

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

l'Université Laval

et

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

26 mars 2018 au 21 mars 2022

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	1
CHAPITRE 1 - PRÉAMBULE	3
CHAPITRE 2 - DÉFINITIONS	4
CHAPITRE 3 - CHAMP D'APPLICATION	7
CHAPITRE 4 - RECONNAISSANCE, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	9
CHAPITRE 5 - APPLICATION DE LA CONVENTION	11
PARTIE II - EMBAUCHE ET LIEN D'EMPLOI	13
CHAPITRE 6 - DESCRIPTION ET AFFICHAGE DES EMPLOIS	15
CHAPITRE 7 - SÉLECTION ET EMBAUCHE	17
CHAPITRE 8 - PÉRIODES DE PROBATION ET D'ESSAI	19
CHAPITRE 9 - ÉVALUATION DU TRAVAIL	20
CHAPITRE 10 - RENOUELEMENT DE CONTRAT	22
CHAPITRE 11 - TERMINAISON DE L'EMPLOI	23
CHAPITRE 12 - LISTE DE DISPONIBILITÉ, LIEN D'EMPLOI ET RÉPERTOIRE	26
CHAPITRE 13 - ACCÈS AUX EMPLOIS OFFERTS À L'UNIVERSITÉ	28
PARTIE III - CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS	29
CHAPITRE 14 - RESSOURCES MATÉRIELLES ET DÉPENSES INHÉRENTES À LA FONCTION	31
CHAPITRE 15 - HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL	32
CHAPITRE 16 - PERFECTIONNEMENT	34
CHAPITRE 17 - PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	36
CHAPITRE 18 - SERVICES MAINTENUS EN CAS DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT	37
PARTIE IV - AVANTAGES SOCIAUX ET TRAITEMENT	39
CHAPITRE 19 - ASSURANCES COLLECTIVES	41
CHAPITRE 20 - DROITS PARENTAUX	42
CHAPITRE 21 - INVALIDITÉ	50
CHAPITRE 22 - EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ	52
CHAPITRE 23 - RÉGIME DE RETRAITE	53
CHAPITRE 24 - TRAITEMENT	54
CHAPITRE 25 - VACANCES ET CONGÉS	58
PARTIE V - LITIGES	67
CHAPITRE 26 - COMITÉ DE RÉVISION	69
CHAPITRE 27 - MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	71
CHAPITRE 28 - MESURES DISCIPLINAIRES	74
PARTIE VI - SYNDICAT	77
CHAPITRE 29 - APPARTENANCE ET COTISATION SYNDICALE	79
CHAPITRE 30 - UTILISATION DES LOCAUX ET SERVICES DE L'UNIVERSITÉ	81
CHAPITRE 31 - LIBÉRATIONS SYNDICALES	82
CHAPITRE 32 - ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS	84

PARTIE VII - DURÉE DE LA CONVENTION.....	87
CHAPITRE 33 - DURÉE DE LA CONVENTION	89
PARTIE VIII - SIGNATURES.....	91
CHAPITRE 34 - SIGNATURE DE LA CONVENTION	93
PARTIE IX - ANNEXES	95
ANNEXE A - CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION	97
ANNEXE B - MONTANTS D'EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ.....	98
ANNEXE C - ÉCHELLES SALARIALES.....	99
ANNEXE D - DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOI	105
PARTIE X - LETTRES D'ENTENTE	109
LETTRE D'ENTENTE N° 1 –ARTICLES 3.02 ET 3.03 DE LA CONVENTION COLLECTIVE	111
LETTRE D'ENTENTE N° 2 – INTERPRÉTATION DE L'ANNEXE D	113
LETTRE D'ENTENTE N° 3 – INTERPRÉTATION DE L'ANNEXE D - PPR - CATÉGORIE III.....	114

PARTIE I

Dispositions générales

Chapitre 1 - PRÉAMBULE

1.01 Cette convention collective est le fruit d'une négociation fondée sur la recherche de solutions avantageuses tant pour les professionnelles et professionnels de recherche représentés par le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval que pour l'ensemble des personnes concernées par la recherche à l'Université Laval.

1.02 La présente convention établit des conditions de travail que les parties souhaitent facilitantes au maintien et à la promotion de relations harmonieuses entre les professionnelles et professionnels de recherche et les chercheuses et chercheurs, dans un climat d'ouverture, de dialogue et de bonne foi, tout en tenant compte des contraintes propres à la recherche, notamment en ce qui concerne l'origine des fonds de recherche et du rôle de fiduciaire joué par l'Université dans ce domaine.

À cet égard, les parties adhèrent aux principes énoncés dans la politique institutionnelle sur la conduite responsable en recherche et en création, notamment celui portant sur l'usage responsable des fonds de recherche et de création ainsi que des ressources.

1.03 Les parties souhaitent que le climat de confiance mutuelle qui a prévalu au cours des négociations préside également à l'application de la convention. Dans une optique de négociation continue, elles s'engagent à discuter en toute bonne foi des difficultés qui surgiront incluant la résolution des problèmes relatifs à des situations non prévues au contrat collectif de travail. Elles conviennent de se rencontrer, si possible, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande des représentantes ou représentants de l'une ou l'autre des parties, afin de discuter de toute question urgente ou d'intérêt commun.

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

Durée du service à l’Université, sans dépasser trente-cinq (35) heures par semaine, incluant les périodes de libération syndicale, les périodes de congé rémunéré et les périodes de congé sans rémunération pour motif parental.

2.02 Année financière

L’année financière de l’Université commence au 1er mai pour se terminer au 30 avril de l’année suivante.

2.03 Année d’expérience

Toute année d’expérience pertinente postérieure à l’obtention d’un diplôme de premier cycle qui sanctionne un programme d’études universitaires dont la durée normale est de trois (3) ans.

2.04 Certificat d’accréditation

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

2.05 Chercheure ou chercheur responsable

Une professeure ou un professeur ou un autre membre du personnel enseignant de l’Université bénéficiaire de fonds de recherche à partir desquels est rémunéré au moins une professionnelle ou un professionnel de recherche dans le cadre de ses activités de recherche à l’Université. Elle ou il agit à titre individuel ou à titre de directrice ou de directeur d’un centre de recherche ou à titre de directrice ou de directeur d’un institut reconnu par le Conseil universitaire ou par le Conseil d’administration et 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 :

- a) est liée par le mariage ou l’union civile et qui cohabite avec la professionnelle ou le professionnel de recherche ;

- b) vit maritalement avec la professionnelle ou le professionnel de recherche et est le parent avec cette professionnelle ou ce professionnel de recherche d'un enfant né ou à naître ;

vit maritalement avec la professionnelle ou le professionnel de recherche depuis au moins un an.

2.07 Employeur

L'Université Laval.

2.08 Équipe de recherche

Deux ou plusieurs professeures ou professeurs ou autres membres du personnel enseignant de l'Université qui ont obtenu conjointement des fonds pour des activités de recherche.

2.09 Fonds de recherche

Fonds dont l'Université assume l'administration et qui consiste en des subventions, des octrois, des commandites, des contrats ou toute autre forme de financement, en provenance de l'Université, d'une équipe de recherche, d'un organisme externe ou d'une entreprise privée ou publique, pour la réalisation de travaux de recherche effectués dans le cadre des fins poursuivies par l'Université.

2.10 Grief

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

2.11 Parties

L'Employeur et le Syndicat.

2.12 Professionnelle ou professionnel de recherche

Toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation.

2.13 Représentante ou représentant du Syndicat

Personne dûment autorisée par le Syndicat pour le représenter.

2.14 Syndicat

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

2.15 Traitement

Le traitement est constitué du salaire et, le cas échéant, d'une prime d'attraction ou de rétention.

2.16 Unité

Une faculté, un département, une école, un centre de recherche ou un institut.

2.17 Université

L'Université Laval.

2.18 Vice-rectrice ou Vice-recteur

La Vice-rectrice ou le Vice-recteur aux ressources humaines, qui peut agir par l'une ou l'un de ses mandataires.

Chapitre 3 - CHAMP D'APPLICATION

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

3.02 Aux fins de la présente convention, les parties conviennent que les personnes suivantes, en plus des personnes nommément exclues du certificat d'accréditation, peuvent effectuer, en totalité ou en partie, des tâches accomplies généralement par des professionnelles et professionnels de recherche :

- a) l'attachée ou l'attaché de recherche, en demande pour une durée n'excédant pas 24 mois, d'une subvention à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat ;
- b) 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 ;
- c) l'étudiante ou l'étudiant inscrit à temps complet au doctorat pour la durée de ses études n'excédant pas 21 sessions, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat ;
- d) la stagiaire ou le stagiaire postdoctoral inscrit à l'Université pour la durée d'un stage n'excédant pas quatre (4) ans, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat ;
- e) l'étudiante ou l'étudiant inscrit à temps complet dans une université reconnue et dont le travail s'inscrit dans le cadre de sa formation disciplinaire, n'excédant pas trois (3) sessions, à moins d'une entente écrite à cette fin avec le Syndicat ;
- f) l'étudiante ou l'étudiant travaillant pendant la session d'été, si elle ou s'il était inscrit à temps plein dans une université reconnue à la session d'hiver précédente.

Les personnes mentionnées aux paragraphes a), b), c), d), e) et f) de la présente clause 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 embauchées à titre de professionnelle ou professionnel de recherche conformément aux stipulations de la convention collective.

3.03 Chaque mois, l'Employeur fournira au Syndicat le nom des stagiaires postdoctoraux salariés à son emploi. Il fournira également le nom de la professeure ou du professeur qui accueille chacune ou chacun des stagiaires.

Chapitre 4 - RECONNAISSANCE, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 4.01** L'Employeur reconnaît que les professionnelles et professionnels de recherche contribuent de façon significative à l'enseignement supérieur et à la recherche à l'Université.
- 4.02** 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 l'autorité compétente.
- 4.03** 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 collective et des lois applicables.
- 4.04** La professionnelle ou le professionnel de recherche régi par la présente convention collective, à titre de membre à part entière de la communauté universitaire, bénéficie de tous les services communautaires disponibles à l'Université, en se conformant aux règlements propres à chaque service.
- 4.05** Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche exerce ses fonctions sous la responsabilité d'une ou d'un chercheur responsable. Elle ou il est soumis aux règlements et politiques de l'Université.
- 4.06** Une professionnelle ou un professionnel de recherche ne peut utiliser à des fins personnelles les services, le personnel, l'équipement ou les bureaux de l'Université.

Dans le respect des politiques et des règlements en vigueur à l'Université, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut occasionnellement faire usage de certains actifs informationnels de l'Université à des fins personnelles. Dans ce cadre, l'information qui y est relative lui est propre et a un caractère confidentiel.

- 4.07** Les professionnelles et professionnels de recherche reconnaissent leurs devoirs de loyauté et de confidentialité, au sens du Code civil du Québec. Les professionnelles et professionnels de recherche, le Syndicat, les chercheuses et chercheurs responsables et l'Employeur reconnaissent, dans leurs pratiques, leur devoir de civisme et de civilité.
- 4.08** Aucune entente particulière entre d'une part l'Employeur et d'autre part, une, 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 du Syndicat.

4.09 L'Employeur verra à assurer, lorsque pertinente, la représentation des professionnelles et professionnels de recherche aux instances officielles de la communauté universitaire.

L'Employeur rémunère les professionnelles et professionnels de recherche élus ou nommés pour siéger aux instances officielles (comités, conseils et commissions). Pour chaque heure de présence à l'une de ces réunions, la rémunération est d'une (1) heure pour la présence et d'une demi-heure (1/2) pour la préparation.

Ces heures sont intégrées au contrat de la professionnelle ou du professionnel de recherche ou font l'objet d'un contrat distinct après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable.

Chapitre 5 - APPLICATION DE LA CONVENTION

Responsabilité professionnelle

- 5.01** Les œuvres produites par la professionnelle ou le professionnel de recherche dans l'exercice de ses fonctions sont soumises au règlement sur la propriété intellectuelle en vigueur à l'Université.
- 5.02** La professionnelle ou le professionnel de recherche n'est pas tenu de signer un document, qu'en toute conscience professionnelle, elle ou il ne peut pas endosser. Elle ou il n'est pas tenu non plus 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.
- 5.03** La professionnelle ou le professionnel de recherche se voit reconnaître l'autonomie professionnelle liée à son travail, c'est-à-dire le droit de pratiquer ses actions professionnelles selon les règles de l'art.

Non-discrimination

- 5.04** L'Employeur et le Syndicat s'engagent à n'exercer ni directement ni indirectement de pression, contrainte, discrimination ou distinction injuste contre une professionnelle ou un professionnel de recherche en regard des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ainsi qu'en regard de l'exercice d'un droit prévu à la présente convention collective.
- 5.05** 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

- 5.06** L'Employeur, les chercheuses et chercheurs, le Syndicat et les professionnelles et professionnels de recherche se soumettent aux droits et obligations prévus aux lois en vigueur, notamment à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 5.07** L'Employeur doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité de la professionnelle ou du professionnel de recherche. Celle-ci ou celui-ci a droit à des conditions de travail qui respectent son intégrité physique.

Responsabilité civile

- 5.08** 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 à l'Université, et il convient de n'exercer contre elle ou lui aucune réclamation à cet égard, à moins de faute lourde de la part de la professionnelle ou du professionnel de recherche, dont la preuve incombe à l'Employeur.

Qualifications requises

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

Droit acquis

- 5.10** La professionnelle ou le professionnel de recherche qui, malgré un niveau de scolarité inférieur aux qualifications minimales requises, s'est vu reconnaître, suite à l'entrée en vigueur de la convention collective 2003 – 2006, des années d'expérience pertinentes comme équivalence à des années d'étude, conserve ce droit acquis tant que dure son lien d'emploi.

Partie II

Embauche et lien d'emploi

Chapitre 6 - DESCRIPTION ET AFFICHAGE DES EMPLOIS

6.01 Sauf dans les cas prévus à 6.02 et 6.03, l’affichage est obligatoire pour tous les contrats.

6.02 La chercheuse ou le chercheur responsable n’a pas à recourir à l’affichage si elle ou s’il renouvelle le contrat d’une professionnelle ou d’un professionnel de recherche.

La présente clause ne peut servir à une chercheuse ou un chercheur pour dépasser la limite maximale prévue à la clause 6.03.

6.03 La chercheuse ou le chercheur responsable n’a pas à recourir à l’affichage

- pour offrir un emploi à une professionnelle ou un professionnel de recherche à l’emploi de l’Université ou inscrit sur la liste de disponibilité conformément aux dispositions du chapitre 12 ;
- dans le cas d’un remplacement d’une durée inférieure ou égale à 135 heures de travail;
- pour offrir jusqu’à 135 heures de contrats par année financière à des personnes non inscrites à la liste de disponibilité et ce, par chercheuse ou chercheur responsable.

6.04 L’emploi est affiché sur le site Web de l’Université pour une période d’au moins cinq (5) jours ouvrables durant laquelle sont rendues publiques la description de l’emploi offert, la date et l’heure de fin de l’affichage et les modalités de transmission de la candidature.

Les professionnelles et professionnels de recherche en emploi et les personnes sur la liste de disponibilité en sont informés par courriel.

6.05 L’affichage 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 directrice ou de directeur d’un centre de recherche ou d’un institut reconnu par le Conseil universitaire ou par le Conseil d’administration ;
- le titre du projet ;
- la catégorie d’emplois à laquelle l’emploi proposé appartient conformément à l’annexe D ;
- une description sommaire des tâches ;

- les qualifications requises ;
- l’horaire normal et le lieu de travail ;
- la durée du contrat ;
- le régime d’emploi ;
- le cas échéant, une indication à l’effet qu’il s’agit d’un remplacement d’une personne en absence motivée.

Chapitre 7 - SÉLECTION ET EMBAUCHE

- 7.01** Pour les emplois affichés en vertu du chapitre 6, la chercheuse ou le chercheur responsable procède, à la fin de la période d’affichage, à une présélection des candidatures reçues. Les candidatures présélectionnées doivent satisfaire aux exigences de l’emploi.

La chercheuse ou le chercheur responsable rencontre au moins trois (3) professionnelles ou professionnels de recherche qui ont postulé, qui répondent aux exigences requises et dont le nom apparaît sur la liste de disponibilité ; si moins de trois (3) professionnelles ou professionnels de recherche rencontrent ces critères, la chercheuse ou le chercheur responsable les rencontre tous.

La chercheuse ou le chercheur responsable peut également rencontrer toute autre candidate ou tout autre candidat présélectionné.

Si aucune candidature ne satisfait aux exigences, la chercheuse ou le chercheur responsable affiche à nouveau l’emploi en modifiant, s’il y a lieu, les exigences requises.

- 7.02** La chercheuse ou le chercheur responsable sélectionne la personne qu’elle ou qu’il croit répondre le mieux aux exigences de l’emploi.

La chercheuse ou le chercheur responsable procède de façon équitable et impartiale. Dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, elle ou il complète en ligne un rapport. Le Syndicat a accès à ce rapport.

- 7.03** Qu’il y ait eu ou non affichage, la candidate ou le candidat retenu doit répondre aux exigences de l’emploi.

- 7.04** Si une professionnelle ou un professionnel de recherche estime que la procédure de sélection et d’embauche n’a pas été respectée, notamment que la candidate ou le candidat retenu ne répond pas aux exigences de l’emploi en lien avec l’affichage, un grief peut être déposé. Dans tel cas, le nom de la professionnelle ou du professionnel de recherche qui aurait prétendument pu être embauché doit être indiqué.

- 7.05** L’engagement est confirmé par la signature d’un contrat dont copie est transmise au Syndicat. Ce contrat contient, en plus des informations sur l’emploi, l’échelon auquel la professionnelle ou le professionnel de recherche sera intégré, conformément aux clauses 24.08 et 24.09, et, le cas échéant, la prime attribuée.

- 7.06** L’Employeur rend accessible dans l’intranet des Ressources humaines le Guide d’accueil du nouvel employé. Pour faciliter son intégration, l’Employeur la ou le libère pendant une (1) heure au cours de son premier contrat à titre de

professionnelle ou professionnel de recherche ou dans les 45 premiers jours de sa première (1re) embauche afin qu'elle ou qu'il puisse participer à une séance d'accueil du Syndicat.

Chapitre 8 - PÉRIODES DE PROBATION ET D'ESSAI

- 8.01** La période de probation d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche est d'une durée de 910 heures de travail. Par la suite, à chaque contrat avec une nouvelle chercheure ou un nouveau chercheur responsable, la professionnelle ou le professionnel de recherche est soumis à une période d'essai de 455 heures à laquelle la chercheure ou le chercheur responsable peut mettre fin en tout temps en l'informant par courriel avec copie au VRRH.

Cette période d'essai ne s'applique pas à la professionnelle ou au professionnel de recherche qui a réussi sa période de probation et qui est engagé par une chercheure ou un chercheur responsable membre de la même équipe de recherche que la chercheure ou le chercheur responsable avec lequel il était sous contrat précédemment.

- 8.02** Au cours de la période de probation ou d'essai, l'ensemble du travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche fait l'objet d'une évaluation appropriée dont les résultats lui sont communiqués par écrit. Ces évaluations sont faites conformément aux dispositions du chapitre 9.

- 8.03** Si une évaluation effectuée pendant la période de probation est insatisfaisante ou comporte des éléments négatifs, la chercheure ou le chercheur responsable rencontre la professionnelle ou le professionnel de recherche pour discuter des mesures à prendre pour corriger les difficultés observées. La chercheure ou le chercheur responsable précise par écrit à la professionnelle ou au professionnel de recherche quels sont les ajustements à apporter.

- 8.04** La chercheure ou le chercheur responsable peut mettre fin à l'emploi de la professionnelle ou du professionnel de recherche qui n'est pas en mesure de répondre adéquatement à deux (2) demandes consécutives d'ajustement. Un grief ne peut être déposé si la professionnelle ou le professionnel de recherche n'a pas réussi sa période de probation.

- 8.05** À la fin de la période de probation, la chercheure ou le chercheur responsable fait un bilan des évaluations faites en vertu de la clause 8.02 et en communique le résultat à la professionnelle ou au professionnel de recherche. Ce bilan ainsi que la décision qui en découle sont déposés à son dossier. Une copie de la décision est adressée à l'Employeur qui en informe le Syndicat.

Si au terme d'une période de probation, une professionnelle ou un professionnel de recherche n'est pas évalué par la chercheure ou le chercheur responsable, cette période de probation est considérée comme réussie.

Chapitre 9 - ÉVALUATION DU TRAVAIL

- 9.01** Une fois la période de probation réussie, l'évaluation du travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche s'effectue selon un processus standardisé d'échanges périodiques entre la chercheuse ou le chercheur responsable et la professionnelle ou le professionnel de recherche dans le but de fournir à la professionnelle ou au professionnel de recherche des indications sur la qualité de son travail. La chercheuse ou le chercheur responsable et la professionnelle ou le professionnel de recherche conviennent d'un moment pour se rencontrer. Un formulaire est mis sur le site Web des Ressources humaines à la disposition de la chercheuse ou du chercheur responsable.
- 9.02** À défaut d'avoir eu une rencontre après chaque période de 1820 heures d'ancienneté, l'évaluation est considérée positive.
- 9.03** À la suite de chacune de ces rencontres, la chercheuse ou le chercheur responsable transmet ses commentaires par courriel à la professionnelle ou au professionnel de recherche. Cette dernière ou ce dernier peut, si elle ou s'il l'estime nécessaire, déposer un rapport contextuel en regard de l'évaluation de son travail. Ces pièces sont déposées au dossier de la professionnelle ou du professionnel de recherche.
- 9.04** Lorsque des ajustements sont nécessaires, la professionnelle ou le professionnel de recherche est invité à y donner suite.
- 9.05** Lorsque deux (2) demandes d'ajustement consécutives n'ont pas porté fruit ou que la professionnelle ou le professionnel de recherche ne peut donner suite aux demandes d'ajustement, la chercheuse ou le chercheur responsable peut mettre à pied la professionnelle ou le professionnel de recherche ou réajuster ses tâches de façon qualitative ou quantitative. Dans le cas d'une modification de tâches, la classification est ajustée en conséquence. En cas de différend, le Comité de révision en est saisi.
- 9.06** La professionnelle ou le professionnel de recherche qui a plus de 3640 heures d'ancienneté peut demander de bénéficier d'une période de ressourcement pour lui permettre de satisfaire aux demandes d'ajustement. L'approbation de cette demande est conditionnelle à la quantité de travail à effectuer suite à la fin prévue de la période de formation. Durant l'absence temporaire de la professionnelle ou du professionnel de recherche, les travaux de recherche se poursuivent au rythme déterminé par la chercheuse ou le chercheur responsable. De retour au travail, la professionnelle ou le professionnel de recherche est considéré en période de probation pour une période de 455 heures. Cette période permettra à la professionnelle ou au professionnel de recherche de faire la preuve qu'elle ou qu'il

a corrigé les lacunes qu'on lui avait signalées et, le cas échéant, d'apporter les ajustements permettant de maintenir la qualité des travaux de recherche.

Chapitre 10 - RENOUELEMENT DE CONTRAT

10.01 Conformément au chapitre 6, tous les contrats peuvent être renouvelés.

Pour la professionnelle ou le professionnel de recherche ayant plus de 1820 heures d'ancienneté, la chercheuse ou le chercheur responsable l'avise par courrier électronique, 20 jours ouvrables avant la fin de son contrat, du renouvellement de son contrat. Ce délai est de dix (10) jours ouvrables pour la professionnelle ou le professionnel de recherche ayant 1820 heures et moins d'ancienneté.

La Vice-rectrice ou le Vice-recteur, sur recommandation de la chercheuse ou du chercheur responsable, fixe la durée du contrat.

La professionnelle ou le professionnel de recherche peut refuser un renouvellement. Elle ou il est alors placé sur la liste de disponibilité conformément aux dispositions du chapitre 12.

10.02 Pour la professionnelle ou le professionnel de recherche ayant plus de 1820 heures d'ancienneté, la chercheuse ou le chercheur responsable l'avise par courrier électronique, 20 jours ouvrables avant la fin de son contrat, du non-renouvellement de son contrat. Ce délai est de dix (10) jours ouvrables pour la professionnelle ou le professionnel de recherche ayant de 910 à 1820 heures d'ancienneté.

En cas d'impossibilité d'agir de la chercheuse ou du chercheur responsable, la Vice-rectrice ou le Vice-recteur produit cet avis.

10.03 Dans le cas de la professionnelle ou du professionnel de recherche ayant plus de 1820 heures d'ancienneté dont le contrat n'est pas renouvelé, la chercheuse ou le chercheur responsable indique le ou les motifs dans l'avis transmis parmi ceux énumérés à la clause 11.01.

10.04 Dans le cas où les services de la professionnelle ou du professionnel de recherche ne sont plus requis, la clause 11.02 s'applique et la chercheuse ou le chercheur responsable ne peut recourir, tant que la professionnelle ou le professionnel de recherche est inscrit sur la liste de disponibilité, à une autre personne pour s'acquitter des tâches de la professionnelle ou du professionnel de recherche dont le contrat n'est pas renouvelé, à l'exception des étudiantes et étudiants inscrits à temps complet dans le cadre de leur formation et des stagiaires postdoctoraux inscrits à l'Université et qui ne reçoivent aucun financement de l'Université.

10.05 La clause 10.04 ne s'applique pas si la professionnelle ou le professionnel de recherche refuse le renouvellement de son contrat.

Chapitre 11 - TERMINAISON DE L'EMPLOI

11.01 La chercheuse ou le chercheur responsable ou, en cas d'impossibilité d'agir de celle-ci ou celui-ci, la Vice-rectrice ou le Vice-recteur peut, en cours de contrat, modifier le régime d'emploi d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche ou procéder à sa mise à pied en raison de l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) départ de la chercheuse ou du chercheur responsable et de ses subventions de l'Université;
- b) manque de fonds pour poursuivre le projet de recherche dû à une diminution de financement ou à une augmentation des charges financières;
- c) impossibilité de poursuivre le projet au même rythme;
- d) suspension ou fin 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;
- 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;
- h) impossibilité répétée pour la professionnelle ou le professionnel de recherche de satisfaire aux exigences de l'horaire du projet de recherche établi ou modifié conformément aux clauses 15.05 et 15.06 et ce, après deux (2) avis écrits à cet effet.

En cas de mésentente portant sur la mise à pied, l'ensemble des activités de la chercheuse ou du chercheur responsable ainsi que des conditions de validité de ses subventions doit être pris en considération.

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 l'ancienneté est la plus courte ;

- elle ou il procède à la mise à pied de cette professionnelle ou de ce professionnel de recherche, sauf si ses connaissances, ses qualifications ou ses habiletés sont nécessaires pour le maintien des activités de recherche. Dans ce cas, cette professionnelle ou ce professionnel de recherche demeure au travail et la chercheure ou le chercheur responsable utilise le même processus pour identifier la professionnelle ou le professionnel de recherche devant effectivement être mis à pied ;
- à compétence égale, si le départ immédiat de la professionnelle ou du professionnel de recherche ayant le moins d'ancienneté risque de compromettre la fin du projet de recherche, la chercheure 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 d'ancienneté. 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, la chercheure ou le chercheur responsable avise par écrit la professionnelle ou le professionnel de recherche ayant 1820 heures et moins d'ancienneté au moins dix (10) jours ouvrables avant la date effective de sa mise à pied et transmet une copie de cet avis à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur qui en transmet une copie au Syndicat. En cas d'impossibilité d'agir de la chercheure ou du chercheur responsable, la Vice-rectrice ou le Vice-recteur produit cet avis.

Pour la professionnelle ou le professionnel de recherche ayant plus de 1820 heures d'ancienneté, cet avis est d'au moins 20 jours ouvrables.

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 chercheure ou le chercheur responsable sous réserve que les emplois ouverts exigent les mêmes qualifications et que la professionnelle ou le professionnel de recherche est inscrit sur la liste de disponibilité.

11.05 La chercheure ou le chercheur responsable tente de rejoindre la professionnelle ou le professionnel de recherche par téléphone ou par courriel.

La professionnelle ou le professionnel de recherche concerné qui refuse l'emploi ou qui ne donne pas de réponse à la chercheure ou au chercheur responsable dans les cinq (5) jours ouvrables de l'appel ou de l'envoi de l'avis perd sa priorité. Son nom est cependant maintenu sur la liste de disponibilité.

Démission, autre emploi et retraite

- 11.06** La professionnelle ou le professionnel de recherche qui désire mettre fin à son emploi ou prendre sa retraite donne un préavis écrit de dix (10) jours ouvrables à la chercheuse ou au chercheur responsable avec copie à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur. L'Employeur en avise le Syndicat. Le nom de la professionnelle ou du professionnel de recherche ayant ainsi démissionné ou pris sa retraite est retiré de la liste de disponibilité.

Nonobstant l'alinéa précédent, la professionnelle ou le professionnel de recherche qui met fin à son contrat afin d'accepter un autre emploi auprès de l'Employeur n'est pas considéré comme ayant démissionné. Avant de pouvoir occuper l'autre emploi, la professionnelle ou le professionnel de recherche donne un préavis écrit de dix (10) jours ouvrables à la chercheuse ou au chercheur responsable avec copie à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur.

- 11.07** La professionnelle ou le professionnel de recherche qui y est admissible peut également bénéficier d'une retraite progressive en en faisant la demande à la chercheuse ou au chercheur responsable au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date d'entrée en vigueur de la retraite progressive.

Les modalités de la retraite progressive sont convenues entre la professionnelle ou le professionnel de recherche et la chercheuse ou le chercheur responsable. L'entente porte notamment sur la réduction du temps de travail, sa durée ainsi que la date définitive de la retraite. Une copie de cette entente est transmise au Vice-rectorat aux ressources humaines.

La rémunération et les déductions applicables incluant la cotisation au régime complémentaire de retraite, l'ancienneté, le cumul des vacances, la rémunération en cas d'invalidité ainsi que la prime d'assurance salaire sont basés sur la semaine de travail réduite.

- 11.08** La professionnelle ou le professionnel de recherche qui y est admissible a droit au statut de personnel retraité de l'Université Laval et à tous les avantages inhérents à ce statut.
- 11.09** La professionnelle ou le professionnel de recherche retraité transmet à l'Employeur ses coordonnées afin que l'Association des retraités de l'Université Laval (ARUL) puisse entrer en contact avec elle ou avec lui.

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 qui sont en lien d'emploi et qui comptent 140 heures et plus d'ancienneté.

12.02 Une professionnelle ou un professionnel de recherche est considéré en lien d'emploi si elle ou s'il a un contrat actif. Le lien d'emploi est également maintenu si la professionnelle ou le professionnel de recherche n'a plus de contrat actif et que la raison est l'une des situations suivantes :

- le non-renouvellement d'un contrat ou la mise à pied en cours de contrat en vertu de la clause 11.01, à l'exception de 11.01 g) ;
- le refus de la professionnelle ou du professionnel de recherche de renouveler son contrat comme prévu à la clause 10.01 ;
- la fin d'un contrat.

Dans ces cas, le lien d'emploi est maintenu pour une période équivalente à quatre (4) fois la durée de son ancienneté, sans toutefois excéder une période de deux (2) ans. L'ancienneté d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche est remise à zéro et son lien d'emploi est rompu lorsque son nom n'est plus sur la liste de disponibilité.

12.03 La professionnelle ou le professionnel de recherche inscrit sur la liste de disponibilité conserve son lien d'emploi et tous les privilèges qui s'y rattachent, sous réserve de 16.07.

12.04 La liste de disponibilité est établie le premier (1er) jour de chaque mois ou à toute autre date convenue entre l'Employeur et le Syndicat. Elle est rendue disponible au Syndicat par voie électronique et contient les données suivantes à l'égard des professionnelles et professionnels de recherche concernés :

- nom et prénom ;
- numéro d'employé ;
- adresse domiciliaire ;
- adresse de courrier électronique ;
- numéro de téléphone ;
- dates de début et de fin du lien d'emploi ;

- ancienneté ;
- catégorie d’emplois ;
- dernier emploi et date de fin de cet emploi ;
- unité de rattachement ;
- faculté.

Il incombe à la professionnelle ou au professionnel de recherche d’informer l’Employeur où elle ou il peut être rejoint de même que tout changement concernant son numéro de téléphone et son adresse domiciliaire.

Répertoire

- 12.05** L’Employeur fournit à la professionnelle ou au professionnel de recherche inscrit sur la liste de disponibilité un répertoire virtuel à partir duquel elle ou il peut diffuser son curriculum vitae.
- 12.06** Ce répertoire est accessible aux chercheuses et chercheurs responsables. Il appartient à la professionnelle et au professionnel de recherche de compléter et de mettre à jour son curriculum vitae dans le répertoire.
- 12.07** L’Employeur mettra en place le répertoire dans un délai raisonnable ne dépassant pas cent vingt (120) jours suivant l’entrée en vigueur de la convention collective. Ce délai peut être prolongé pour un maximum de 30 jours.
- 12.08** L’Employeur et le Syndicat s’engagent à promouvoir l’utilisation du répertoire auprès des chercheuses et chercheurs responsables ainsi qu’auprès des professionnelles et professionnels de recherche.

Chapitre 13 - ACCÈS AUX EMPLOIS OFFERTS À L'UNIVERSITÉ

- 13.01** Afin de favoriser la poursuite de la carrière des professionnelles et professionnels de recherche à l'Université, celle-ci s'engage à examiner les candidatures des professionnelles et professionnels de recherche ayant au moins 3640 heures d'ancienneté et postulant à tout emploi vacant avant de recourir au recrutement externe lorsque celui-ci est précédé par une procédure de recrutement interne. Cette clause ne peut toutefois faire l'objet d'un grief.
- 13.02** L'Employeur s'engage à appliquer toute entente portant sur l'accès aux emplois conclue entre le Syndicat et un autre syndicat ou association.

Partie III

Conditions d'exercice des fonctions

Chapitre 14 - RESSOURCES MATÉRIELLES ET DÉPENSES INHÉRENTES À LA FONCTION

- 14.01** La chercheuse ou le chercheur responsable détermine et fournit à la professionnelle ou au professionnel de recherche un endroit, les instruments, le matériel et les équipements de travail nécessaires à la réalisation des tâches de la professionnelle ou du professionnel de recherche.
- 14.02** Il appartient à la chercheuse ou au chercheur responsable d'autoriser une dépense et d'en assumer le coût.
- 14.03** La professionnelle ou le professionnel de recherche doit obtenir l'accord de la chercheuse ou du chercheur responsable avant d'engager tacitement ou formellement toute dépense.
- 14.04** Les déplacements, ainsi que les instruments, le matériel et l'équipement de sécurité acquis par la professionnelle ou le professionnel de recherche pour l'accomplissement de son travail, lui sont remboursés selon les normes en vigueur à l'Université ou dans le projet de recherche.
- 14.05** Les déplacements requis pour le travail sont considérés comme du temps travaillé, et sont sans frais pour la professionnelle ou le professionnel de recherche.
- 14.06** Les équipements et le matériel acquis demeurent la propriété de l'Université.
- 14.07** L'utilisation des instruments, du matériel et des équipements mis à la disposition de la professionnelle ou du professionnel de recherche doit être limitée aux fins exclusives de sa prestation de service pour l'Employeur.

Semaine de travail

- 15.01** La durée d'une semaine de travail dans un contexte normal est de 35 heures.
- 15.02** Si la nature et les besoins du projet de recherche le permettent et après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable, une professionnelle ou un professionnel de recherche peut bénéficier d'un horaire de travail comprimé (35 heures en 4 jours ou 35 heures en 4,5 jours ou 70 heures en 9 jours) ou d'une semaine de travail réduite (32 heures en 4 jours).
- 15.03** Lorsque justifiée par les besoins du projet de recherche, la durée peut être supérieure à 35 heures sans toutefois dépasser 40 heures. En cas de mésentente, le différend est référé au Comité de révision.
- 15.04** La professionnelle ou le professionnel de recherche peut, au-delà de 40 heures dans une semaine et dans des circonstances normales de travail, refuser tout travail supplémentaire sans qu'elle ou qu'il en subisse un préjudice.
- 15.05** Une professionnelle ou un professionnel de recherche est réputé être à temps complet si elle ou s'il est engagé 35 heures et plus par semaine.

Horaire de travail

- 15.06** 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 à l'affichage de l'emploi et au contrat de la professionnelle ou du professionnel de recherche.
- 15.07** Toutefois, en raison des exigences reliées à la recherche et ce, après entente entre la professionnelle ou le professionnel de recherche et la chercheuse ou le chercheur responsable, cet horaire peut être adapté. La nature même du statut de professionnelle ou de professionnel exige une certaine disponibilité.

Étalement des heures

- 15.08** 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. Elle est préférablement la même pour tous les professionnelles et professionnels de recherche d'un même projet. Dans les cas où il serait impossible d'en arriver à un accord sur l'étalement des heures, la fenêtre maximale de cet étalement est fixée à huit (8) semaines.

Heures additionnelles et supplémentaires

15.09 Les dispositions relatives aux heures en sus de l'horaire prévu s'appliquent lorsque la professionnelle ou le professionnel de recherche et la chercheuse ou le chercheur responsable comptabilisent de façon régulière et systématique le temps de travail.

Les heures travaillées par une professionnelle ou un professionnel de recherche à la demande de la chercheuse ou du chercheur responsable, en sus de son horaire prévu au contrat, sont considérées comme :

- additionnelles, les heures travaillées jusqu'à 40 heures par semaine ;
- supplémentaires, les heures travaillées au-delà de 40 heures par semaine.

15.10 Les heures additionnelles et supplémentaires sont compensées par un congé payé selon les règles suivantes :

- a) le total des heures travaillées durant la période d'étalement en sus de 40 heures multipliées par le nombre de semaines de la période d'étalement sont compensées par un congé payé de durée équivalente à 1,5 fois ces heures ;
- b) le total des heures travaillées durant la période d'étalement en sus des heures prévues au contrat d'engagement moins les heures établies à l'alinéa a) sont compensées par un congé payé de durée équivalente à ces heures ;
- c) le facteur multiplicatif 40 de l'alinéa a) est remplacé par 55 pour la professionnelle ou le professionnel de recherche travaillant dans un endroit isolé.

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

15.12 Dans des cas exceptionnels, la chercheuse ou le chercheur responsable peut payer la professionnelle ou le professionnel de recherche pour ses heures additionnelles et supplémentaires, sur la base des critères établis à la clause 15.09.

15.13 Les heures additionnelles sont admissibles au régime de retraite.

Chapitre 16 - PERFECTIONNEMENT

- 16.01** Les parties reconnaissent l'importance du perfectionnement et collaborent à cette fin.
- 16.02** Toute professionnelle et tout professionnel de recherche ayant complété sa période de probation, soit 910 heures, peut soumettre une demande individuelle de perfectionnement. Les projets de formation collective peuvent être soumis par une ou un ou des chercheurs responsables, l'Employeur et le Syndicat. La réussite de la période de probation n'est pas obligatoire pour y participer.
- 16.03** Avant de présenter une demande de perfectionnement au comité, la professionnelle ou le professionnel de recherche doit obtenir l'accord de la chercheuse ou du chercheur responsable, sauf si l'activité de perfectionnement n'entraîne aucun coût supplémentaire pour celle-ci ou celui-ci et qu'elle a lieu à l'extérieur de l'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche.
- 16.04** La quote-part de l'Employeur au fonds de perfectionnement des professionnelles et professionnels de recherche est fixée à 0,5 % de la masse salariale des professionnelles et professionnels de recherche de l'année financière précédente. Elle est administrée par un comité paritaire décisionnel.
- Les chercheuses et chercheurs responsables contribuent au perfectionnement des professionnelles et professionnels de recherche en assumant le maintien du traitement lorsque l'activité de perfectionnement a lieu durant les heures habituelles de travail ainsi que les frais exigés par cette activité mais non remboursés selon les règles du comité.
- 16.05** Les activités de perfectionnement sont celles qui sont reliées directement aux tâches de la professionnelle ou du professionnel de recherche et qui permettent l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes pour :
- mieux accomplir les tâches de son emploi ;
 - accomplir des tâches nouvelles.
- 16.06** Lorsque l'activité de perfectionnement souhaitée est susceptible d'interférer avec l'horaire habituel de travail, la professionnelle ou le professionnel de recherche convient des modalités de son perfectionnement avec la chercheuse ou le chercheur responsable.
- 16.07** L'Employeur et le Syndicat désignent chacun deux (2) membres au comité paritaire chargé de gérer la caisse de perfectionnement. Il a pour responsabilité :

- a) d'établir les règles de répartition annuelle des sommes affectées au perfectionnement en respectant les balises suivantes :
 - les fonds doivent servir au plus grand nombre de professionnelles et professionnels de recherche possible;
 - un montant doit être conservé pour couvrir les périodes de ressourcement prévues à la clause 9.06;
 - la répartition budgétaire faite par le comité peut être modifiée en cours d'année afin de permettre une utilisation maximale des montants disponibles;
- b) de recevoir, d'analyser et de disposer des demandes de perfectionnement;
- c) d'établir ses règles de fonctionnement et de les diffuser.

16.08 L'Employeur assume le secrétariat du comité.

16.09 L'information relative aux demandes de perfectionnement de la professionnelle ou du professionnel de recherche est déposée dans un dossier du comité de perfectionnement.

16.10 La professionnelle ou le professionnel de recherche qui ne complète pas ou ne réussit pas l'activité de perfectionnement pour laquelle elle ou il a reçu un financement ne peut refaire une demande de perfectionnement pour la même activité.

16.11 Les sommes inutilisées au cours d'une année sont transférées à l'année suivante.

Chapitre 17 - PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

- 17.01** La professionnelle ou le professionnel de recherche participe à la mission de recherche de l'Université et y joue un rôle significatif. Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut être reconnu comme auteur ou inventeur.
- 17.02** La professionnelle ou le professionnel de recherche est assujetti aux règlements en vigueur à l'Université en cette matière.
- 17.03** Le Syndicat est consulté au cours de l'élaboration et de la mise en place de tout règlement ou politique sur le sujet.
- 17.04** Dans l'esprit de la clause 17.01, des règlements des organismes subventionnaires fédéraux et provinciaux en la matière et des politiques gouvernementales en matière de science et d'innovation, l'Employeur voit à protéger, dans ses règlements et ses politiques, les droits des professionnelles et professionnels de recherche en matière de propriété intellectuelle.
- 17.05** Un désaccord ou un litige entre une professionnelle ou un professionnel de recherche et une ou un autre membre de la communauté universitaire portant sur la participation d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à une invention ou à une création est traité conformément aux règlements et politiques sur la propriété intellectuelle, sur l'intégrité en recherche et création, et sur les conflits d'intérêt.

Chapitre 18 - SERVICES MAINTENUS EN CAS DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT

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

- 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 de l'Université à l'égard d'un organisme ou d'une entreprise donnant ainsi ouverture à des recours en dommages et intérêts.

Partie IV

Avantages sociaux et traitement

Chapitre 19 - ASSURANCES COLLECTIVES

19.01 L'Employeur offre des régimes d'assurance collective adaptés aux professionnelles et professionnels de recherche ayant plus de 455 heures d'ancienneté et travaillant 17,5 heures et plus par semaine. La contribution de l'Employeur est de 2 % de la masse salariale des personnes admissibles.

19.02 Aux fins d'admissibilité aux assurances collectives, l'Employeur reconnaît comme de l'ancienneté les heures de travail accumulées :

- par une professionnelle ou un professionnel de recherche dans un centre de recherche affilié ;
- comme personne salariée de l'Employeur au cours des deux (2) dernières années précédant le début du contrat initial comme professionnelle ou professionnel de recherche.

La professionnelle ou le professionnel de recherche transmet une demande à cet effet à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur qui en transmet une copie au Syndicat.

19.03 L'Employeur offre à chaque personne admissible un compte santé individuel pour payer les frais non remboursés par le présent régime d'assurance maladie. Ces crédits flexibles sont financés à même la contribution de l'Employeur établie à la clause 19.01.

Les sommes allouées sont établies avant le début de chaque année civile et doivent, sous réserve du prochain alinéa, être utilisées dans l'année civile pour laquelle elles ont été allouées.

Les sommes inutilisées de l'année civile précédente sont reportées à l'année civile courante. À la fin de celle-ci, les sommes transférées qui sont toujours inutilisées sont réaffectées au paiement des primes du régime privé d'assurance maladie prévu à la clause 19.01.

19.04 Le Comité paritaire est formé de quatre (4) personnes. Il peut après entente s'adjoindre un ou des spécialistes dans le domaine.

Chapitre 20 - DROITS PARENTAUX

20.01 Pour bénéficier du présent chapitre, la professionnelle ou le professionnel de recherche doit être sous contrat.

20.02 Les dispositions du présent chapitre ne peuvent 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.

Congé de maternité

20.03 La professionnelle de recherche enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve des clauses 20.39 à 20.41, doivent être consécutives.

Une indemnité peut être versée conformément aux clauses 20.29 et 20.30.

20.04 Lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement, la professionnelle de recherche a également droit au congé de maternité de même qu'aux droits et indemnités s'y rattachant.

20.05 La professionnelle de recherche qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement prévu par le présent chapitre et aux clauses 25.16 à 25.39 a aussi droit au congé de maternité de même qu'aux droits et indemnités s'y rattachant.

20.06 La professionnelle ou le professionnel de recherche dont la conjointe professionnelle de recherche décède, se voit transférer le résiduel du congé de maternité de même que les droits et indemnités s'y rattachant.

20.07 La répartition du congé de maternité appartient à la professionnelle de recherche et comprend le jour de l'accouchement. Conformément à l'article 7 de la Loi sur l'assurance parentale, les prestations ne peuvent débuter avant la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Prolongation du congé

20.08 Si la naissance a lieu après la date prévue, la professionnelle de recherche a droit à une prolongation de son congé égale à la période du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé après la naissance. Durant cette prolongation, la professionnelle de recherche ne reçoit aucune indemnité de l'Employeur.

Congés liés à la grossesse

- 20.09** La professionnelle de recherche peut s'absenter du travail avec traitement, pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.
- 20.10** La professionnelle de recherche a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :
- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, et ce, pour toute la durée prescrite par un certificat médical. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur ;
 - b) sur présentation d'un certificat médical qui en prévoit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Pendant les congés spéciaux, la professionnelle de recherche bénéficie des avantages prévus aux clauses 20.34 et 20.35 en autant qu'elle y a normalement droit. La professionnelle de recherche peut, le cas échéant, se prévaloir des bénéfices du chapitre 21.

Congé de conjointe ou de conjoint

- 20.11** La professionnelle ou le professionnel de recherche dont la conjointe accouche a droit, sur demande, à un congé de conjointe ou de conjoint d'une durée maximale de sept (7) semaines.

La professionnelle ou le professionnel de recherche peut fractionner en journée la première (1^{re}) semaine de ce congé. Les six (6) autres semaines sont prises en continu à moins d'entente écrite sur leur fractionnement avec la chercheuse ou le chercheur responsable, dont copie est transmise à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur.

Il doit débiter au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de naissance de l'enfant.

Une indemnité peut être versée conformément à la clause 20.31.

- 20.12** Lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement, la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à un congé de conjointe ou de conjoint de dix (10) jours ouvrables dont cinq (5) avec maintien de son traitement habituel. Ce congé peut

être fractionné en journées à la demande de la professionnelle ou du professionnel de recherche.

- 20.13** La professionnelle de recherche dont la conjointe ou le conjoint également professionnelle ou professionnel de recherche décède, se voit transférer le résiduel du congé de conjointe ou de conjoint de même que les droits et indemnités s’y rattachant.

Congé d’adoption

- 20.14** La professionnelle ou le professionnel de recherche qui adopte légalement un enfant autre que l’enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, sur demande, à un congé d’adoption d’une durée maximale de sept (7) semaines. La professionnelle ou le professionnel de recherche peut fractionner en journée la première (1^{re}) semaine de ce congé.

Les six (6) autres semaines sont prises en continu à moins d’entente écrite sur leur fractionnement avec la chercheuse ou le chercheur responsable, dont copie est transmise à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur.

Une indemnité peut être versée conformément aux clauses 20.32 et 20.33.

- 20.15** Le congé d’adoption débute la semaine de l’arrivée de l’enfant auprès d’un de ses parents en vue de son adoption sauf dans le cas d’une adoption hors Québec où il peut débuter jusqu’à deux (2) semaines avant l’arrivée de l’enfant auprès d’un de ses parents.

- 20.16** La professionnelle ou le professionnel de recherche qui adopte légalement l’enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé payé d’une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

Ce congé peut être fractionné en journées et doit se terminer au plus tard six (6) mois après l’adoption.

Congé parental

- 20.17** Un congé parental sans traitement d’une durée maximale de 52 semaines est accordé à la professionnelle ou au professionnel de recherche, mère ou père d’un nouveau-né, ou à celle ou celui qui adopte un enfant.

La professionnelle ou le professionnel de recherche à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement d’une durée maximale de 52 semaines. Les modalités de ce congé sont à convenir avec la chercheuse ou le chercheur responsable.

Ces congés sans traitement d’au plus 52 semaines continues débutent au moment déterminé par la professionnelle ou le professionnel de recherche et se terminent au plus tard 70 semaines après la naissance, ou dans le cas d’une adoption, 70 semaines après que l’enfant ait été confié aux parents.

Congé supplémentaire au congé parental

- 20.18** La professionnelle ou le professionnel de recherche qui a cumulé 700 heures d’ancienneté avant le début du congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, ou d’adoption, peut bénéficier d’un congé sans traitement supplémentaire d’au plus 52 semaines continues suivant immédiatement la fin du congé parental prévu à la clause 20.17.

Indemnités de congé de maternité, de conjointe ou de conjoint et d’adoption

- 20.19** Les indemnités de congé de maternité, de conjointe ou de conjoint ou d’adoption sont versées en complément des prestations d’assurance parentale.

La professionnelle ou le professionnel de recherche non admissible à des prestations d’assurance parentale ne reçoit aucune indemnité complémentaire ni traitement pendant l’un ou l’autre de ces congés.

- 20.20** Les indemnités complémentaires ne sont versées que durant les semaines prévues à la présente convention collective à la condition que la professionnelle ou le professionnel de recherche reçoive ou soit admissible aux prestations du Régime québécois d’assurance parentale ou d’un régime équivalent.

- 20.21** Aucune indemnité complémentaire n’est versée durant la période des vacances si celle-ci est rémunérée.

- 20.22** La professionnelle ou le professionnel de recherche non admissible au Régime québécois d’assurance parentale mais admissible à un autre régime prévu par une loi équivalente est indemnisé par la différence entre son traitement habituel et les prestations qu’elle ou qu’il recevrait du régime de base du Régime québécois d’assurance parentale.

- 20.23** Les indemnités complémentaires se calculent à partir du montant des prestations que la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit de recevoir du Régime québécois d’assurance parentale, sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations à titre de remboursement, intérêts ou pénalités en vertu de la Loi sur l’assurance parentale.

À cette fin, la professionnelle ou le professionnel de recherche produit une preuve des prestations payables en vertu du Régime québécois d’assurance parentale.

- 20.24** Ces indemnités complémentaires sont versées dans les deux (2) semaines du début du congé puis à intervalle de deux (2) semaines. Le premier versement n'est toutefois exigible par la professionnelle ou le professionnel de recherche que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve du montant des prestations reçues ou qu'elle ou qu'il pourrait recevoir en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.
- 20.25** Lorsque la professionnelle ou le professionnel de recherche travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre son traitement hebdomadaire payé par l'Employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la portion du traitement hebdomadaire de base versée par l'Employeur par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. Si le montant du traitement hebdomadaire de base versé par l'Employeur qui est utilisé aux fins du calcul des prestations payables en vertu du RQAP est nul, l'indemnité complémentaire est nulle.
- À cette fin, la professionnelle ou le professionnel de recherche produit un état du traitement hebdomadaire de base reçu de chaque employeur et le montant des prestations payables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.
- 20.26** L'Employeur ne peut compenser par l'indemnité complémentaire la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.
- 20.27** Le total des prestations, des indemnités complémentaires et toute autre rémunération ne peut excéder le traitement hebdomadaire versé par l'Employeur selon le contrat ou les contrats en vigueur.
- 20.28** L'Employeur ne rembourse pas à la professionnelle ou au professionnel de recherche des sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par la ministre ou le ministre responsable de l'application de la Loi sur l'assurance parentale ou par tout autre organisme responsable de l'application d'une loi équivalente.

Congé de maternité

- 20.29** La professionnelle de recherche qui a cumulé 700 heures d'ancienneté à l'intérieur des 365 jours précédant le début du congé de maternité et qui, en vertu de la Loi sur l'assurance parentale est admissible à des prestations d'assurance parentale, a droit de recevoir, pendant les 21 semaines du congé de maternité, une indemnité complémentaire égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande au Régime québécois d'assurance parentale.

- 20.30** La professionnelle de recherche qui n’a pas cumulé 700 heures d’ancienneté à l’intérieur des 365 jours précédant le début du congé de maternité et qui, en vertu de la Loi sur l’assurance parentale, est admissible à des prestations d’assurance parentale, a droit de recevoir une indemnité complémentaire égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu’elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande au Régime québécois d’assurance parentale, et ce, pendant dix (10) semaines consécutives.

Congé de conjointe ou de conjoint

- 20.31** Pendant le congé de conjointe ou de conjoint prévu à la clause 20.11, la professionnelle ou le professionnel de recherche qui, en vertu de la Loi sur l’assurance parentale, est admissible à des prestations d’assurance parentale, a droit de recevoir pendant les cinq (5) premières semaines, une indemnité complémentaire égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu’elle ou qu’il reçoit ou pourrait recevoir si elle ou s’il en faisait la demande au Régime québécois d’assurance parentale.

Au terme des prestations du Régime québécois d’assurance parentale, la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à un congé additionnel de deux (2) semaines avec maintien du traitement habituel.

Congé d’adoption

- 20.32** Pendant le congé d’adoption prévu à la clause 20.14, la professionnelle ou le professionnel de recherche qui, en vertu de la Loi sur l’assurance parentale, est admissible à des prestations d’assurance parentale, a droit de recevoir pendant les sept (7) premières semaines, une indemnité complémentaire égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu’elle ou qu’il reçoit ou pourrait recevoir si elle ou s’il en faisait la demande au Régime québécois d’assurance parentale.

Avantages

- 20.33** Durant les congés prévus au présent chapitre, à l’exception de celui prévu à la clause 20.18, la professionnelle ou le professionnel de recherche bénéficie, en autant qu’elle ou qu’il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurances collectives (elle ou il a l’obligation de payer sa quote-part) ;
- accumulation de l’ancienneté ;
- accumulation de vacances ;
- cotisation au régime de retraite, si la professionnelle ou le professionnel de recherche paie sa contribution sur son plein traitement habituel.

20.34 La professionnelle ou le professionnel de recherche peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'adoption ou parental.

20.35 Nonobstant la clause 20.34, la professionnelle ou le professionnel de recherche en congé supplémentaire au congé parental peut continuer de participer aux régimes d'assurance collective et de retraite qui lui sont applicables en présentant une demande à cet effet au début du congé et en versant la totalité des primes et contributions.

Divers

Préavis

20.36 Pour obtenir le congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'adoption ou parental, et les prolongations prévues au présent chapitre, la professionnelle ou le professionnel de recherche avise par écrit la chercheuse ou le chercheur responsable ainsi que la Vice-rectrice ou le Vice-recteur au moins trois (3) semaines avant la date prévue du début du congé et, le cas échéant, de chacune des tranches du congé. Cet avis comprend la date prévue de retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance ou l'accueil de l'enfant survient avant la date prévue.

Dans le cas du congé de maternité, l'avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit et signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Le délai de la demande de congé de maternité peut être moindre si un certificat atteste de la nécessité de débiter le congé plus tôt ou de quitter le travail sans délai.

Dans le cas du congé de conjointe ou de conjoint, ou d'adoption, l'avis mentionné au premier (1er) alinéa est accompagné d'un document attestant de la date prévue de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

Si la naissance ou l'adoption de l'enfant est retardée, la professionnelle ou le professionnel de recherche avise la chercheuse ou le chercheur responsable ainsi que la Vice-rectrice ou le Vice-recteur de la nouvelle date prévue du début du congé et, le cas échéant, de chacune des tranches du congé.

20.37 La professionnelle ou le professionnel de recherche doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence lors d'un congé parental ou supplémentaire au congé parental et fournir un document le justifiant.

Fractionnement

20.38 Sur demande de la professionnelle ou du professionnel de recherche, le congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'adoption ou parental peut être

fractionné en semaines si l'enfant est hospitalisé ou si la professionnelle ou le professionnel de recherche doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie sans lien avec la grossesse ou pour une situation énoncée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail.

La professionnelle ou le professionnel de recherche doit en aviser l'Employeur le plus tôt possible et fournir un document justifiant l'absence.

- 20.39** Durant l'interruption du congé, la professionnelle ou le professionnel de recherche est considéré en congé sans traitement et ne reçoit aucune indemnité de l'Employeur à moins qu'elle ou qu'il ne bénéficie des dispositions du chapitre 21.

Suspension de congé

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

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre ou réintègre la résidence.

En outre, la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à une prolongation du congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'adoption ou parental si elle ou s'il fait parvenir à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur avant l'expiration du congé un avis et un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant ou de la professionnelle de recherche qui a accouché l'exige. La durée de la prolongation est celle indiquée au certificat médical. Durant la prolongation du congé, la professionnelle ou le professionnel de recherche est en congé sans traitement et ne reçoit aucune indemnité de l'Employeur, à moins qu'elle ou qu'il bénéficie des dispositions du chapitre 21.

- 20.41** La professionnelle ou le professionnel de recherche revient au travail à la date mentionnée dans son avis de congé. Toutefois elle ou il peut revenir au travail avant cette date en donnant, à la chercheuse ou au chercheur responsable avec copie à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur, un préavis écrit qui précède d'au moins quatre (4) semaines la nouvelle date de son retour au travail.

Chapitre 21 - INVALIDITÉ

- 21.01** Par invalidité on entend, pour les 32 premiers mois d'invalidité, un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche complètement la professionnelle ou le professionnel de recherche d'accomplir les tâches normales de sa fonction et qui exige des soins médicaux continus.
- 21.02** La professionnelle ou le professionnel de recherche bénéficie d'une absence pour cause d'invalidité rémunérée dont la durée maximale est de 35 semaines réparties sur une période d'un an (365 jours consécutifs).
- 21.03** Durant son absence pour cause d'invalidité tel que spécifié à la clause 21.02, la professionnelle ou le professionnel de recherche reçoit son plein traitement pour toutes les tâches qui lui avaient déjà été attribuées et bénéficie, en autant qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :
- assurances collectives (elle ou il a l'obligation de payer sa quote-part) ;
 - accumulation de l'ancienneté ;
 - accumulation de vacances ;
 - cotisation patronale au régime de retraite, si la professionnelle ou le professionnel de recherche paie sa contribution sur son plein traitement habituel.
- 21.04** Une seconde absence doit être séparée de la première par une période de travail d'au moins 30 jours ou être imputable à un motif d'invalidité différent.
- Une professionnelle ou un professionnel de recherche en retour progressif est considéré en invalidité au sens du présent chapitre.
- 21.05** Si l'invalidité de la professionnelle ou du professionnel de recherche se prolonge au-delà de 35 semaines, le régime d'assurance salaire de longue durée assure les prestations selon les modalités en vigueur si elle ou s'il y est admissible.
- 21.06** La professionnelle ou le professionnel de recherche absent en raison d'invalidité ou d'accident doit, dès que possible, informer la chercheuse ou le chercheur responsable de sa situation et lui fournir, dans la mesure du possible, les indications nécessaires pour que les activités de recherche dont elle ou il avait la charge puissent se poursuivre.
- 21.07** La professionnelle ou le professionnel de recherche est tenu de remettre un billet médical complet comprenant le diagnostic et la durée prévue de l'absence dès la troisième (3e) journée d'absence consécutive.

- 21.08** L'absence pour invalidité se poursuit tant et aussi longtemps qu'elle est justifiée par un billet médical complet.
- 21.09** À la fin de l'absence pour cause d'invalidité, l'Employeur doit réintégrer la professionnelle ou le professionnel de recherche dans son emploi habituel, avec les mêmes avantages, y compris le traitement auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou s'il était resté au travail. Si l'emploi habituel de la professionnelle ou du professionnel de recherche n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié au moment de la disparition de l'emploi si elle ou s'il avait alors été au travail.
- 21.10** Le traitement prévu à la clause 21.03 est réduit du montant de toute prestation d'invalidité en remplacement du traitement payable par un organisme public en vertu de lois, notamment la Loi sur l'assurance automobile et la Loi sur le régime des rentes du Québec.
- 21.11** 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 son plein traitement jusqu'à la date établie par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Par la suite, l'Employeur paie à la professionnelle ou au professionnel de recherche la différence entre son plein traitement et les prestations payées par la CNESST, pendant la période d'invalidité ou jusqu'à la date d'expiration de la période de 35 semaines rémunérées établie à la clause 21.02, selon la plus rapprochée des deux (2) dates.

Chapitre 22 - EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ

22.01 La professionnelle ou le professionnel de recherche sous contrat et ayant 1820 heures et plus d'ancienneté bénéficie d'un programme d'exonération des droits de scolarité à l'intention de ses enfants ou de ceux de sa conjointe ou de son conjoint. Ce programme couvre les enfants qui poursuivent leurs études à l'Université Laval. L'exonération des droits de scolarité est égale aux frais de scolarité et aux frais afférents aux études en vigueur pour l'année 1989 – 1990 (excluant les frais de matériel pédagogique et les cotisations aux associations étudiantes) comme révisés en date du 14 avril 2009 (CE-2009-139). Ces montants révisés sont consignés à l'annexe B.

Chapitre 23 - RÉGIME DE RETRAITE

- 23.01** Les professionnelles et professionnels de recherche qui y sont admissibles ont accès au Régime complémentaire de retraite de l'Université Laval (RCRUL).
- 23.02** Les professionnelles et professionnels de recherche forment un groupe distinct. La cotisation de l'Employeur est fixée à 8,75 % tandis que celle des professionnelles et professionnels de recherche est de 8,35 %. La cotisation patronale inclut la participation de l'Employeur au paiement de tous les frais d'administration.
- Les nouveaux taux de cotisation entrent en vigueur le 26 mars 2018, soit en même temps que l'indexation des échelles salariales consenties pour l'année 2018-2019.
- 23.03** À titre de groupe distinct, les professionnelles et professionnels de recherche sont représentés au comité paritaire de retraite.
- 23.04** L'Employeur convient qu'il haussera l'âge auquel cessent les cotisations des professionnelles et professionnels de recherche au RCRUL s'il devait être augmenté au-delà de 69 ans pour les membres d'un autre syndicat cotisant au même régime.
- 23.05** Chaque mois, l'Employeur fournit au Syndicat une liste de toutes les professionnelles et de tous les professionnels de recherche admissibles au Régime complémentaire de retraite de l'Université Laval. Cette liste comprend leurs coordonnées et permet d'identifier les professionnelles et professionnels de recherche qui cotisent au Régime.

- 24.01** Les salaires et tous les bénéfices sont payés majoritairement à partir de fonds de recherche dont l'Université est fiduciaire et sont versés aux professionnelles et professionnels de recherche selon les procédures en usage à l'Université.

Échelles des salaires

- 24.02** Les échelles salariales en vigueur le 27 mars 2017 apparaissent à l'annexe C.1 et sont indexées de 1,50% le 26 mars 2018.
- 24.03** Les échelles salariales en vigueur le 26 mars 2018 apparaissent à l'annexe C.2.
- 24.04** Une nouvelle structure salariale entre en vigueur le 25 mars 2019. Les échelles salariales correspondant à cette nouvelle structure apparaissent à l'annexe C.3 et sont indexées de 0,75% le 23 mars 2020.

Mesure transitoire

- 24.05** Les professionnelles et professionnels de recherche des catégories II et III sont intégrés dans la nouvelle structure salariale au taux horaire égal ou immédiatement inférieur à leur taux horaire applicable le 24 mars 2019. Ce taux est le taux horaire attribué et l'échelon correspondant à ce taux leur est donné.

Un complément de salaire leur est versé sous forme de prime. Cette prime est considérée comme du salaire, elle est notamment cotisable au régime complémentaire de retraite.

Le taux horaire effectif, c'est-à-dire celui qui est réellement versé à partir du 25 mars 2019, est obtenu en additionnant le taux horaire attribué et le montant de la prime. Le taux horaire effectif correspond au taux horaire applicable le 24 mars 2019, augmenté de 1%.

Le montant de la prime permet donc de combler l'écart entre le taux horaire attribué et le taux horaire effectif, octroyant ainsi l'équivalent d'une augmentation salariale de 1% à l'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale.

Ce complément de salaire cesse d'être versé lors du prochain avancement d'échelon.

Le premier avancement d'échelon suivant l'entrée en vigueur de la nouvelle structure permet à la professionnelle ou au professionnel de recherche visé d'atteindre le taux immédiatement supérieur au taux horaire effectif tel qu'établi précédemment. L'échelon correspondant lui est attribué. Par la suite, la progression s'effectue tel que prévu à la convention collective.

24.06 Les échelles salariales en vigueur le 23 mars 2020 apparaissent à l'annexe C.4 et sont indexées de 1,50% le 22 mars 2021.

24.07 Les échelles salariales en vigueur le 22 mars 2021 apparaissent à l'annexe C.5 et sont indexées de 1,75% le 21 mars 2022.

24.08 Les échelles salariales en vigueur le 21 mars 2022 apparaissent à l'annexe C.6.

Intégration dans les échelles des salaires

24.09 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'emplois 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 (1er) diplôme de premier (1er) cycle. Cette intégration peut être modifiée suite à des vérifications effectuées par la Vice-rectrice ou le Vice-recteur.

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

Progression dans les échelles des salaires

24.11 À moins d'avoir atteint le dernier échelon de son échelle des salaires, la professionnelle ou le professionnel de recherche progresse d'un échelon salarial toutes les 1820 heures de travail. Ces heures de travail comprennent aussi l'expérience pertinente reconnue en vertu de la clause 24.12.

Reconnaissance d'expérience

24.12 La professionnelle ou le professionnel de recherche peut demander, par écrit, à la chercheuse ou au chercheur responsable de lui reconnaître de l'expérience pertinente acquise en cours d'emploi à l'extérieur de l'Université. La professionnelle ou le professionnel de recherche envoie une copie de cette demande à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur.

24.13 Au plus tard un (1) mois après avoir reçu la demande, la chercheuse ou le chercheur responsable peut recommander à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur, après examen des pièces justificatives fournies par la professionnelle ou le professionnel de recherche, de reconnaître cette expérience pertinente. La chercheuse ou le chercheur responsable transmet les pièces justificatives en même temps que sa recommandation.

- 24.14** La reconnaissance de cette expérience par la Vice-rectrice ou le Vice-recteur devra être effective au plus tard deux (2) mois après le dépôt de la demande par la professionnelle ou le professionnel de recherche. L'effet d'une reconnaissance d'expérience ne peut être antérieur à la date de la demande prévue à la clause 24.12.

Une professionnelle ou un professionnel de recherche insatisfait de la reconnaissance effectuée par l'Employeur peut soumettre la question au comité de révision, selon les modalités prévues au chapitre 26.

Primes d'attraction et de rétention

- 24.15** La chercheuse ou le chercheur responsable peut offrir une prime d'attraction ou de rétention à une professionnelle ou un professionnel de recherche. Dans ces cas, l'Employeur en informe le Syndicat.
- 24.16** Ces primes ne sont pas considérées comme faisant partie du salaire aux fins du régime de retraite ni de la contribution de l'Employeur aux régimes d'assurance collective.

Litiges relatifs au traitement

- 24.17** La classification d'un emploi, la détermination du traitement et la reconnaissance d'expérience prévue aux clauses 24.12 à 24.14 peuvent être contestées selon les modalités du chapitre 26.

Autres

- 24.18** La professionnelle ou le professionnel de recherche peut bénéficier de retenues sur le salaire selon les politiques en vigueur à l'Université.
- 24.19** En cas d'erreur de plus de cent cinquante dollars (150 \$) brut sur le versement de la paie de la professionnelle ou du professionnel de recherche, imputable à l'Employeur, celui-ci effectue la correction appropriée dans les six (6) jours ouvrables suivant la demande de la professionnelle ou du professionnel de recherche.

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

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

demande de remboursement doit être faite au moyen d'un avis écrit à la professionnelle ou au professionnel de recherche, avec copie au Syndicat.

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

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

Vacances

25.01 La durée des vacances annuelles est de 23 jours ouvrables (161 heures) rémunérés.

La professionnelle ou le professionnel de recherche travaillant moins de 35 heures par semaine ou plus de 35 heures par semaine, jusqu'à 40 heures par semaine, ou dont le contrat est de moins d'un an (1820 heures) bénéficie d'heures de vacances au prorata du temps travaillé.

L'Employeur est responsable du provisionnement de ces heures de vacances.

25.02 Le choix des vacances se fait après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable, en tenant compte des besoins de la recherche et, s'il y a lieu, de l'ancienneté.

La professionnelle ou le professionnel de recherche doit déclarer ses vacances dans le système d'information et de gestion des ressources humaines.

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

25.04 Les vacances ne peuvent être reportées et doivent être prises au cours de la période couverte par le contrat, sauf dans le cas d'une absence autorisée en vertu de l'application des chapitres 20 ou 21, ou de l'application de la clause 25.06.

25.05 La professionnelle ou le professionnel de recherche dont l'emploi se termine avant la fin prévue rembourse à l'Employeur, le cas échéant, les heures de vacances anticipées excédant le nombre d'heures calculé selon les modalités prévues à la clause 25.01.

25.06 La clause 25.04 ne s'applique pas lorsque la professionnelle ou le professionnel de recherche obtient :

- un renouvellement de contrat avec la même chercheuse ou le même chercheur responsable avant l'échéance de son contrat en cours, ou
- un contrat avec une autre chercheuse ou un autre chercheur responsable avant l'échéance de son contrat en cours ainsi qu'une entente avec ces deux chercheurs concernant le transfert des heures de vacances inutilisées. Cette entente est transmise à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur.

Un maximum de 161 heures de vacances rémunérées peuvent être reportées à l'année suivante. Lorsque des vacances sont reportées, celles-ci doivent être prises dans un délai maximal de douze (12) mois.

Exceptionnellement, advenant qu'il reste des heures de vacances non-utilisées au moment où la professionnelle ou le professionnel de recherche met fin à son emploi, prend sa retraite, est mis à pied ou que son contrat n'est pas renouvelé, ce solde lui est payé.

25.07 Sous réserve des clauses 25.06 et 25.09, les vacances ne peuvent être remplacées par un supplément de traitement.

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

Mesure transitoire

25.09 La professionnelle ou le professionnel de recherche sous contrat à la date de signature de la convention collective qui dispose d'un solde d'heures de vacances supérieur au maximum établi à la clause 25.01, une fois dûment déclarées toutes les heures de vacances prises, devra prendre entente avec sa chercheuse ou son chercheur responsable afin d'écouler ce solde dans un délai raisonnable. Chaque jour de vacances écoulé selon l'entente devra être déclaré conformément au deuxième paragraphe de la clause 25.02.

Cette entente peut aussi prévoir le paiement d'une partie du solde d'heures de vacances par la chercheuse ou le chercheur responsable.

Cette entente devra être transmise à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur dans un délai de 30 jours ouvrables suivant la signature de la convention collective.

Congés fériés

25.10 Les congés fériés, chômés et payés sont :

- la période du 24 décembre au 2 janvier ;
- le Vendredi saint ;
- le lundi de Pâques ;
- la fête nationale du Québec ;
- la fête du Canada ;

- la fête du Travail ;
- l’Action de grâces ;
- la fête de l’Université ou, après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable, un jour de congé mobile.

Les professionnelles ou professionnels de recherche qui sont sous contrat au moment des dits congés en bénéficient.

25.11 Lors d’un congé férié, la professionnelle ou le professionnel de recherche travaillant moins de 35 heures par semaine a droit à un congé payé au prorata du nombre d’heures hebdomadaires au contrat.

25.12 Lorsque la professionnelle ou le professionnel de recherche est tenu de travailler le 24 juin, elle ou il se voit accorder un congé compensatoire le jour ouvrable précédant ou suivant au choix de l’Employeur. Ce congé est d’une durée équivalente aux heures travaillées le 24 juin.

25.13 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.

Absence pour situation inopinée ou d’urgence

25.14 Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut s’absenter sans perte de traitement lorsqu’une situation inopinée ou d’urgence à laquelle elle ou il doit faire face l’empêche d’entrer au travail ou l’oblige à quitter son travail. Dès que possible, elle ou il en avise la chercheuse ou le chercheur responsable, en donne la raison et convient avec celle-ci ou celui-ci de la durée de l’absence et de la façon dont les activités dont elle ou il avait la charge peuvent se poursuivre.

Congés sociaux

25.15 La professionnelle ou le professionnel de recherche a le droit de s’absenter sans perte de traitement de la façon décrite aux clauses 25.15 à 25.17.

La professionnelle ou le professionnel de recherche et la chercheuse ou le chercheur responsable conviennent de la façon dont les activités dont la professionnelle ou le professionnel de recherche avait la charge peuvent se poursuivre.

Mariage

- 25.16** a) Lorsque la professionnelle ou le professionnel de recherche se marie, elle ou il a droit à cinq (5) jours ouvrables de congé sans perte de traitement. Elle ou il lui est loisible d'ajouter à cette période soit un congé non rémunéré d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, soit des jours de vacances ou des heures additionnelles ou supplémentaires accumulées.
- b) Lors du mariage de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de sa sœur, de son frère, elle ou il a droit à la journée du mariage.

Déménagement

- 25.17** Lorsque la professionnelle ou le professionnel de recherche change d'adresse domiciliaire permanente, elle ou il a droit à une (1) journée de congé sans perte de traitement à l'occasion du déménagement. Cependant, elle ou il a droit à ce titre à une (1) seule journée par année financière.

Funérailles

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

Distance à parcourir du lieu de résidence		
Degré de parenté	Jusqu'à 160 km	Au-delà de 160 km
A. Conjoint, conjointe, enfant de la professionnelle ou du professionnel de recherche, enfant du conjoint ou de la conjointe	7 jours	8 jours
B. Père, mère, frère, sœur, demi-frère, demi-sœur de la professionnelle ou du professionnel de recherche	5 jours	5 jours
C. Père, mère du conjoint ou de la conjointe, belle-sœur, beau-frère, beau-père, belle-mère, petit-fils, petite-fille, bru, gendre	3 jours	4 jours
D. Grand-père, grand-mère de la professionnelle ou du professionnel de recherche	2 jours	3 jours
E. Neveu, nièce de la professionnelle ou du professionnel de recherche	1 jour	2 jours

Les jours alloués doivent être consécutifs et comprennent le jour des funérailles. Par ailleurs, une de ces journées peut être utilisée ultérieurement lors de l'inhumation s'il y a lieu. Seuls les jours ouvrables de cette période sont rémunérés

et ils ne sont pas accordés pendant les absences de la professionnelle ou du professionnel de recherche ou pendant la période de vacances.

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

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

S'il s'agit d'un parent vivant sous le même toit que la professionnelle ou le professionnel de recherche, cette dernière ou ce dernier a alors droit à quatre (4) jours dans les cas prévus aux sous-paragraphes C, D et E.

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

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

Congé sans traitement

- 25.20** Si les projets de recherche le permettent et si la chercheuse ou le chercheur responsable y consent, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut obtenir un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel après avoir accumulé 3 640 heures d'ancienneté depuis son engagement.

Ce congé, d'une durée pouvant varier entre un (1) et douze (12) mois, est accordé pour une période continue et reste en vigueur tant que la professionnelle ou le professionnel de recherche est sous contrat.

- 25.21** Une période équivalente à deux (2) fois la durée du dernier congé sans traitement doit s'écouler avant que la professionnelle ou le professionnel de recherche puisse bénéficier d'un nouveau congé sans traitement.

- 25.22** Toute demande est adressée par écrit, au moins 20 jours ouvrables avant le début du congé, à la chercheuse ou au chercheur responsable avec copie à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur. La demande doit préciser les dates de début et de fin du congé ainsi que la réduction souhaitée du nombre d'heures de travail par semaine.

25.23 La convention s'applique à la professionnelle ou au professionnel de recherche en congé sans traitement au prorata du nombre d'heures travaillées par semaine notamment en ce qui concerne l'ancienneté, la probation et les vacances.

25.24 Durant un congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel de recherche assuré :

- peut maintenir sa protection d'assurance salaire en payant sa prime sur sa rémunération habituelle ;
- doit maintenir sa protection d'assurance maladie en payant sa prime ainsi que la prime de l'Employeur au prorata de son congé.

La professionnelle ou le professionnel de recherche qui cotisait au régime de retraite à la période de paie précédant son congé peut continuer de bénéficier de la clause 23.02 en autant qu'elle ou qu'il paie sa contribution sur son plein traitement habituel ainsi que la contribution de l'Employeur au prorata de son congé. Pour ce faire, elle ou il doit aviser par écrit la Vice-rectrice ou le Vice-recteur.

25.25 À la fin de son congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel de recherche reprend le travail selon le contrat existant au moment de la prise de congé ou selon toute modification à son contrat effectuée conformément à la convention.

25.26 Avec l'accord de la chercheuse ou du chercheur responsable et après entente écrite sur la date de retour, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue. La chercheuse ou le chercheur responsable envoie une copie de cette entente à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur.

Absences et congés sans traitement pour raisons familiales ou parentales

Obligations familiales

25.27 Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut, sous réserve qu'il ne s'agisse pas d'une situation inopinée ou d'urgence prévue à la clause 25.14, s'absenter du travail, sans traitement, pendant dix (10) journées par année financière pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint ; ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

25.28 Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si la chercheuse ou le chercheur responsable y consent.

- 25.29** La professionnelle ou le professionnel de recherche doit aviser la chercheuse ou le chercheur responsable 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 d'un membre de la famille

- 25.30** Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut s'absenter du travail, sans traitement, 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 sa conjointe ou son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, de la conjointe ou du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.
- 25.31** La professionnelle ou le professionnel de recherche avise la chercheuse ou le chercheur responsable le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournit un document la justifiant.
- 25.32** 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 104 semaines après le début de celle-ci.
- 25.33** La professionnelle ou le professionnel de recherche a également droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.
- 25.34** La professionnelle ou le professionnel de recherche peut s'absenter sans traitement du travail pendant une période d'au plus 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 (11e) jour qui suit.
- 25.35** La professionnelle ou le professionnel de recherche peut s'absenter sans traitement du travail pendant une période d'au plus 52 semaines si sa conjointe ou son conjoint ou son enfant décède par suicide.
- 25.36** La professionnelle ou le professionnel de recherche peut s'absenter sans traitement du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

25.37 Les clauses 25.33 à 25.36 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 que lui-même ou, dans le cas de la clause 25.36, la personne décédée, s'il s'agit de la conjointe ou du conjoint ou d'un enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

25.38 Les clauses 25.33 et 25.36 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 (L.R.Q., c. N-1.1).

25.39 La période d'absence prévue aux clauses 25.33 à 25.36 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, 52 ou 104 semaines après cette date. Si la chercheuse ou le chercheur responsable 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.

25.40 La condition d'application énoncée à la clause 25.30 ainsi qu'aux clauses 25.31 et 25.41 à 25.43 s'appliquent aux périodes d'absences prévues par les clauses 25.33 à 25.36 compte tenu des adaptations nécessaires.

25.41 La participation de la professionnelle ou du professionnel de recherche aux régimes d'assurance collective et de retraite 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.

25.42 À la fin de l'absence ou du congé sans traitement pour raisons familiales ou parentales, la chercheuse ou le chercheur responsable doit réintégrer la professionnelle ou le professionnel de recherche dans son emploi habituel, avec les mêmes avantages, y compris le traitement auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou s'il était resté au travail. Si l'emploi habituel de la professionnelle ou du professionnel de recherche n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié au moment de la disparition de l'emploi si elle ou s'il avait alors été au travail.

25.43 Lorsque la chercheuse ou le chercheur responsable effectue 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 mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.

Partie V

Litiges

Chapitre 26 - COMITÉ DE RÉVISION

26.01 Le comité de révision est un comité permanent formé par les parties afin de trancher les litiges relatifs à :

- la classification d'un emploi dans l'une des catégories d'emplois prévues à la convention collective;
- la détermination du traitement;
- la reconnaissance d'expérience;
- l'horaire et la semaine de travail;
- l'évaluation du travail;
- une demande de perfectionnement.

Les délais prévus au chapitre 27 sont suspendus pendant l'application du présent chapitre.

26.02 Toute demande d'étude d'un litige prévu à la clause 26.01 doit être acheminée à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur.

26.03 Le comité est indépendant des unités d'où proviennent les dossiers qui lui sont soumis. Le comité est composé de trois (3) membres ordinaires et de cinq (5) membres substitués, qui peuvent remplacer au besoin des membres ordinaires.

26.04 Le plus rapidement possible, mais au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la signature de la convention, les membres du comité sont nommés conjointement par les parties pour la durée de la convention. Si l'un ou l'autre des membres doit être remplacé, sa successeuse ou son successeur est nommé conjointement par les parties pour la durée non écoulée du mandat.

26.05 Le comité adopte ses règles de procédure et de fonctionnement conformément aux règles de la justice naturelle. Ses délibérations se font à huis clos.

26.06 Si le comité juge utile d'entendre l'une des personnes impliquées dans le litige, il offre à l'autre la possibilité de se faire entendre. Cette personne peut être accompagnée de sa représentante ou de son représentant. Il peut également entendre toute personne susceptible d'éclairer sa réflexion.

26.07 Le comité rend des décisions motivées et les consigne dans un rapport signé par tous ses membres. Le comité transmet son rapport à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur, à la professionnelle ou au professionnel de recherche, à la chercheuse ou au chercheur responsable et au Syndicat, dans les 45 jours suivant la réception de la demande par la Vice-rectrice ou le Vice-recteur.

- 26.08** Les décisions du comité sont définitives et sans appel si rendues dans le délai prévu à la clause 26.07. À défaut, le litige peut faire l'objet d'un grief, sauf si celui-ci concerne une demande de perfectionnement.
- 26.09** Les frais de secrétariat du comité sont assumés par l'Employeur. Tous les autres frais d'opération sont partagés entre les parties.

Dispositions générales

- 27.01** Le Syndicat et l'Employeur conviennent que tout grief doit être traité et réglé le plus rapidement possible.

Procédure de grief

- 27.02** 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 et la chercheuse ou le chercheur responsable.
- 27.03** Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche, tout groupe de professionnelles ou professionnels de recherche, le Syndicat ou l'Employeur peut soumettre un grief par écrit à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur. Une copie du grief doit être transmise à la chercheuse ou au chercheur responsable concerné et, le cas échéant, au Syndicat.
- 27.04** Tout grief doit être soumis dans les 30 jours ouvrables de la connaissance du fait dont il découle, mais sans excéder un délai de six (6) mois de l'occurrence de ce fait. La preuve en incombe à la professionnelle ou au professionnel de recherche, au groupe de professionnelles ou professionnels de recherche, au Syndicat, ou à l'Employeur, selon le cas, sauf pour les griefs découlant des chapitres 10 et 11 et des clauses 7.04, 8.04 et 28.03 où le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 27.05** L'avis de grief doit contenir un exposé détaillé des motifs du grief, les chapitres et les clauses de la convention s'y rapportant ainsi que le correctif demandé.
- 27.06** À moins que le grief n'ait été réglé à l'amiable, la Vice-rectrice ou le Vice-recteur doit donner sa réponse par écrit au Syndicat dans les 20 jours ouvrables du dépôt du grief. Si la réponse n'est pas satisfaisante ou si la Vice-rectrice ou le Vice-recteur ne répond pas, le grief est inscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité de relations de travail.
- 27.07** Tout règlement de grief doit faire l'objet d'une entente écrite.

Comité de relations de travail

- 27.08** L'Employeur et le Syndicat sont représentés au comité paritaire désigné sous le nom de Comité de relations de travail (CRT).
- 27.09** Le CRT est composé de deux (2) représentantes ou représentants de l'Employeur et de deux (2) représentantes ou représentants du Syndicat, désignés au plus tard

dans les 30 jours ouvrables suivant la date de la signature de la présente convention. Il adopte ses règles de procédure et de fonctionnement.

27.10 Le CRT étudie et discute 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'ordre du jour.

27.11 Les parties s'emploient à rechercher une solution appropriée à la question discutée et à formuler des recommandations appropriées à l'instance pertinente. En cas de désaccord sur la solution envisagée, les personnes qui représentent chaque partie peuvent formuler des recommandations distinctes à l'instance pertinente. Afin de favoriser la libre discussion et la recherche d'une solution équitable, les parties conviennent que les délibérations et le compte rendu du CRT ne peuvent être utilisés comme preuves à l'occasion de tout recours.

27.12 Les règles suivantes s'appliquent au CRT :

- a) il se réunit une (1) fois par mois, à moins d'absence de tout point à l'ordre du jour ou d'annulation par consentement des deux parties ;
- b) l'Employeur fournit au CRT les services d'une ou d'un secrétaire qui prépare les comptes rendus contenant les positions des parties. Le rapport d'une réunion est produit préférablement dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réunion ;
- c) les réunions du CRT se tiennent durant les heures normales de travail ;
- d) chaque partie peut s'adjoindre toute personne qu'elle juge à propos, dans ce cas elle en avertit l'autre partie idéalement au moins 48 heures avant la réunion.

Mécanisme d'arbitrage

27.13 Si, à la suite de l'étude du grief par le CRT, celui-ci n'est pas réglé à la satisfaction d'une partie, cette dernière a 30 jours pour soumettre le grief à l'arbitrage.

27.14 Les parties s'engagent à collaborer et faire en sorte de procéder à l'audition de ce grief dans les meilleurs délais, préférablement à l'intérieur d'un délai d'un (1) mois de la date de soumission du grief à l'arbitrage.

27.15 Aux fins de tout arbitrage de grief résultant de la présente convention, trois (3) arbitres sont retenus par les parties, soit Nathalie Faucher, Denis Gagnon et Maureen Flynn, à tour de rôle.

- 27.16** L'arbitre ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention collective.
- 27.17** Si la décision de l'arbitre n'est pas rendue dans un délai raisonnable ou qu'elle est requise par les parties, celles-ci signent une lettre commune pour enjoindre l'arbitre de rendre sa décision.
- 27.18** La décision de l'arbitre est finale et sans appel.
- 27.19** Les délais mentionnés au présent chapitre sont de rigueur. Toutefois, ils peuvent être prolongés par consentement écrit des parties.
- 27.20** Nonobstant la clause 27.19, les délais prévus à ce chapitre sont suspendus entre la fête nationale du Québec et la fête du Travail de chaque année.
- 27.21** Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation et peut être corrigée par amendement. Il en va de même pour une erreur sur une modalité accessoire dont la modification par amendement ne change aucunement la nature du grief.
- 27.22** Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont payés, à parts égales, par les parties. Si une partie demande la remise d'une journée d'audition sans l'accord de l'autre partie, elle assume les frais et les honoraires de l'arbitre qui résultent de ce report sauf dans les cas de maladie, d'accident ou de toute autre situation inopinée.
- Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant :
- y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire ;
 - rendre toute autre décision propre à sauvegarder les droits des parties.
- 27.24** L'arbitre entend le grief au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'elle ou qu'il puisse en disposer sur-le-champ ; dans un tel cas, elle ou il motive ultérieurement sa décision sur l'objection.
- 27.25** Une professionnelle ou un professionnel de recherche appelé à témoigner ou à représenter l'une des parties à un arbitrage prévu au présent chapitre, est libéré sans perte de traitement habituel, pendant la durée requise par ce témoignage ou cette représentation ainsi que pour la préparation requise, jusqu'à concurrence d'une journée de préparation par journée de témoignage ou de représentation.
- Elle ou il en fait la demande à l'avance à la chercheuse ou au chercheur responsable concerné. Cette dernière ou ce dernier ne peut refuser sans motif valable.

Dispositions générales

28.01 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées à la professionnelle ou au professionnel de recherche en fonction de la gravité ou de la fréquence du fait reproché.

28.02 Avant l'imposition d'une mesure disciplinaire, la Vice-rectrice ou le Vice-recteur rencontre la professionnelle ou le professionnel de recherche pour obtenir sa version des faits.

Dans ce cas, la Vice-rectrice ou le Vice-recteur convoque la professionnelle ou le professionnel de recherche par écrit au moins 48 heures avant la rencontre. L'heure et l'endroit de la rencontre, ainsi que la nature du fait reproché sont précisés dans la convocation. La professionnelle ou le professionnel de recherche peut se faire accompagner par une représentante ou un représentant du Syndicat. Cette possibilité est mentionnée dans la lettre de convocation.

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

Mécanisme d'application

28.04 Lorsque la Vice-rectrice ou le Vice-recteur décide d'imposer une mesure disciplinaire à une professionnelle ou un professionnel de recherche, elle ou il l'avise par écrit de la mesure retenue et des motifs dans les 60 jours de l'événement ou de la connaissance des faits reliés à l'événement.

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

28.06 Une mesure disciplinaire ne peut être invalidée en raison d'une erreur technique.

28.07 La professionnelle ou le professionnel de recherche suspendu pour fins d'enquête continue d'être rémunéré et de bénéficier de la convention collective.

Dispositions relatives au dossier

28.08 Toute mesure disciplinaire versée au dossier de la professionnelle ou du professionnel de recherche ne peut être invoquée contre elle ou contre lui et est retirée de son dossier si, au cours des 24 mois effectivement travaillés suivant l'avis disciplinaire, elle ou il n'a pas récidivé ou commis d'infraction semblable.

28.09 Toute mesure disciplinaire annulée par l'arbitre de grief est retirée du dossier.

28.10 Aucun document ne peut être versé au dossier personnel de la professionnelle ou du professionnel de recherche sans que celle-ci ou celui-ci n'en reçoive une copie. Après avoir pris rendez-vous avec le Vice-rectorat aux ressources humaines, une professionnelle ou un professionnel de recherche peut consulter son dossier en présence d'une représentante ou d'un représentant du Vice-rectorat aux ressources humaines, 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, sur demande, une copie de tout document versé dans son dossier, en payant les frais de photocopie.

Partie VI

Syndicat

Appartenance syndicale

29.01 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.

29.02 L'Employeur s'engage à transmettre par courriel à toute professionnelle ou tout professionnel de recherche nouvellement engagé le formulaire d'adhésion syndicale dans les deux (2) semaines de l'embauche.

L'Employeur informe la professionnelle ou le professionnel de recherche que la convention collective est accessible sur le site Web des Ressources humaines.

29.03 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

29.04 À chaque période de paie, l'Employeur déduit du salaire de la professionnelle ou du professionnel de recherche un montant égal aux cotisations régulières ou spéciales déterminées par le Syndicat.

29.05 Aux fins de la clause 29.04, ces retenues sont effectuées au plus tard le 30e 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.

29.06 L'Employeur inscrit le montant total des cotisations syndicales versées par une professionnelle ou un professionnel de recherche sur les feuillets fiscaux de l'année d'imposition.

29.07 À chaque période de paie, l'Employeur fait parvenir électroniquement au Syndicat ou à l'organisme désigné par le Syndicat les cotisations perçues en application de la clause 29.04, accompagnées d'un état détaillé 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.

- 29.08** Le Syndicat prend fait et cause pour l'Employeur relativement à toute poursuite qui pourrait lui être intentée à la suite de l'application par l'Employeur des clauses 29.04, 29.05 et 29.10.
- 29.09** La clause 29.08 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 29.04 et 29.05, soit une faute du Syndicat ou de ses préposées ou préposés, soit les deux.
- 29.10** Dans le cas d'omission de prélèvement, l'Employeur s'engage, sur avis du Syndicat, à prélever le montant omis dans les quinze (15) jours de cet avis. L'Employeur ne peut, à moins d'une entente avec la professionnelle ou le professionnel de recherche concerné, prélever les montants dus sur une période plus courte que celle durant laquelle les prélèvements ont été omis. En aucun cas, la période de prélèvement pour montants omis ne peut excéder trois (3) mois.

Chapitre 30 - UTILISATION DES LOCAUX ET SERVICES DE L'UNIVERSITÉ

- 30.01** L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local en vertu d'une entente intervenue entre les parties.
- 30.02** Sous réserve des normes en vigueur et après avoir obtenu l'autorisation de l'autorité concernée, le Syndicat peut utiliser gratuitement les locaux universitaires disponibles pour tenir des réunions.
- 30.03** Le Syndicat peut afficher aux endroits désignés à cette fin tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres. Les endroits d'affichage sont déterminés par entente entre les parties. Tout document affiché doit être clairement identifié comme provenant du Syndicat.
- 30.04** Le Syndicat peut, après entente avec l'Employeur, utiliser les services qui relèvent de l'Université tels que courrier interne, reprographie, communication, informatique, audiovisuel et autres, selon les politiques d'utilisation en vigueur pour les membres de la communauté universitaire.

Chapitre 31 - LIBÉRATIONS SYNDICALES

31.01 Afin de permettre au Syndicat d'assumer l'ensemble des tâches qui découlent de l'application de la convention collective et de représentations (interne et externe), l'Employeur accorde, par année financière, un nombre total de 2730 heures de libérations syndicales sans perte de traitement pour l'ensemble des professionnelles et professionnels de recherche désignés par le Syndicat. Ces heures ne peuvent être anticipées ni reportées d'une année à une autre.

Par ailleurs, sur demande du Syndicat et sur présentation de pièces justificatives, jusqu'à sept cent vingt-huit (728) de ces heures peuvent être versées au Syndicat sous forme de montant forfaitaire afin que celui-ci utilise ce montant pour diverses activités syndicales, notamment celles des membres de l'exécutif syndical. Le taux de salaire utilisé aux fins du calcul du montant forfaitaire correspond à celui prévu pour une professionnelle ou un professionnel de recherche de catégorie II à l'échelon 7.

31.02 Aux fins de la préparation du renouvellement de la convention collective, l'Employeur accorde un nombre total de 630 heures de libérations syndicales sans perte de traitement pour l'ensemble des professionnelles et professionnels de recherche désignés par le Syndicat. Ces libérations ne peuvent avoir lieu avant le neuvième (9e) mois précédant l'expiration de la convention collective.

31.03 Aux fins de la négociation de la convention, l'Employeur accorde un nombre total de 21 heures de libérations syndicales pour chacune des semaines durant lesquelles les parties ont convenu de négocier, sans perte de traitement pour l'ensemble des professionnelles et professionnels de recherche désignés par le Syndicat.

31.04 Le Syndicat peut demander à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur d'offrir un contrat pour tâches syndicales à une professionnelle ou un professionnel de recherche sur la liste de disponibilité. Le contrat pour tâches syndicales ne peut avoir pour effet de faire travailler la professionnelle ou le professionnel de recherche plus de 40 heures par semaine.

Malgré l'article 2.01, la fin du lien d'emploi se calcule à partir du dernier jour travaillé pour la chercheuse ou le chercheur responsable.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne titulaire de la présidence du Syndicat.

31.05 Le Syndicat ne peut demander de libérer simultanément plus d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche travaillant pour la même chercheuse ou le même chercheur responsable.

- 31.06** À moins de circonstances exceptionnelles, le Syndicat informe la Vice-rectrice ou le Vice-recteur de l'utilisation des heures de libérations syndicales au moins trois (3) jours ouvrables avant la date effective de celles-ci. Une telle demande ne peut être refusée par l'Employeur sans motif valable.
- 31.07** Aucune libération syndicale ne peut avoir pour effet de prolonger l'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche auprès d'une chercheure ou d'un chercheur responsable.
- 31.08** L'Employeur libère sans perte de traitement une professionnelle ou un professionnel de recherche mandaté par le Syndicat afin de participer à une rencontre convoquée par l'Employeur ou convenue par les parties. Cette libération, à moins d'entente particulière, est comptabilisée dans les heures de libérations accordées en vertu de la clause 31.01.

Libérations avec remboursement par le Syndicat

- 31.09** Par année financière, un nombre maximum de 500 heures ne pouvant être anticipées ni reportées d'une année à une autre est accordé pour des libérations sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat du traitement et de la part versée par l'Employeur aux avantages sociaux.

Chapitre 32 - ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS

- 32.01** L'Employeur communique au Syndicat les renseignements nominatifs au sens de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, concernant les professionnelles et professionnels de recherche, sur une base confidentielle et aux seules fins de le renseigner sur l'application de la convention. Le Syndicat peut utiliser ces renseignements pour des études globales, en conformité avec les exigences de la Loi.
- 32.02** 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 ;
 - numéro de contrat ;
 - date du début et de la fin du contrat ;
 - nombre d'heures ;
 - unité de correspondance ;
 - catégorie d'emplois ;
 - échelon ;
 - prime ;
 - régime d'emploi ;
 - faculté ;
 - nombre d'heures d'ancienneté ;
- 32.03** L'Employeur fait également parvenir au Syndicat, électroniquement, les listes et données prévues aux clauses 12.04 et 29.07.
- 32.04** Lorsque des changements surviennent, le Syndicat, préférablement dans un délai de deux (2) semaines, fournit à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur 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 collective.
- 32.05** L'Employeur rend accessible au Syndicat, en même temps qu'aux professionnelles et professionnels de recherche, tout règlement, avis, directive ou communiqué

écrit émis par le Vice-rectorat aux ressources humaines s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des professionnelles et professionnels de recherche.

Lorsque l'information est transmise par courriel à un groupe ou à l'ensemble des professionnelles et professionnels de recherche, le Syndicat en est également informé par courriel.

Partie VII

Durée de la convention

Chapitre 33 - DURÉE DE LA CONVENTION

33.01 La présente convention collective entre en vigueur le premier jour de la première période de paie suivant sa signature et n'a aucun effet rétroactif. Elle est en vigueur jusqu'au 21 mars 2022.

Mesure transitoire

33.02 L'Employeur a 90 jours de l'entrée en vigueur de la convention collective pour mettre en place les outils et mécanismes administratifs nécessaires à sa mise en œuvre.

33.03 Les conditions de travail prévues dans la convention continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

33.04 Les travaux préliminaires au renouvellement de la convention collective commencent dans le sixième (6e) mois précédant l'expiration de la convention, étant convenu qu'il n'y a aucune obligation de commencer les négociations à cette date.

Partie VIII

Signatures

Chapitre 34 - SIGNATURE DE LA CONVENTION

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 15^e jour de Mars 2018.

POUR L'UNIVERSITÉ



Lyne BOUCHARD

Vice-rectrice aux ressources humaines



Marie-Pierre BEAUMONT

Porte-parole



Élisabeth BOISVERT

Conseillère en gestion des ressources
humaines et en relations de travail



Jean-Paul LAFOREST

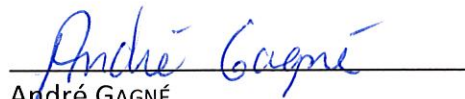
Adjoint à la vice-rectrice aux ressources
humaines

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



Luc CARON

Président SPPRUL-CSQ



André GAGNÉ

Vice-président aux relations de travail
SPPRUL-CSQ



Rachel LÉPINE

Professionnelle de recherche,
comité de négociation



David MERCIER

Porte-parole-CSQ



Luc-André LÉVESQUE

Conseiller en relations de travail SPPRUL-
CSQ

Partie IX

Annexes

Annexe A - CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

Description de l'unité

Tous les salariés au sens du Code du travail occupant des fonctions de :

- a) chargé de recherche, tel qu'édicte à l'article 50 de la charte et des statuts de l'Université Laval, détenteur d'un diplôme de 1er cycle ;
- b) assistant de recherche, tel qu'édicte à l'article 48 de la charte et des statuts de l'Université Laval ;

à l'exclusion :

- a) des salariés déjà couverts par un certificat d'accréditation ;
- b) des étudiants inscrits à temps complet à l'Université Laval ;
- c) des salariés travaillant pendant la session d'été, s'ils étaient inscrits à temps complet à la session d'hiver précédente ;
- d) des chercheurs post-doctoraux bénéficiant d'une bourse ;

œuvrant sur le campus universitaire ainsi que dans chacun des centres de recherche affiliés situés sur le campus universitaire.

Annexe B - MONTANTS D'EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ

A Études de premier cycle

Sessions d'automne et d'hiver

- Médecine dentaire : 348 \$ (droits de scolarité et frais afférents inclus)
- Tous les autres secteurs : 21 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 252 \$, pour les droits de scolarité, plus 4 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 48 \$, pour les frais afférents
- Programme spécial de français aux non-francophones : réglementation particulière

Session d'été

- Tous les secteurs : 21 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 252 \$, pour les droits de scolarité, plus 2 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 24 \$, pour les frais afférents
- Programme spécial de français aux non-francophones : réglementation particulière

B Études de deuxième et troisième cycles

Sessions d'automne et d'hiver

- Tous les secteurs : 10 \$ le crédit, sans maximum, pour les droits de scolarité, plus 4 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 48 \$, pour les frais afférents

Session d'été

- Tous les secteurs : 10 \$ le crédit, sans maximum, pour les droits de scolarité, plus 2 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 24 \$, pour les frais afférents
- Poursuite de la recherche : 20 \$ par session

C Étudiante ou étudiant en scolarité préparatoire, étudiante ou étudiant libre et auditeur

Sessions d'automne et d'hiver

- Tous les secteurs : 21 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 252 \$, pour les droits de scolarité, plus 4 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 48 \$, pour les frais afférents

Session d'été

- Tous les secteurs : 21 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 252 \$, pour les droits de scolarité, plus 2 \$ le crédit, jusqu'à concurrence de 24 \$, pour les frais afférents

Annexe C - ÉCHELLES SALARIALES

C. 1 – Échelles salariales en vigueur du 27 mars 2017 au 25 mars 2018			
Échelon	Cat. I	Cat. II	Cat. III
0	23,04 \$	24,64 \$	25,44 \$
1	23,84 \$	25,44 \$	26,23 \$
2	24,64 \$	26,07 \$	27,02 \$
3	25,44 \$	26,88 \$	27,80 \$
4	26,24 \$	27,70 \$	28,59 \$
5	27,04 \$	28,52 \$	29,38 \$
6	27,84 \$	29,33 \$	30,17 \$
7	28,64 \$	30,15 \$	30,96 \$
8	29,44 \$	30,97 \$	31,74 \$
9	30,24 \$	31,79 \$	32,53 \$
10	31,04 \$	32,60 \$	33,32 \$
11	31,84 \$	33,42 \$	34,11 \$
12	32,64 \$	34,24 \$	34,90 \$
13		35,06 \$	35,68 \$
14		35,87 \$	36,47 \$
15		36,69 \$	37,26 \$
16		37,51 \$	38,05 \$
17		38,32 \$	38,84 \$
18			39,63 \$
19			40,41 \$
20			41,20 \$
21			41,99 \$
22			42,78 \$
23			43,57 \$
24			44,35 \$
25			45,14 \$

C. 2 – Échelles salariales en vigueur du 26 mars 2018 au 24 mars 2019

Échelon	Cat. I	Cat. II	Cat. III
0	23,39 \$	25,01 \$	25,82 \$
1	24,20 \$	25,82 \$	26,62 \$
2	25,01 \$	26,46 \$	27,43 \$
3	25,82 \$	27,28 \$	28,22 \$
4	26,63 \$	28,12 \$	29,02 \$
5	27,45 \$	28,95 \$	29,82 \$
6	28,26 \$	29,77 \$	30,62 \$
7	29,07 \$	30,60 \$	31,42 \$
8	29,88 \$	31,43 \$	32,22 \$
9	30,69 \$	32,27 \$	33,02 \$
10	31,51 \$	33,09 \$	33,82 \$
11	32,32 \$	33,92 \$	34,62 \$
12	33,13 \$	34,75 \$	35,42 \$
13		35,59 \$	36,22 \$
14		36,41 \$	37,02 \$
15		37,24 \$	37,82 \$
16		38,07 \$	38,62 \$
17		38,89 \$	39,42 \$
18			40,22 \$
19			41,02 \$
20			41,82 \$
21			42,62 \$
22			43,42 \$
23			44,22 \$
24			45,02 \$
25			45,82 \$

C. 3 – Échelles salariales en vigueur du 25 mars 2019 au 22 mars 2020			
Échelon	Cat. I	Cat. II	Cat. III
F			26,08 \$
E			27,14 \$
D			28,21 \$
C		25,26 \$	29,27 \$
B		26,14 \$	30,33 \$
A		27,01 \$	31,40 \$
1	23,62 \$	27,89 \$	32,46 \$
2	24,44 \$	28,76 \$	33,52 \$
3	25,26 \$	29,64 \$	34,59 \$
4	26,08 \$	30,52 \$	35,65 \$
5	26,90 \$	31,39 \$	36,71 \$
6	27,72 \$	32,27 \$	37,78 \$
7	28,54 \$	33,15 \$	38,84 \$
8	29,36 \$	34,02 \$	39,90 \$
9	30,18 \$	34,90 \$	40,96 \$
10	31,00 \$	35,77 \$	42,03 \$
11	31,82 \$	36,65 \$	43,09 \$
12	32,64 \$	37,53 \$	44,15 \$
13	33,46 \$	38,40 \$	45,22 \$
14	34,28 \$	39,28 \$	46,28 \$
Inter échelon*	0,82 \$	0,88 \$	1,06 \$

*arrondi au centième près

C. 4 – Échelles salariales en vigueur du 23 mars 2020 au 21 mars 2021			
Échelon	Cat. I	Cat. II	Cat. III
F			26,28 \$
E			27,35 \$
D			28,42 \$
C		25,45 \$	29,49 \$
B		26,33 \$	30,56 \$
A		27,22 \$	31,64 \$
1	23,80 \$	28,10 \$	32,71 \$
2	24,63 \$	28,98 \$	33,78 \$
3	25,45 \$	29,86 \$	34,85 \$
4	26,28 \$	30,75 \$	35,92 \$
5	27,10 \$	31,63 \$	36,99 \$
6	27,93 \$	32,51 \$	38,06 \$
7	28,76 \$	33,39 \$	39,13 \$
8	29,58 \$	34,28 \$	40,20 \$
9	30,41 \$	35,16 \$	41,28 \$
10	31,23 \$	36,04 \$	42,35 \$
11	32,06 \$	36,93 \$	43,42 \$
12	32,89 \$	37,81 \$	44,49 \$
13	33,71 \$	38,69 \$	45,56 \$
14	34,54 \$	39,57 \$	46,63 \$
Inter échelon*	0,83 \$	0,88 \$	1,07 \$

*arrondi au centième près

C. 5 – Échelles salariales en vigueur du 22 mars 2021 au 20 mars 2022			
Échelon	Cat. I	Cat. II	Cat. III
F			26,67 \$
E			27,76 \$
D			28,84 \$
C		25,83 \$	29,93 \$
B		26,73 \$	31,02 \$
A		27,62 \$	32,11 \$
1	24,16 \$	28,52 \$	33,19 \$
2	25,00 \$	29,41 \$	34,28 \$
3	25,84 \$	30,31 \$	35,37 \$
4	26,68 \$	31,21 \$	36,46 \$
5	27,51 \$	32,10 \$	37,54 \$
6	28,35 \$	33,00 \$	38,63 \$
7	29,19 \$	33,89 \$	39,72 \$
8	30,03 \$	34,79 \$	40,81 \$
9	30,87 \$	35,69 \$	41,89 \$
10	31,71 \$	36,58 \$	42,98 \$
11	32,55 \$	37,48 \$	44,07 \$
12	33,38 \$	38,37 \$	45,16 \$
13	34,22 \$	39,27 \$	46,24 \$
14	35,06 \$	40,17 \$	47,33 \$
Inter échelon*	0,84 \$	0,90 \$	1,09 \$

*arrondi au centième près

C. 6 – Échelles salariales en vigueur du 21 mars 2022 au 19 mars 2023			
Échelon	Cat. I	Cat. II	Cat. III
F			27,14 \$
E			28,25 \$
D			29,35 \$
C		26,28 \$	30,46 \$
B		27,19 \$	31,57 \$
A		28,10 \$	32,67 \$
1	24,58 \$	29,02 \$	33,78 \$
2	25,43 \$	29,93 \$	34,88 \$
3	26,29 \$	30,84 \$	35,99 \$
4	27,14 \$	31,75 \$	37,10 \$
5	27,99 \$	32,66 \$	38,20 \$
6	28,85 \$	33,58 \$	39,31 \$
7	29,70 \$	34,49 \$	40,42 \$
8	30,55 \$	35,40 \$	41,52 \$
9	31,40 \$	36,31 \$	42,63 \$
10	32,26 \$	37,22 \$	43,73 \$
11	33,11 \$	38,14 \$	44,84 \$
12	33,96 \$	39,05 \$	45,95 \$
13	34,82 \$	39,96 \$	47,05 \$
14	35,67 \$	40,87 \$	48,16 \$
Inter échelon*	0,85 \$	0,91 \$	1,11 \$

*arrondi au centième près

Annexe D - DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOI

Les emplois de professionnelle ou de professionnel de recherche sont caractérisés par l'assistance aux chercheuses et chercheurs dans leur fonction universitaire de recherche. 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 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 (1er) 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 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.
- c) Ses tâches peuvent inclure l'élaboration de questionnaires et le recrutement et la formation d'intervieweurs.
- d) 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.
- e) 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.
- f) 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.
- g) Elle ou il peut réaliser diverses tâches administratives liées au projet.
- h) Ses tâches peuvent inclure les tâches de catégorie I.
- i) 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 (1er) cycle dans un champ de spécialisation approprié et trois (3) années d'expérience pertinentes 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) 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.
- c) 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.
- d) Dans le cadre de son travail, elle ou il est appelé à innover par la mise au point de nouvelles méthodes d'analyse ou de recherche.
- e) Ses tâches peuvent inclure les tâches de catégorie I et II.
- f) 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.
- g) 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.
- 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.

PARTIE X

Lettres d'entente

LETTRE D'ENTENTE N° 1 –Articles 3.02 et 3.03 de la convention collective

ENTRE : LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (SPPRUL-CSQ), ci-après « Syndicat »

ET : L'UNIVERSITÉ LAVAL, ci-après «Employeur»

OBJET : Articles 3.02 et 3.03 de la convention collective

Considérant que le Syndicat a déposé le 17 juillet 2017 une requête en vertu de l'article 39 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 (ci-après « Code du travail ») au Tribunal administratif du Travail (ci-après « TAT »), recherchant l'intervention du TAT pour que celui-ci actualise et interprète son certificat d'accréditation ;

Considérant que l'Employeur s'oppose à ladite requête en vertu de l'article 39 du Code du travail ;

Considérant que ce dossier suit son cours devant le TAT (dossier CQ-2017-4045);

Considérant que l'issue de ce dossier pourrait dégager des principes légaux qui pourraient avoir un impact quant au contenu des articles 3.02 et 3.03 de la convention collective 2013-2016 et quant à leur application ;

Considérant la volonté de l'Employeur et du Syndicat de ne pas retarder la conclusion d'une entente de principe et le renouvellement de la convention collective 2013-2016 ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et sert à en interpréter le sens et la portée.
2. Les articles 3.02 et 3.03 sont reconduits sans modification dans la nouvelle convention collective, sans préjudice aux droits respectifs des parties dans le dossier pendant devant le TAT (CQ-2017-4045) et sans possibilité pour ces dernières de faire état ou de faire la preuve de cette reconduction devant le TAT.
3. Dans les soixante (60) jours ouvrables suivant toute décision finale en lien avec la requête déposée au TAT par le Syndicat le 17 juillet 2017, les parties se rencontreront afin de déterminer s'il y a lieu de revoir le contenu des articles 3.02 et 3.03 pour les rendre conformes à la décision qui sera rendue.

4. Les parties ont quatre-vingt-dix (90) jours pour s'entendre suivant la rencontre prévue au point 3. À défaut, le litige est soumis à un arbitre de différend conformément aux dispositions prévues au Code du travail et l'arbitre aura tous les pouvoirs que ledit Code lui attribue en semblable matière. Les parties peuvent convenir par écrit de prolonger ce délai.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 15^e jour de mars 2018.

Pour l'Employeur

Lyne Bouchard
[Signature]

Pour le Syndicat

[Signature]
André Gagné

LETTRE D'ENTENTE N° 2 – Interprétation de l'annexe D

ENTRE : LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE RECHERCHE DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL (SPPRUL-CSQ), ci-après « le Syndicat »

ET : L'UNIVERSITÉ LAVAL, ci-après « l'Employeur »

OBJET : Interprétation de l'annexe D

Considérant que les professionnelles et professionnels de recherche, toutes catégories confondues, détiennent minimalement, l'équivalent d'un baccalauréat;

Considérant qu'il est précisé à la description des catégories d'emplois (annexe D) qu'une professionnelle ou un professionnel de recherche de catégorie II peut être appelé à rédiger des rapports;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et sert à en interpréter le sens et la portée.
2. La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie I peut être appelé à rédiger différents documents et à participer à la rédaction de rapports, en lien avec les tâches identifiées aux paragraphes a) à f) de l'annexe D.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 15^e jour de mars 2018.

Pour l'Employeur



Pour le Syndicat



LETTRE D'ENTENTE N° 3 – Interprétation de l'annexe D - PPR - Catégorie III

ENTRE : LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (SPPRUL-CSQ), ci-après « le Syndicat »

ET : L'UNIVERSITÉ LAVAL, ci-après « l'Employeur »

OBJET : Interprétation de l'annexe D - PPR - Catégorie III

Considérant que l'encadrement des travaux de recherche est une fonction qui fait partie de la tâche d'enseignement des professeurs, réservée à des professeurs selon l'article 2.1.03 de la convention collective intervenue entre l'Employeur et le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL);

Considérant que les professionnelles et professionnels de recherche peuvent collaborer à la fonction de recherche des professeurs selon l'article 3.4.26 de la convention collective intervenue entre l'Employeur et le SPUL;

Considérant la volonté des parties de maintenir la participation des professionnelles et professionnels de recherche de catégorie III à l'encadrement des étudiants dans leurs activités de formation ainsi qu'à la fonction de recherche des professeurs;

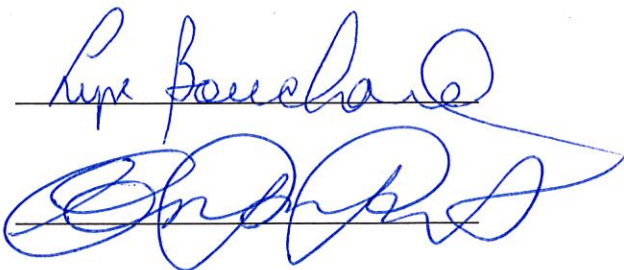
Considérant que les parties souhaitent éviter des litiges éventuels ou questions juridiques, de même qu'accélérer le traitement de tels litiges le cas échéant;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1 Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et sert à en interpréter le sens et la portée.
- 2 Les parties conviennent qu'en cas de litige concernant la détermination de la catégorie d'un emploi de professionnel de recherche, le comité de révision ainsi que la personne nommée afin de trancher le litige, le cas échéant, réfère à la convention collective intervenue entre l'Employeur et le SPUL au besoin.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 15^e jour de mars 2018.

Pour l'Employeur



Pour le Syndicat

