 jours	9,25
19 ans - 20 ans	22 jours	9,73
21 ans - 22 ans	23 jours	10,22
23 ans - 24 ans	24 jours	10,71
25 ans et plus	25 jours	11,21

Le pourcentage est applicable :

- sur le salaire et les primes, s'il y a lieu;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'il était prévu qu'elle travaille à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire de base à partir duquel est établie la prestation d'assurance salaire, et ce, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité.

ANNEXE 5 CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

Centre canadien de la formation en développement

Code	Description	Statut
1001	Formation en développement	Accrédité
1002	Formation en développement	Accrédité
1003	Formation en développement	Accrédité
1004	Formation en développement	Accrédité
1005	Formation en développement	Accrédité
1006	Formation en développement	Accrédité
1007	Formation en développement	Accrédité
1008	Formation en développement	Accrédité
1009	Formation en développement	Accrédité
1010	Formation en développement	Accrédité

Le Centre canadien de la formation en développement est accrédité en vertu de la Loi sur l'accréditation des établissements d'enseignement postsecondaire. L'accréditation est accordée pour une période de cinq ans à compter de la date de la présente accréditation. Le Centre canadien de la formation en développement est tenu de respecter les normes de la Loi sur l'accréditation des établissements d'enseignement postsecondaire et de soumettre à l'organisme d'accréditation des rapports annuels sur son état de conformité. Le Centre canadien de la formation en développement est tenu de respecter les normes de la Loi sur l'accréditation des établissements d'enseignement postsecondaire et de soumettre à l'organisme d'accréditation des rapports annuels sur son état de conformité.