

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

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

désignée « l'Employeur »

ET

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

désigné « le Syndicat »

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

5 AVRIL 2015 AU 4 AVRIL 2020

Table des matières

CHAPITRE 1	PRÉAMBULE.....	3
CHAPITRE 2	DÉFINITIONS	4
CHAPITRE 3	CHAMPS D'APPLICATION	7
CHAPITRE 4	RECONNAISSANCE, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	8
CHAPITRE 5	APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	9
CHAPITRE 6	DESCRIPTIONS ET AFFICHAGE DES EMPLOIS	10
CHAPITRE 7	SÉLECTION ET EMBAUCHE	11
CHAPITRE 8	PÉRIODE D'ESSAI	12
CHAPITRE 9	ÉVALUATION DU TRAVAIL.....	13
CHAPITRE 10	RENOUVELLEMENT DE CONTRAT	14
CHAPITRE 11	TERMINAISON DE L'EMPLOI.....	15
CHAPITRE 12	LISTE DE DISPONIBILITÉ ET LIEN D'EMPLOI	17
CHAPITRE 13	DÉPENSES INHÉRENTES À LA FONCTION	18
CHAPITRE 14	HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL	19
CHAPITRE 15	PERFECTIONNEMENT	21
CHAPITRE 16	PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE.....	23
CHAPITRE 17	SERVICES ESSENTIELS.....	24
CHAPITRE 18	ASSURANCES COLLECTIVES	25
CHAPITRE 19	INVALIDITÉ	26
CHAPITRE 20	DROITS PARENTAUX	27
CHAPITRE 21	RÉGIME DE RETRAITE.....	37
CHAPITRE 22	TRAITEMENT.....	39
CHAPITRE 23	VACANCES ET CONGÉS.....	40
CHAPITRE 24	LITIGES RELATIFS À LA CLASSIFICATION, AU TRAITEMENT ET À L'ÉVALUATION DU TRAVAIL	42
CHAPITRE 25	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL, MÉCANISMES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	43
CHAPITRE 26	SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	46
CHAPITRE 27	APPARTENANCE ET COTISATION SYNDICALES.....	48
CHAPITRE 28	UTILISATION DES LOCAUX ET DES SERVICES DU CENTRE DE RECHERCHE	50
CHAPITRE 29	LIBÉRATIONS SYNDICALES	51
CHAPITRE 30	ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS	52

CHAPITRE 31	DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE.....	53
CHAPITRE 32	SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	54
ANNEXE A	CERTIFICAT D'ACCREDITATION	55
ANNEXE B1	ÉCHELLES DES SALAIRES EN VIGUEUR AU 2 JUILLET 2017	56
ANNEXE B2	ÉCHELLES DES SALAIRES EN VIGUEUR AU 1^{ER} AVRIL 2018.....	57
ANNEXE B3	ÉCHELLES DES SALAIRES EN VIGUEUR AU 31 MARS 2019	58
ANNEXE B4	ÉCHELLES DES SALAIRES EN VIGUEUR AU 4 AVRIL 2020	59
ANNEXE C	DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOI	60
	LETTRE D'ENTENTE NO 1 : MOBILITÉ DU PERSONNEL – ÉNONCÉ DE PRINCIPE	63

Chapitre 1 Préambule

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

Chapitre 2 Définitions

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

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

2.02 **Année financière**

L’année financière de l’Employeur commence le 1^{er} avril pour se terminer au 31 mars de l’année suivante.

2.03 **Centre**

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

2.04 **Certificat d’accreditation**

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

2.05 **Chercheuse ou chercheur responsable**

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

2.06 **Conjointe ou conjoint**

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

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

2.07 **Employeur**

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

2.08 **Fonds de recherche**

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

2.09 **Grief**

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

2.10 **Parties**

L'Employeur et le Syndicat.

2.11 **Professeur(e) associé(e)**

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

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

Après trois (3) mois sans effectuer de codirection d'étudiants, l'employeur percevra la cotisation syndicale auprès des personnes exerçant les fonctions de professionnelles et professionnels de recherche tant qu'elles ne codirigeront effectivement pas d'étudiants, et ce, même si elles ont fait une demande d'habilitation ou ont été habilitées à le faire. Cette situation peut être étendue jusqu'à six (6) mois, après entente avec le Syndicat à cet effet, lequel ne peut refuser sans motif raisonnable.

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

2.12 **Professionnelle ou professionnel de recherche**

Toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation.

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

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

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

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

2.15 **Représentante ou représentant du Syndicat**

Personne dûment autorisée par le Syndicat pour le représenter.

2.16 Service cumulé

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

2.17 Syndicat

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

2.18 Traitement

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

2.19 Université

L'Université Laval.

Chapitre 3 Champs d'application

- 3.01 La convention collective s'applique à toutes les professionnelles et à tous les professionnels de recherche visés par le certificat d'accréditation.
- 3.02 Peuvent effectuer, en totalité ou en partie, des tâches accomplies généralement par des professionnelles et professionnels de recherche les personnes suivantes :
- a) L'étudiante ou l'étudiant inscrit à temps complet à la maîtrise pour la durée de ses études n'excédant pas douze (12) sessions, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat;
 - b) L'étudiante ou l'étudiant inscrit à temps complet au doctorat pour la durée de ses études n'excédant pas vingt-et-une (21) sessions, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat;
 - c) La ou le stagiaire postdoctoral-boursier inscrit à l'Université pour la durée d'un stage n'excédant pas cinq (5) ans, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat;
 - d) Les professeures ou professeurs associés et les professeures ou professeurs chercheurs;
 - e) Les étudiantes ou les étudiants inscrits à temps complet dans une université reconnue et dont le travail s'inscrit dans le cadre de leur formation;
 - f) Les étudiantes ou les étudiants travaillant pendant la session d'été, si elles ou s'ils étaient inscrits à temps plein, dans une université reconnue à la session d'hiver précédente;
 - g) Les étudiantes ou les étudiants inscrits dans un programme de premier cycle, pour un maximum de quinze (15) heures semaine.

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

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

Chapitre 4 Reconnaissance, droits et obligations des parties

- 4.01 Pour la négociation et l'application de la convention, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul représentant officiel et unique agent négociateur des professionnelles et professionnels de recherche couverts par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et tout amendement à celui-ci.

- 4.02 L'Employeur possède tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses droits et obligations, sous réserve des dispositions de la convention.

- 4.03 Aucune entente particulière entre l'Employeur et un, plusieurs ou l'ensemble des professionnelles et professionnels de recherche relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention n'est valide à moins d'avoir reçu l'approbation écrite d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat.

- 4.04 L'Employeur reconnaît l'intérêt de la participation des professionnelles et des professionnels de recherche aux activités du site l'Hôtel-Dieu de Québec du Centre de recherche du CHU de Québec. À cet effet, ils sont invités à siéger, le cas échéant, à divers comités du site l'Hôtel-Dieu de Québec du Centre de recherche du CHU de Québec.

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

Chapitre 5 Application de la convention collective

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

Non-discrimination

- 5.02 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à n'exercer aucune discrimination.
- 5.03 L'Employeur et le Syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.

Santé et sécurité au travail

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

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

Responsabilité civile

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

Qualifications requises

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

Chapitre 6 Descriptions et affichage des emplois

6.01 L’affichage est obligatoire pour:

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre 7 Sélection et embauche

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

Contrat d'engagement

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

Chapitre 8 Période d'essai

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

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

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

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

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

Chapitre 9 Évaluation du travail

- 9.01 Une fois la période d'essai réussie, la chercheuse ou le chercheur responsable voit à ce que la professionnelle ou le professionnel de recherche reçoive régulièrement des indications sur la qualité de son travail.
- 9.02 Une évaluation écrite doit être faite lorsque des correctifs ou des ajustements doivent être apportés au travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche.
- 9.03 Lorsque des correctifs ou des ajustements sont formulés par la chercheuse ou le chercheur responsable, la professionnelle ou le professionnel de recherche doit y donner suite dans un délai raisonnable.
- 9.04 Lorsque la professionnelle ou le professionnel de recherche ne peut donner suite à la demande d'ajustement, la chercheuse ou le chercheur responsable peut réajuster ses tâches de façon qualitative ou quantitative ou, conformément à la clause 11.01 e) ou g), mettre à pied la professionnelle ou le professionnel de recherche.
- 9.05 La mise à pied ou le réajustement qualitatif ou quantitatif des tâches de la professionnelle ou du professionnel de recherche peut être contesté selon les modalités du chapitre 25.

Chapitre 10 Renouvellement de contrat

10.01 La chercheuse ou le chercheur responsable avise la professionnelle ou le professionnel de recherche que son contrat sera prolongé au moins deux (2) semaines avant la fin d'un contrat (en incluant les prolongations) de six cents (600) heures ou moins ou quatre (4) semaines avant la fin d'un contrat (en incluant les prolongations) supérieur à six cents (600) heures. Dans ce cas, le contrat est prolongé, sans affichage, pour la durée déterminée par la chercheuse ou le chercheur responsable. Un document attestant la prolongation du contrat, ainsi que la durée de celle-ci, est transmis au Syndicat.

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

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

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

Chapitre 11 Terminaison de l'emploi

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

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

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

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

11.03 Dans le cas de mise à pied, selon les dispositions évoquées à la clause 11.01, avant la fin prévue du contrat, l'Employeur avise la professionnelle ou le professionnel de recherche. Le préavis sera d'une (1) semaine si elle ou s'il cumule moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines si elle ou s'il cumule un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines si elle ou s'il cumule cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines si elle ou s'il cumule dix (10) ans ou plus de service continu. L'Employeur transmet une copie de ce préavis au Syndicat.

11.04 Les professionnelles ou professionnels de recherche mis à pied sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied lors de la réactivation des emplois par la chercheuse ou le chercheur responsable sous réserve que les emplois ouverts exigent les mêmes qualifications et que l'interruption ait été inférieure à une période de six (6) mois.

11.05 La chercheuse ou le chercheur responsable tente de rejoindre la professionnelle ou le professionnel de recherche par téléphone, à l'un ou l'autre de ses numéros de téléphone indiqués sur la liste de disponibilité.

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

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

Chapitre 12 Liste de disponibilité et lien d'emploi

- 12.01 L'Employeur tient une liste de disponibilité de toutes les professionnelles et de tous les professionnels de recherche mis à pied en vertu des clauses 11.01 et 11.02 qui comptent plus de quatre cent cinquante-cinq (455) heures de service cumulé. Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche dont le contrat vient à échéance dans les trente (30) prochains jours et qui souhaite voir son nom apparaître sur la liste de disponibilité en informe l'Employeur.
- 12.02 La professionnelle ou le professionnel de recherche est inscrit sur cette liste pour une période maximale de deux (2) ans suivant la date d'effet de sa mise à pied. Après cette période, la professionnelle ou le professionnel de recherche qui n'exerce aucun emploi chez l'Employeur voit son nom rayé de la liste de disponibilité et son lien d'emploi est rompu.
- 12.03 La liste de disponibilité est établie à la signature de la convention collective.

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

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

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

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

Chapitre 13 Dépenses inhérentes à la fonction

- 13.01 La professionnelle ou le professionnel de recherche doit obtenir l'autorisation de la chercheuse ou du chercheur responsable avant d'engager des dépenses pour s'acquitter de ses fonctions.
- 13.02 Les déplacements et frais de séjour de la professionnelle ou du professionnel de recherche pour l'accomplissement de son travail lui sont remboursés selon les normes en vigueur dans le Centre ou dans le projet de recherche.
- 13.03 L'utilisation des instruments, du matériel et des équipements mis à la disposition de la professionnelle ou du professionnel de recherche est limitée aux fins de sa prestation de service auprès du Centre.

Chapitre 14 Horaire et semaine de travail

Semaine de travail

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

Horaire de travail

14.02 La nature du statut de professionnelle ou de professionnel exige une certaine disponibilité.

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

Étalement des heures

14.04 Les heures de travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche peuvent être étalées sur une période convenue entre cette dernière ou ce dernier et la chercheuse ou le chercheur responsable. Dans les cas où il serait impossible d'en arriver à un accord sur l'étalement des heures, la fenêtre de cet étalement est déterminée par la chercheuse ou le chercheur responsable et est d'au plus huit (8) semaines. Les heures supplémentaires qui ne peuvent être compensées en temps durant la période d'étalement convenue ou arrêtée par la chercheuse ou le chercheur responsable sont payées conformément aux normes du travail.

Heures supplémentaires

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

14.06 Les heures supplémentaires au-delà de quarante (40) heures par semaine sont compensées par un congé payé d'une durée équivalente à une fois et demie (1.5) ces heures.

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

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

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

- 14.08 Dans des cas exceptionnels, la chercheuse ou le chercheur responsable peut compenser la professionnelle ou le professionnel de recherche en la ou le payant pour ses heures supplémentaires, sur la base des critères établis à la clause 14.06.
- 14.09 Aux fins de l'application du présent chapitre, la professionnelle ou le professionnel de recherche doit inscrire à chaque période de paie toute l'information requise sur sa feuille de temps, en y incluant, s'il y a lieu, les heures supplémentaires effectuées.

Chapitre 15 Perfectionnement

- 15.01 Les parties reconnaissent l'importance du perfectionnement des professionnelles et professionnels de recherche et collaborent à cette fin.
- 15.02 La professionnelle ou le professionnel de recherche peut être libéré(e), sous réserve des contraintes et orientations du projet de recherche et avec l'autorisation de la chercheuse ou du chercheur responsable, pour participer aux activités scientifiques régulières et aux programmes de formation du Centre.
- 15.03 Les activités de perfectionnement sont celles qui permettent l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes pour :
- accomplir les tâches liées à son emploi actuel;
 - répondre à une demande d'ajustement formulée en vertu de la clause 9.03;
 - développer ses compétences, ses connaissances et ses habiletés liées à son domaine d'emploi.
- 15.04 Une professionnelle ou un professionnel de recherche ayant complété une première période d'essai, soit neuf cent dix (910) heures de travail, peut bénéficier d'une activité individuelle de perfectionnement. Pour ce faire, la professionnelle ou le professionnel de recherche remplit le formulaire prévu et le transmet à l'Employeur, qui le soumet à son tour au Comité de relations de travail, avec copie à la chercheuse ou au chercheur responsable. Le Comité des relations de travail prend connaissance, analyse et recommande ou non à l'Employeur les demandes de perfectionnement qui lui sont présentées conformément à la clause 15.03. La décision du Comité des relations de travail est transmise à l'Employeur, puis à la professionnelle ou au professionnel de recherche et à la chercheuse ou au chercheur responsable. Cependant, la chercheuse ou le chercheur responsable peut autoriser par écrit la demande avant qu'elle ne soit analysée par le Comité des relations de travail; le cas échéant, le Comité des relations de travail n'a pas à se prononcer sur celle-ci.
- 15.05 Pour chaque année financière, chaque professionnelle ou professionnel de recherche sous contrat ayant complété sa période d'essai a droit à un minimum de sept (7) heures de libération et un montant individuel de cinq cents dollars (500\$) pour participer à des activités de perfectionnement prévues à la clause 15.03 et approuvées par le Comité des relations de travail. Le montant individuel de cinq cents dollars (500\$) comprend tous les frais liés à ces activités de perfectionnement, incluant ceux liés aux heures de libérations, s'il y a lieu. Ces activités sont approuvées par le Comité de relations de travail. Toutefois, la chercheuse ou le chercheur responsable peut, après justifications, annuler la décision du Comité de relations de travail en cas de contraintes sérieuses et significatives.
- 15.06 Si une demande d'activité de perfectionnement implique le dépassement des seuils prévus à la clause 15.05, le Comité des relations de travail doit alors obtenir l'autorisation écrite de la chercheuse ou du chercheur responsable avant de permettre la participation à l'activité. Si le coût total de l'activité dépasse mille dollars (1000\$), la professionnelle ou le professionnel de recherche ne pourra pas présenter à l'Employeur une demande d'activité de perfectionnement pour l'année financière suivante.

- 15.07 Dans tous les cas, il est de la responsabilité de la professionnelle ou professionnel de recherche de s'assurer que sa participation à une activité de perfectionnement autorisée par le Comité de relations de travail ne compromet pas les projets de recherche en cours.
- 15.08 Pour être autorisée, une activité de perfectionnement doit respecter les règles en vigueur, notamment les dépenses éligibles au remboursement par les organismes subventionnaires ou les fondations qui financent la recherche effectuée dans le laboratoire de la chercheuse ou du chercheur responsable.
- 15.09 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui ne complète pas ou ne réussit pas l'activité de perfectionnement pour laquelle elle ou il l'a reçu l'approbation du Comité des relations de travail ne peut refaire une demande de perfectionnement pour la même activité.
- 15.10 L'Employeur rend compte annuellement au Syndicat des activités de perfectionnement auxquelles ont participé les professionnelles et professionnels de recherche, ainsi que des sommes qui y ont été rattachées. L'information relative aux demandes de perfectionnement de la professionnelle ou du professionnel de recherche est déposée à son dossier. Il est de la responsabilité de la professionnelle ou du professionnel de recherche d'inscrire sur sa feuille de temps toutes les heures reliées aux activités de perfectionnement auxquelles elle ou il participe.

Chapitre 16 Propriété intellectuelle

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

Chapitre 17 Services essentiels

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

Chapitre 18 Assurances collectives

- 18.01 L'Employeur met à la disposition des professionnelles et professionnels de recherche des régimes d'assurance collective, comprenant une assurance-salaire, auxquels la professionnelle ou le professionnel de recherche est tenu d'adhérer.
- 18.02 L'Employeur paie soixante pour cent (60 %) de la prime des régimes d'assurance collective de la professionnelle ou du professionnel de recherche, jusqu'à un montant maximal de mille six cents dollars (1600 \$) par année.
- La contribution de la professionnelle ou du professionnel de recherche doit inclure entièrement le coût de l'assurance-salaire longue durée.
- 18.03 La professionnelle ou le professionnel de recherche inscrit sur la liste de disponibilité demeure couvert par le régime d'assurance collective, selon les modalités choisies, tant qu'il paie sa part du coût ainsi que celle de l'Employeur.
- 18.04 L'Employeur ne peut modifier les protections des régimes d'assurance collective sans d'abord consulter les professionnelles et les professionnels de recherche.

Chapitre 19 Invalidité

- 19.01 Par invalidité on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, d'un accident, d'une complication de grossesse, d'un avortement thérapeutique, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale, d'un don d'organe ou de moelle osseuse, faisant l'objet d'un suivi médical qui rend la professionnelle ou le professionnel de recherche incapable d'accomplir toutes les tâches habituelles de son emploi.
- 19.02 Pour chaque période allant du 1^{er} décembre au 30 novembre de l'année suivante, la professionnelle ou le professionnel de recherche bénéficie, au prorata de son régime d'emploi, de dix (10) jours ouvrables rémunérés d'absence pour cause d'invalidité.
- 19.03 L'Employeur peut exiger de la professionnelle ou du professionnel de recherche un billet médical dès le troisième (3^e) jour ouvrable consécutif d'absence. L'Employeur peut faire vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.
- 19.04 Une professionnelle ou un professionnel de recherche ne peut bénéficier d'une absence pour cause d'invalidité pendant la durée de celle-ci si elle ou s'il exerce des activités professionnelles externes qui sont incompatibles avec l'incapacité reliée à cette invalidité.
- 19.05 Si l'invalidité d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche se prolonge au-delà de la période prévue à la clause 19.02, les jours d'absence pour invalidité utilisés sont comptabilisés à l'intérieur du délai de carence prévu au régime d'assurance invalidité. Si l'invalidité se prolonge au-delà du délai de carence, le régime d'assurance salaire de longue durée assure les prestations selon les modalités en vigueur.
- 19.06 Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée par le fait ou à l'occasion de son travail, l'Employeur paie à la professionnelle ou au professionnel de recherche, pour les cinq (5) premiers jours, la différence entre son plein traitement et les prestations payées par la CNESST.
- 19.07 À la fin de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'Employeur doit réintégrer la professionnelle ou le professionnel de recherche dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il était resté au travail. Si le poste habituel de la professionnelle ou du professionnel de recherche n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle ou il avait alors été au travail.

Chapitre 20 Droits parentaux

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

Naissance ou adoption

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

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

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

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

Section I - Congé de paternité

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

20.05 Ce congé de paternité de cinq (5) semaines continues s'ajoute au congé prévu en 20.01.

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

20.07 Sur demande du professionnel de recherche, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié doit s'absenter en vertu des articles 79.1 ou 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c.N-1.1).

Avis à l'Employeur

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

Présomption de démission

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

Section II - Congé de maternité

Grossesse

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

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

Durée et répartition du congé

20.12 La professionnelle de recherche enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de vingt et une (21) semaines continues. Elle peut toutefois avoir droit à une indemnité de maternité conformément aux clauses 20.55 à 20.63.

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

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

Début du congé

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

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

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à la clause 20.12 à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Interruption du congé

- 20.17 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la professionnelle de recherche a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical atteste du besoin de prolonger le congé.
- 20.18 Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la professionnelle de recherche a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de vingt et une (21) semaines continues à compter de la semaine de l'événement. Elle peut toutefois avoir droit à une indemnité de maternité conformément aux clauses 20.55 à 20.63.
- 20.19 En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la professionnelle de recherche doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant l'événement.

Avis à l'Employeur

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

Réduction du délai d'avis

- 20.22 L'avis peut être de moins de deux (2) semaines si le certificat médical atteste le besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

Certificat médical

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

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

Avis de réduction du congé

- 20.24 Une professionnelle de recherche peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux clauses 20.19 et 20.20 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Si l'Employeur y consent, la professionnelle de recherche peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Certificat médical

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

Fractionnement du congé

20.26 Sur demande de la professionnelle de recherche, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la professionnelle de recherche doit s'absenter en vertu des articles 79.1 ou 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c.N-1.1).

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

Présomption de démission

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

Section III - Congé d'adoption

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

20.30 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui adopte légalement un enfant, autre que celui de sa conjointe ou de son conjoint, a droit, en sus du congé prévu à la clause 20.01, à un (1) congé pour adoption sans salaire, d'au plus cinq (5) semaines continues.

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

Avis à l'Employeur

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

Avis de réduction du congé

20.33 Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à la clause 20.32 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Fractionnement du congé

20.34 Sur demande de la professionnelle ou du professionnel de recherche, le congé peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la professionnelle ou du professionnel de recherche s'absente en vertu des articles 79.1 ou 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c.N-1.1).

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

Présomption de démission

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

Section IV - Congé parental

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

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

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

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

20.41 Durant le congé parental prévu à la présente section, la professionnelle ou le professionnel de recherche ne cumule pas de jours de vacances ni ne bénéficie d'aucune absence pour invalidité.

Avis à l'Employeur

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

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

Avis de réduction du congé

20.43 Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à la clause 20.42 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

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

Fractionnement du congé

20.45 Sur demande de la professionnelle ou du professionnel de recherche, le congé peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la professionnelle ou le professionnel de recherche s'absente en vertu des articles 79.1 ou 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c.N-1.1).

20.46 La professionnelle ou le professionnel de recherche avise l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournit un document la justifiant.

Présomption de démission

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

Section V - Autres dispositions

Suspension du congé

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

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

Bénéfices durant les congés

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

- assurances collectives, dont l'Employeur assume sa part habituelle, à condition qu'elle ou qu'il verse sa contribution habituelle;
- régime de retraite, dont l'Employeur assume sa part habituelle, à condition qu'elle ou qu'il verse sa cotisation habituelle;
- cumul de service au prorata des heures qui auraient été travaillées si elle ou s'il n'avait pas bénéficié d'un congé;
- droit de postuler à un emploi conformément aux stipulations du chapitre 7 «Sélection et embauche».

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

Retour au travail

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

20.53 Si le poste habituel de la professionnelle ou du professionnel de recherche n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle ou s'il avait alors été au travail. Il doit la ou le réintégrer dans l'emploi qu'elle ou qu'il a obtenu conformément aux stipulations du chapitre 7 « Sélection et embauche ». Sinon elle ou il est inscrit sur la liste de disponibilité.

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

Section VI - Indemnités de maternité

20.55 Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de complément aux prestations de maternité et parentales du régime québécois d'assurance parentale ou, dans les cas et les conditions prévues ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le régime québécois d'assurance parentale ne s'applique pas.

20.56 La professionnelle de recherche qui a cumulé neuf cent dix (910) heures de travail à titre de professionnelle de recherche au cours des trois cent soixante-cinq (365) jours précédant le début de son

congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations de maternité et parentales au régime québécois d'assurance parentale, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance parentale, pendant que le congé de maternité est en vigueur, à une indemnité complémentaire établie selon la formule suivante :

Cent pour cent (100%) des premiers deux cent vingt-cinq dollars (225\$) bruts par semaine + quatre-vingt-huit pour cent (88%) de l'excédent des premiers deux cent vingt-cinq dollars (225\$) bruts – le montant des prestations du RQAP

- 20.57 Lors de la reprise du congé de maternité fractionné ou suspendu en vertu de la clause 20.26 ou 20.48, l'Employeur verse à la professionnelle de recherche l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalué d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement.
- 20.58 Aucune indemnité de maternité n'est versée durant une période de vacances au cours de laquelle la professionnelle de recherche est rémunérée.
- 20.59 Pour le calcul des indemnités, le traitement de la professionnelle de recherche est le traitement qu'elle aurait dû toucher pendant son congé de maternité.
- 20.60 Le total des prestations de maternité et parentales, des indemnités de maternité et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la professionnelle de recherche ne devra, en aucun cas, dépasser le montant établi par le calcul suivant :

Cent pour cent (100%) des premiers deux cent vingt-cinq dollars (225\$) bruts par semaine + quatre-vingt-huit pour cent (88%) de l'excédent des premiers deux cent vingt-cinq dollars (225\$) bruts

- 20.61 L'indemnité de maternité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance parentale qu'une professionnelle de recherche a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.
- 20.62 L'Employeur ne rembourse pas à la professionnelle ou au professionnel de recherche les sommes qui pourraient être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, c. A-29.011).

Section VII - Absences et congés pour raisons familiales ou parentales

Obligations familiales

- 20.64 Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de 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.

- 20.65 Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.
- 20.66 La professionnelle ou le professionnel de recherche doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Maladie ou accident

- 20.67 Une professionnelle ou un professionnel de recherche qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.
- 20.68 La professionnelle ou le professionnel de recherche doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.
- 20.69 Toutefois, si un enfant mineur de la professionnelle ou du professionnel de recherche est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.
- 20.70 La professionnelle ou le professionnel de recherche a également droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.
- 20.71 La professionnelle ou le professionnel de recherche peut s'absenter sans traitement du travail pendant une période d'au plus cinquante-deux (52) semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième (11^e) jour qui suit.
- 20.72 La professionnelle ou le professionnel de recherche peut s'absenter sans traitement du travail pendant une période d'au plus cinquante-deux (52) semaines si son conjoint (ou sa conjointe) ou son enfant décède par suicide.
- 20.73 La professionnelle ou le professionnel de recherche peut s'absenter sans traitement du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si le décès de son conjoint (ou sa conjointe) ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.
- 20.74 Les clauses 20.70 à 20.73 s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

Toutefois, une professionnelle ou un professionnel de recherche ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'elle-même ou lui-même ou, dans le cas de clause 20.72, la personne décédée, s'il s'agit du conjoint (ou de la conjointe) ou d'un enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

- 20.75 Les clauses 20.70 et 20.73 s'appliquent si le préjudice ou le décès survient dans l'une des situations décrites à l'article 79.1.2 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).
- 20.76 La période d'absence prévue aux clauses 20.70 à 20.73 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard, selon le cas, cinquante-deux (52) ou cent quatre (104) semaines après cette date. Si l'Employeur y consent, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.
- 20.77 La condition d'application énoncée à la clause 20.67 ainsi que les clauses 20.68 et 20.78 à 20.80 s'appliquent aux périodes d'absences prévues par les clauses 20.70 à 20.73 compte tenu des adaptations nécessaires.
- 20.78 La participation de la professionnelle ou du professionnel de recherche aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence de la professionnelle ou du professionnel de recherche, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.
- 20.79 À la fin de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'Employeur doit réintégrer la professionnelle ou le professionnel de recherche dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou s'il était resté au travail. Si le poste habituel de la professionnelle ou du professionnel de recherche n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle ou s'il avait alors été au travail.
- 20.80 Lorsque l'Employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus la professionnelle ou le professionnel de recherche si elle ou s'il était demeuré au travail, celle-ci ou celui-ci conserve les mêmes droits que les professionnelles ou les professionnels de recherche effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.
- 20.81 Advenant des modifications à la baisse ou à la hausse du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), à la *Loi sur l'assurance emploi* (LC, 1996, c. 23) ou à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) relatives aux droits parentaux, la convention collective sera modifiée en conséquence.

Chapitre 21 Régime de retraite

Section I - Régime de retraite

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

Section II - Congé partiel sans solde

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

21.03 Pour les congés correspondant à vingt pour cent (20%) ou moins de la prestation de travail d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à temps complet, le maintien de la cotisation au RREGOP est obligatoire pour la période non travaillée.

21.04 Pour les congés correspondant à plus de vingt pour cent (20%) de la prestation de travail d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à temps complet, le maintien de la cotisation au RREGOP est optionnel pour la période du congé. Alternativement, le rachat est possible selon les dispositions prévues à la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (RLRQ, c. R-10) pour la période non cotisée.

21.05 L'octroi d'un congé partiel sans solde est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins de la chercheuse ou du chercheur responsable.

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

21.07 Les ententes prises en fonction de la présente section sont renouvelables, modifiables et peuvent être interrompues à tout moment, après entente entre la professionnelle ou le professionnel de recherche et sa chercheuse ou son chercheur responsable.

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

21.09 Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut se prévaloir d'une entente de congé partiel sans solde même si une autre entente du même type a été interrompue.

21.10 La demande doit être faite, par écrit, au moins trente (30) jours avant le début de l'entente.

21.11 Ces ententes doivent être conformes et demeurent sujettes à toutes les autres dispositions de la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (RLRQ, c. R-10).

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

21.12 L'Employeur s'assure que les informations pertinentes et exactes concernant les professionnelles et professionnels de recherche qui cotisent au RREGOP sont transmises à Retraite Québec.

21.13 Si des problèmes administratifs en matière de régime de retraite surviennent, les représentants des parties au Comité des relations de travail en seront saisis et verront à les régler.

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

Chapitre 22 Traitement

- 22.01 Les salaires et tous les bénéfices sont versés aux professionnelles et professionnels de recherche selon les procédures en usage au CHU de Québec – Université Laval.
- 22.02 L'échelle des salaires des professionnelles et professionnels de recherche en vigueur au 2 juillet 2017 apparaît à l'annexe B1.
- 22.03 L'échelle des salaires des professionnelles et professionnels de recherche en vigueur au 1^{er} avril 2018 apparaît à l'annexe B2.
- 22.04 L'échelle des salaires des professionnelles et professionnels de recherche en vigueur au 31 mars 2019 apparaît à l'annexe B3.
- 22.05 L'échelle des salaires des professionnelles et professionnels de recherche en vigueur au 4 avril 2020 apparaît à l'annexe B4.

Intégration dans les échelles

- 22.06 La chercheuse ou le chercheur responsable intègre la professionnelle ou le professionnel de recherche, au moment de son engagement, dans l'échelle correspondant à la catégorie d'emploi appropriée et à l'échelon qui correspond au nombre d'années d'expérience pertinente de la professionnelle ou du professionnel de recherche depuis l'obtention du premier (1^{er}) diplôme de premier (1^{er}) cycle.
- 22.07 L'Employeur reconnaît deux (2) années d'expérience pour un diplôme de maîtrise et trois (3) années supplémentaires pour un diplôme de doctorat s'ils sont en lien avec l'emploi occupé, sous réserve que ces années n'aient pas déjà été reconnues comme années d'expérience de travail.

Progression dans les échelles

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

Montant supplémentaire

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

Litiges relatifs au traitement

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

Chapitre 23 Vacances et congés

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Congés fériés

23.07 Les congés fériés, chômés et payés sont :

- le jour de l'An
- le lendemain du jour de l'An
- le Vendredi saint;

- le lundi de Pâques;
- la fête nationale du Québec;
- la fête des Patriotes;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- le jour de l'Action de Grâce.
- la veille de Noël
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël
- la veille du jour de l'An
- deux (2) jours de congé flottants : après approbation par la chercheuse ou le chercheur responsable quant au moment pour la prise de ces congés. Il est entendu que la priorité sera donnée à la prise de ces congés entre Noël et le jour de l'An.

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

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

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

Congés sociaux

23.09 La professionnelle ou le professionnel de recherche a le droit de s'absenter sans perte de traitement dans le cas du décès d'un parent, de son mariage ou de celui d'un proche et pour faire face à des obligations parentales. La professionnelle ou le professionnel de recherche et la chercheuse ou le chercheur responsable conviennent de la période et de la durée de l'absence.

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

L'Employeur perçoit les compensations qui pourraient être versées à cet effet.

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

- 24.01 Les parties conviennent de former un comité dont le rôle sera de trancher les litiges relatifs à la classification d'un emploi, à la détermination du traitement et à l'évaluation du travail.
- 24.02 Le litige est confié au comité après discussion au comité de relations de travail (CRT).
- 24.03 Le comité est formé de trois (3) membres. Le syndicat nomme un membre, l'employeur nomme un membre et le troisième (3^e) est désigné par entente entre les parties et préside le comité.

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

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

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

- 24.04 Le comité établit ses règles de procédure et les transmet au CRT. Si le comité juge bon d'entendre une partie, il en informe l'autre et l'invite à se présenter devant lui. Le comité de relations de travail rencontrera les membres du comité afin de les informer sur les différents paramètres ayant été discutés en ce qui a trait à la classification et à la détermination des échelles.
- 24.05 Le comité prend ses décisions à la majorité, les consigne par écrit et en transmet copie au CRT qui en assure la transmission à la professionnelle ou au professionnel de recherche, à la chercheuse ou au chercheur responsable.
- 24.06 Toute demande d'étude de dossier doit être acheminée au CRT.
- 24.07 Pour les frais d'opération, chaque partie assume les dépenses et honoraires de leur membre respectif tandis que ceux du troisième (3^e) membre et les frais de secrétariat du comité sont partagés également entre le Syndicat et l'Employeur.
- 24.08 Les décisions du comité sont rendues dans le respect des dispositions de la convention collective et sont sans appel. Elles doivent être transmises dans un délai raisonnable.

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

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

Comité de relations de travail (CRT)

- 25.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir à la date de la signature de la convention un comité paritaire désigné sous le nom de Comité de relations de travail (CRT).
- 25.02 Le CRT est composé de trois (3) représentantes ou représentants de l'Employeur et de trois (3) représentantes ou représentants du Syndicat, désignés au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la signature de la présente convention.
- 25.03 Le CRT doit étudier et discuter toute question, y compris un grief, relative aux conditions de travail ou aux relations entre l'Employeur d'une part et les professionnelles et professionnels de recherche et le Syndicat d'autre part, déterminée par entente entre les parties ou qui est spécifiquement identifiée par l'une ou l'autre des parties dans l'avis de convocation.
- 25.04 Sur toute question autre qu'un grief, le CRT se réunit une fois par mois, à moins d'absence de tout point à l'ordre du jour ou de suspension par consentement des deux parties. Le CRT adopte ses règles de procédure et de fonctionnement. L'Employeur fournit les services de secrétariat pour préparer les procès-verbaux des rencontres du CRT et les transmet au Syndicat pour approbation dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la rencontre suivante du CRT. Chaque partie peut s'adjoindre toute personne qu'il juge à propos.

Procédure de grief

- 25.05 Dans un contexte d'ouverture mutuelle et de dialogue, il est souhaitable que, avant sa soumission, un grief individuel ou de groupe fasse l'objet d'une discussion entre la professionnelle ou le professionnel de recherche ou les professionnelles et professionnels de recherche concernés, la chercheuse ou le chercheur responsable, un représentant du Syndicat et un représentant de l'Employeur.

Première étape : dépôt du grief

- 25.06 Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche, seul ou accompagné d'une représentante ou d'un représentant du syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, doit le soumettre par écrit à l'Employeur. L'Employeur rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date où le grief lui est soumis.

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

Plusieurs professionnelles ou professionnels de recherche pris collectivement ou le syndicat peuvent présenter un grief en suivant la procédure décrite ci-dessus.

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

Deuxième étape: Comité de relations de travail

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

Troisième étape : Arbitrage

25.08 Si, à la suite de l'étude du grief par le comité de relations de travail, le litige qui en découle n'est pas réglé à la satisfaction des parties, l'une ou l'autre des parties a trente (30) jours à compter de la réponse négative de l'autre partie ou à compter de l'expiration du délai de quinze (15) jours ouvrables prévu à la clause 25.07 si le comité de relations de travail n'est pas convoqué ou n'a pas lieu, pour soumettre le grief à l'arbitrage en transmettant à l'autre partie un avis écrit à cet effet.

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

- Louis Garand
- Gilles Desnoyers
- Gabriel M. Côté
- François Hamelin
- Denis Provençal

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

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

Pouvoirs de l'arbitre

25.09 L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.

En aucune circonstance, l'arbitre ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention.

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

Honoraires et frais

25.10 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont payés, à parts égales, par les parties.

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

Libérations

25.11 Si dans le processus d'application du règlement des griefs (formulation, présentation, enquête et l'audition des griefs) une représentante ou un représentant du Syndicat ou une professionnelle ou un professionnel de recherche doit s'absenter de son travail, elle ou il en convient à l'avance avec la chercheuse ou le chercheur responsable concerné. Cette dernière ou ce dernier ne peut refuser sans motif valable. La professionnelle ou le professionnel de recherche s'absente sans perte de traitement.

Délais de rigueur

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

Les délais prévus au présent chapitre sont suspendus entre la fête nationale du Québec et la fête du Travail de chaque année.

Chapitre 26 Sanctions disciplinaires et administratives

Section I - Principe et définition

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

- réprimande écrite ;
- suspension ;
- congédiement.

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

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

Section II - Avis de mesure

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

La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée à la professionnelle ou au professionnel de recherche concerné(e) dans les soixante (60) jours de l'incident y donnant lieu ou dans les soixante (60) jours à compter du jour où l'Employeur a pris connaissance de l'incident; un avis écrit de l'Employeur fait foi de la date de ce jour. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

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

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

Section III Recours

26.04 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui fait l'objet d'une sanction disciplinaire ou administrative peut soumettre son cas à la procédure de grief.

26.05 Dans le cas où un grief qui conteste une sanction disciplinaire ou administrative est soumis à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Section IV Dossier personnel

26.06 Sur demande faite à l'Employeur, une professionnelle ou un professionnel de recherche peut consulter son dossier. Ce dossier comprend, lorsque le document existe :

- le curriculum vitae ;
- le formulaire de demande d'emploi ;
- le formulaire d'embauche ;
- toute autorisation de déduction ;
- le ou les contrats ;
- copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience ;
- copie des rapports disciplinaires ou administratifs ;
- copie des rapports d'évaluation ;
- copie des rapports d'accident de travail ;
- copie des rapports de santé ;
- demande de congé avec ou sans solde.

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

Cette disposition n'a pas pour effet de restreindre les responsabilités et les droits de l'Employeur qui lui sont impartis dans la *Loi sur la protection des renseignements personnels* (L.R.C., c. P-21).

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

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

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

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

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

Chapitre 27 Appartenance et cotisation syndicales

Appartenance syndicale

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

Cotisation syndicale

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

27.10 Dans le cas d'omission de prélèvement à cause d'erreurs administratives, l'Employeur s'engage, sur un avis écrit à cet effet du Syndicat, à commencer le prélèvement du montant non prélevé dans les trente (30) jours de cet avis.

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

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

Chapitre 29 Libérations syndicales

- 29.01 Afin de permettre au Syndicat d'assumer l'ensemble des tâches qui découlent de l'application de la convention collective et de sa négociation, l'Employeur, après entente avec le Syndicat, libère sans perte de traitement une ou plusieurs personnes pour un certain nombre d'heures.
- 29.02 La ou les libérations syndicales ne doivent pas avoir pour effet d'entraver la conduite des activités de recherche, notamment en concentrant indûment les libérations dans le même laboratoire ou dans la même équipe de recherche.

Chapitre 30 Échanges de renseignements

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre 31 Dispositions générales et durée

- 31.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.
- 31.02 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 4 avril 2020. La convention n'a pas d'effet rétroactif.
- 31.03 Les conditions de travail prévues dans la convention continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.
- 31.04 Les travaux préliminaires au renouvellement de la convention collective commencent dans le sixième (6^e) mois précédant l'expiration de la convention.

Chapitre 32 Signature de la convention collective

En foi de quoi les parties ont signé à Québec, en ce ____ jour de _____ 2017.

POUR LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU
CENTRE DE RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC (SITE
L'HÔTEL-DIEU DE QUÉBEC)

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

Dr Pierre Savard, Président

Luc Caron, Président

Dr Pierre Julien, Directeur Général

Vanessa Bussièrès, Comité de négociation

Karine Trudel, Responsable des ressources humaines

Nicolas Houde, Comité de négociation

Diane Hamel, Comité de négociation

Vincent Gauron, Comité de négociation

Dr Nicolas Bisson, Comité de négociation

David Mercier, Négociateur

Dr Normand Marceau, Comité de négociation

Serge Brossard, CRHA, Négociateur

Michel Boudreault, Administrateur

Annexe A Certificat d'accréditation

Description de l'unité

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

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

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

AQ-2001-6286

Annexe B1 Échelles des salaires en vigueur au 2 juillet 2017

Échelon	<u>Catégorie 1</u>	<u>Catégorie 2</u>	<u>Catégorie 3</u>
1	38 297 \$	40 137 \$	41 980 \$
2	39 697 \$	41 537 \$	43 381 \$
3	41 096 \$	42 937 \$	44 778 \$
4	42 495 \$	44 335 \$	46 178 \$
5	43 894 \$	45 737 \$	47 578 \$
6	45 295 \$	47 137 \$	48 978 \$
7	46 693 \$	48 536 \$	50 377 \$
8	48 093 \$	49 936 \$	51 776 \$
9	49 494 \$	51 336 \$	53 176 \$
10	50 893 \$	52 735 \$	54 578 \$
11	52 292 \$	54 134 \$	55 977 \$
12	53 652 \$	55 533 \$	57 458 \$
13	55 046 \$	56 979 \$	58 983 \$
14		58 460 \$	60 546 \$
15		59 979 \$	62 149 \$
16		61 539 \$	63 798 \$
17		63 138 \$	65 487 \$
18			67 225 \$
19			69 005 \$
20			70 834 \$
21			72 709 \$

Échelon	<u>Catégorie 1</u>	<u>Catégorie 2</u>	<u>Catégorie 3</u>
1	38 872 \$	40 739 \$	42 610 \$
2	40 293 \$	42 160 \$	44 032 \$
3	41 713 \$	43 581 \$	45 450 \$
4	43 133 \$	45 000 \$	46 871 \$
5	44 552 \$	46 423 \$	48 292 \$
6	45 974 \$	47 844 \$	49 712 \$
7	47 393 \$	49 264 \$	51 132 \$
8	48 814 \$	50 685 \$	52 552 \$
9	50 237 \$	52 106 \$	53 974 \$
10	51 657 \$	53 526 \$	55 397 \$
11	53 077 \$	54 946 \$	56 817 \$
12	54 456 \$	56 366 \$	58 320 \$
13	55 871 \$	57 833 \$	59 867 \$
14		59 337 \$	61 454 \$
15		60 879 \$	63 081 \$
16		62 462 \$	64 755 \$
17		64 085 \$	66 470 \$
18			68 233 \$
19			70 040 \$
20			71 896 \$
21			73 800 \$

Échelon	<u>Catégorie 1</u>	<u>Catégorie 2</u>	<u>Catégorie 3</u>
1	39 455 \$	41 350 \$	43 249 \$
2	40 897 \$	42 793 \$	44 692 \$
3	42 338 \$	44 235 \$	46 132 \$
4	43 780 \$	45 675 \$	47 574 \$
5	45 220 \$	47 119 \$	49 017 \$
6	46 664 \$	48 561 \$	50 458 \$
7	48 104 \$	50 003 \$	51 899 \$
8	49 547 \$	51 445 \$	53 341 \$
9	50 990 \$	52 888 \$	54 783 \$
10	52 432 \$	54 329 \$	56 228 \$
11	53 873 \$	55 771 \$	57 669 \$
12	55 273 \$	57 212 \$	59 195 \$
13	56 709 \$	58 701 \$	60 765 \$
14		60 227 \$	62 376 \$
15		61 792 \$	64 027 \$
16		63 399 \$	65 726 \$
17		65 046 \$	67 467 \$
18			69 256 \$
19			71 091 \$
20			72 975 \$
21			74 907 \$

Annexe B4 **Échelles des salaires en vigueur au 4 avril 2020**

Échelon	<u>Catégorie 1</u>	<u>Catégorie 2</u>	<u>Catégorie 3</u>
1	40 244 \$	42 177 \$	44 114 \$
2	41 715 \$	43 648 \$	45 586 \$
3	43 185 \$	45 120 \$	47 054 \$
4	44 655 \$	46 589 \$	48 526 \$
5	46 125 \$	48 061 \$	49 997 \$
6	47 597 \$	49 533 \$	51 467 \$
7	49 066 \$	51 003 \$	52 937 \$
8	50 538 \$	52 474 \$	54 408 \$
9	52 010 \$	53 945 \$	55 879 \$
10	53 480 \$	55 416 \$	57 352 \$
11	54 950 \$	56 886 \$	58 823 \$
12	56 379 \$	58 356 \$	60 379 \$
13	57 844 \$	59 875 \$	61 981 \$
14		61 431 \$	63 623 \$
15		63 028 \$	65 308 \$
16		64 667 \$	67 041 \$
17		66 347 \$	68 816 \$
18			70 642 \$
19			72 513 \$
20			74 434 \$
21			76 405 \$

Annexe C Description des catégories d'emploi

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

PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE DE CATÉGORIE I

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

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

Qualifications normalement exigées

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

PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE DE CATÉGORIE II

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

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

Qualifications normalement exigées

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

PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE DE CATÉGORIE III

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

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

Qualifications normalement exigées

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

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

Préambule

Dans l'intérêt du développement du Centre de recherche du CHU (CRCHU) de Québec – Université Laval et de la collectivité scientifique, la direction du CRCHU de Québec – Université Laval a récemment implémenté des pratiques de mobilité du personnel qui s'inscrivent dans le contexte de la fusion des centres de recherche.

Ces pratiques visent à conserver l'excellence dans les plateformes et services de recherche, d'encourager la recherche clinique, d'accroître la compétitivité nationale, et de partager les enjeux avec tout le personnel, incluant les professionnelles et professionnels de recherche. Cette mobilité, de type géographique, ne vise pas un changement de fonction ou une mutation à l'intérieur de notre organisation, mais concerne les personnes qui occupent la même fonction, à un même niveau hiérarchique, et qui changent de lieu d'exercice de leurs activités. Cette mobilité géographique permettra de diversifier les compétences des professionnelles et des professionnels de la recherche qui seront profitables, aussi bien pour eux que pour l'Employeur.

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

Ces pratiques de mobilité professionnelle apparaissent à la Direction du CRCHU de Québec - Université Laval comme un élément important et indispensable à la gestion des ressources humaines des plateformes et services technologiques, ainsi que de l'ensemble de la recherche.

En conséquence :

Les parties s'engagent à créer un comité à l'intérieur du CRCHU de Québec – Université Laval afin de déterminer les conditions de réalisation et d'application concrètes liées à la mobilité du personnel.

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

Ce comité pourrait avoir comme mandat de déterminer ses règles de fonctionnement et la représentativité des parties intéressées, et d'identifier les conditions de succès à la réalisation de la mobilité du personnel.

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