

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)  
N° certificat : DQ-2020-9915

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-9158

<b>EMPLOYEUR</b>  CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA CAPITALE-NATIONALE  2915, AVENUE DU BOURG-ROYAL , QUÉBEC QC G1C 3S2  Secteur d'activité : Para-public (santé et services sociaux)		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (SPPRUL-CSQ)  2305 UNIVERSITÉ B.3109 PAVILLON MAURICE- POLLACK G1V 0A6  Affiliation : Centrale des Syndicats du Québec		
<b>TIERS</b>  CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC  9405, RUE SHERBROOKE EST MONTRÉAL QC H1L 6P3		
Date signature : 2021-03-01 Date dépôt : 2021-10-07	Nombre de salariés visés : 24	Date début : 2021-03-01 Date d'expiration : 2026-03-31

Remarque :

VITAM - Centre de recherche en santé durable (VITAM-UL).

Anne Francoeur  
Préposé(e) à l'émission

2021-11-04  
Date

**Registre des documents en relations de travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)



# CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

**LE CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES  
SOCIAUX DE LA CAPITALE-NATIONALE**  
*désigné « l'Employeur »*

ET

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

POUR

**VITAM – CENTRE DE RECHERCHE EN SANTÉ DURABLE (VITAM-UL)**

**1<sup>er</sup> MARS 2021 AU 31 MARS 2026**



## Table des matières

CHAPITRE 1 BUT DE LA CONVENTION.....	3
CHAPITRE 2 DÉFINITIONS.....	4
CHAPITRE 3 CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	7
CHAPITRE 4 RECONNAISSANCE, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	8
CHAPITRE 5 RÉGIME SYNDICAL.....	10
CHAPITRE 6 AFFICHAGE ET EMBAUCHE.....	15
CHAPITRE 7 PÉRIODES DE PROBATION ET D'ESSAI.....	17
CHAPITRE 8 ÉVALUATION.....	18
CHAPITRE 9 RENOUVELLEMENT ET FIN D'EMPLOI.....	19
CHAPITRE 10 LISTE DE DISPONIBILITÉ.....	22
CHAPITRE 11 HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	23
CHAPITRE 12 HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	24
CHAPITRE 13 RÉMUNÉRATION ET CLASSIFICATION D'EMPLOI.....	25
CHAPITRE 14 DÉPENSES ET FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	27
CHAPITRE 15 VACANCES.....	28
CHAPITRE 16 CONGÉS FÉRIÉS.....	30
CHAPITRE 17 INVALIDITÉ.....	31
CHAPITRE 18 DROITS PARENTAUX.....	33
CHAPITRE 19 CONGÉS SOCIAUX.....	43
CHAPITRE 20 ASSURANCES COLLECTIVES.....	45
CHAPITRE 21 RÉGIME DE RETRAITÉ ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE.....	46
CHAPITRE 22 SERVICES ESSENTIELS.....	48
CHAPITRE 23 SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES.....	49
CHAPITRE 24 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE.....	51
CHAPITRE 25 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	53
CHAPITRE 26 PERFECTIONNEMENT.....	54
CHAPITRE 27 DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE.....	55
CHAPITRE 28 SIGNATURE DE LA CONVENTION.....	56
ANNEXE A: CERTIFICAT D'ACCREDITATION.....	57
ANNEXE B: DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOI ET AUTRES TITRES D'EMPLOI.....	58
ANNEXE C : ÉCHELLES DE SALAIRE.....	62
ANNEXE D: Biostatisticien.....	65

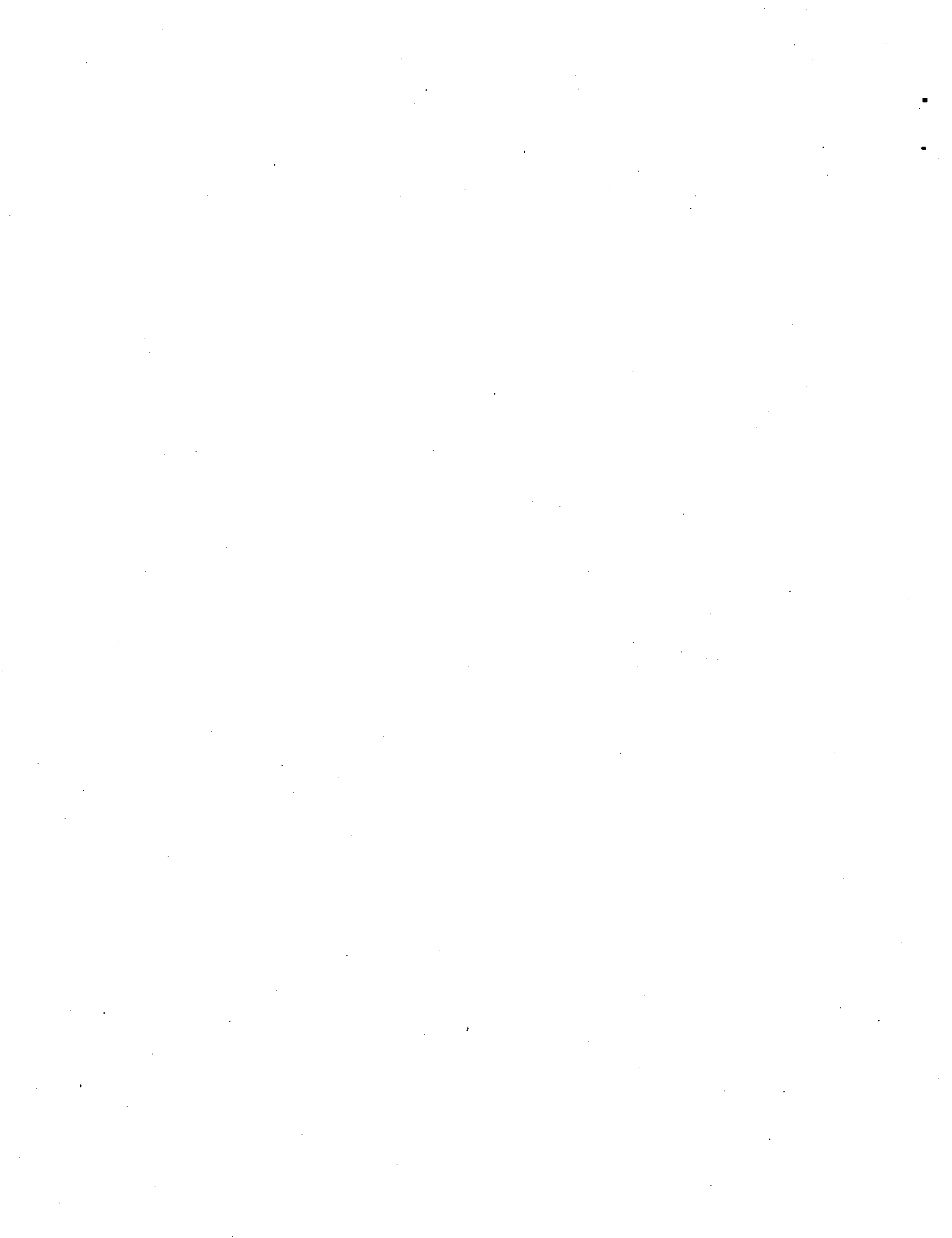


---

## CHAPITRE 1 BUT DE LA CONVENTION

---

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





---

## CHAPITRE 2 DÉFINITIONS

---

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

### **2.1 ACTIVITÉ DE RECHERCHE**

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

### **2.2 CENTRE DE RECHERCHE**

Le VITAM – centre de recherche en santé durable.

### **2.3 CHERCHEUSE OU CHERCHEUR**

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

### **2.4 CHERCHEUSE OU CHERCHEUR RESPONSABLE**

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

### **2.5 CONJOINTE OU CONJOINT**

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

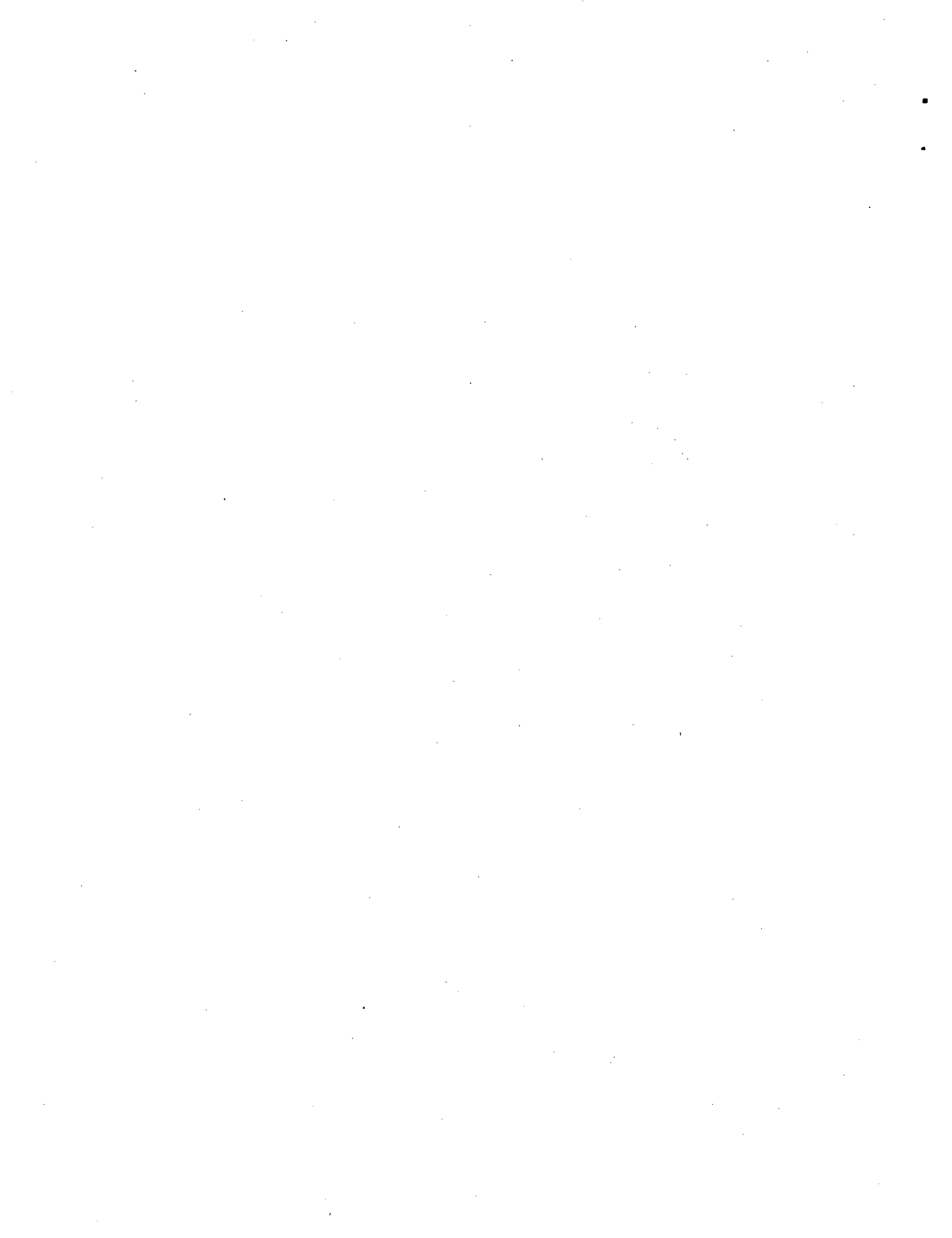
A) est liée par mariage ou union civile et qui cohabite avec la professionnelle ou le professionnel de recherche ;

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

ou

C) vit maritalement avec la professionnelle ou le professionnel de recherche depuis au moins un (1) an.

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



**2.6 CSQ**

Centrale des syndicats du Québec.

**2.7 EMPLOYEUR**

Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale.

**2.8 EMPLOI**

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

**2.9 PARTIES**

Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale et le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval.

**2.10 PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE**

Toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation.

**2.11 PROJET DE RECHERCHE**

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

**2.12 PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE À TEMPS COMPLET**

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

**2.13 PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE À TEMPS PARTIEL**

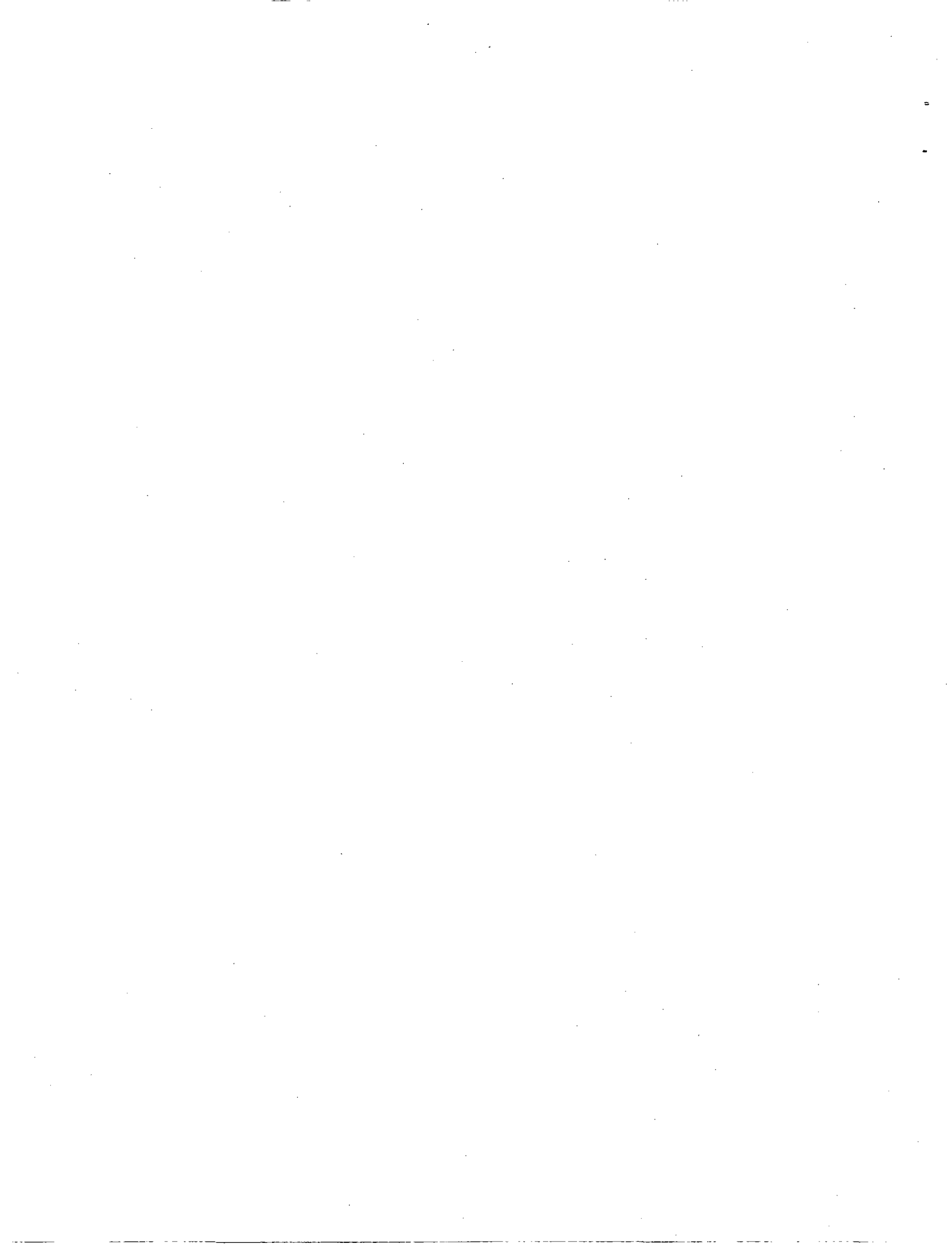
Professionnelle ou professionnel de recherche qui effectue un nombre d'heures de travail inférieur à trente-cinq (35) heures par semaine.

**2.14 SERVICE**

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

**2.15 SERVICE CUMULÉ**

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



## 2.16 SYNDICAT

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



---

## CHAPITRE 3 CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

---

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

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

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





---

## CHAPITRE 4 RECONNAISSANCE, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

---

### 4.1 INTERPRÉTATION DU CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

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

### 4.2 DROITS DE LA DIRECTION

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

### 4.3 AGENT NÉGOCIATEUR

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

### 4.4 ENTENTE PARTICULIÈRE

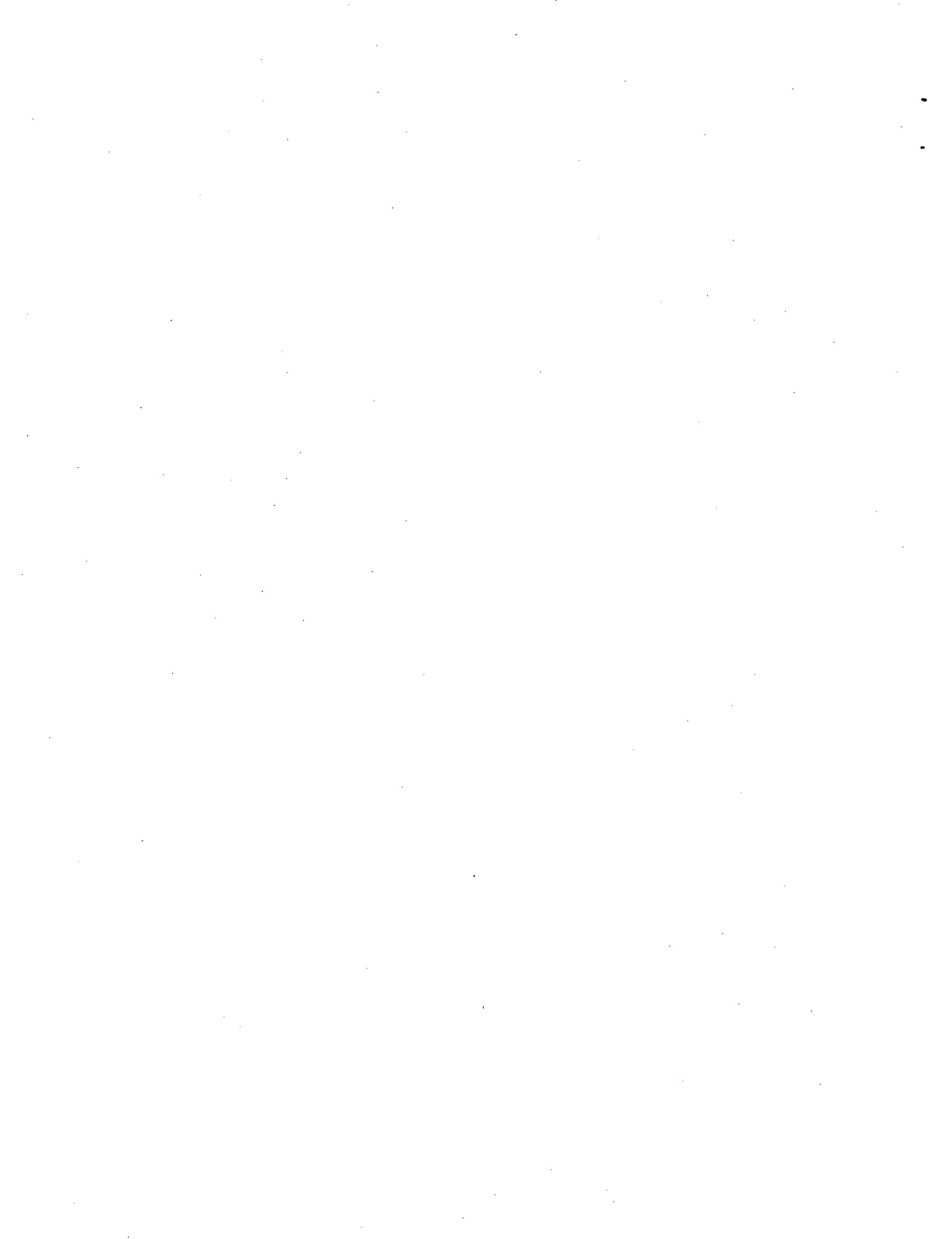
Sous réserve des clauses 11.4 (étalement des heures) et 13.3 (prime d'attraction et de rétention), aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ni aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues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

### 4.5 MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE

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

### 4.6 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

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



#### **4.7 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

L'Employeur, les chercheuses et chercheurs, le Syndicat et les professionnelles et professionnels de recherche se soumettent aux droits et obligations prévus à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et à la *Loi sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles*. Les enjeux liés à la santé et la sécurité au travail sont discutés en Comité de relations de travail.

#### **4.8 RESPONSABILITÉ CIVILE**

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

#### **4.9 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE**

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

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

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

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

#### **4.10 COMITÉS**

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



---

## CHAPITRE 5 RÉGIME SYNDICAL

---

### 5.1 OBLIGATION D'ADHÉSION AU SYNDICAT

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

### 5.2 ADHÉSION OBLIGATOIRE

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

### 5.3 EXCEPTION À LA RÈGLE

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

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

### 5.4 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

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

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

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



## 5.5 CAS LITIGIEUX

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

## 5.6 INFORMATIONS FOURNIES AU SYNDICAT

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

A) la liste des professionnelles et professionnels de recherche en emploi ou inscrits sur la liste de disponibilité en indiquant les renseignements suivants :

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

\* Les renseignements concernant le service cumulé en date du 1<sup>er</sup> avril sont transmis une fois par année, uniquement sur la liste du mois d'avril.

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

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

L'Employeur informe le Syndicat, en même temps que les professionnelles et professionnels de recherche, de tout règlement, avis, directive ou communiqué écrit qu'il diffuse à l'endroit d'un groupe ou de l'ensemble des professionnelles et professionnels de recherche.

Toute disposition d'un règlement qui est incompatible avec la convention en vigueur sera nulle et de nul effet.





## **5.7 LOCAL SYNDICAL**

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

## **5.8 UTILISATION DES LOCAUX**

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

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

## **5.9 LOCAL DE REPAS ET DE REPOS**

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

## **5.10 TABLEAU D'AFFICHAGE**

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

## **5.11 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**

### **A) Liste des représentants syndicaux**

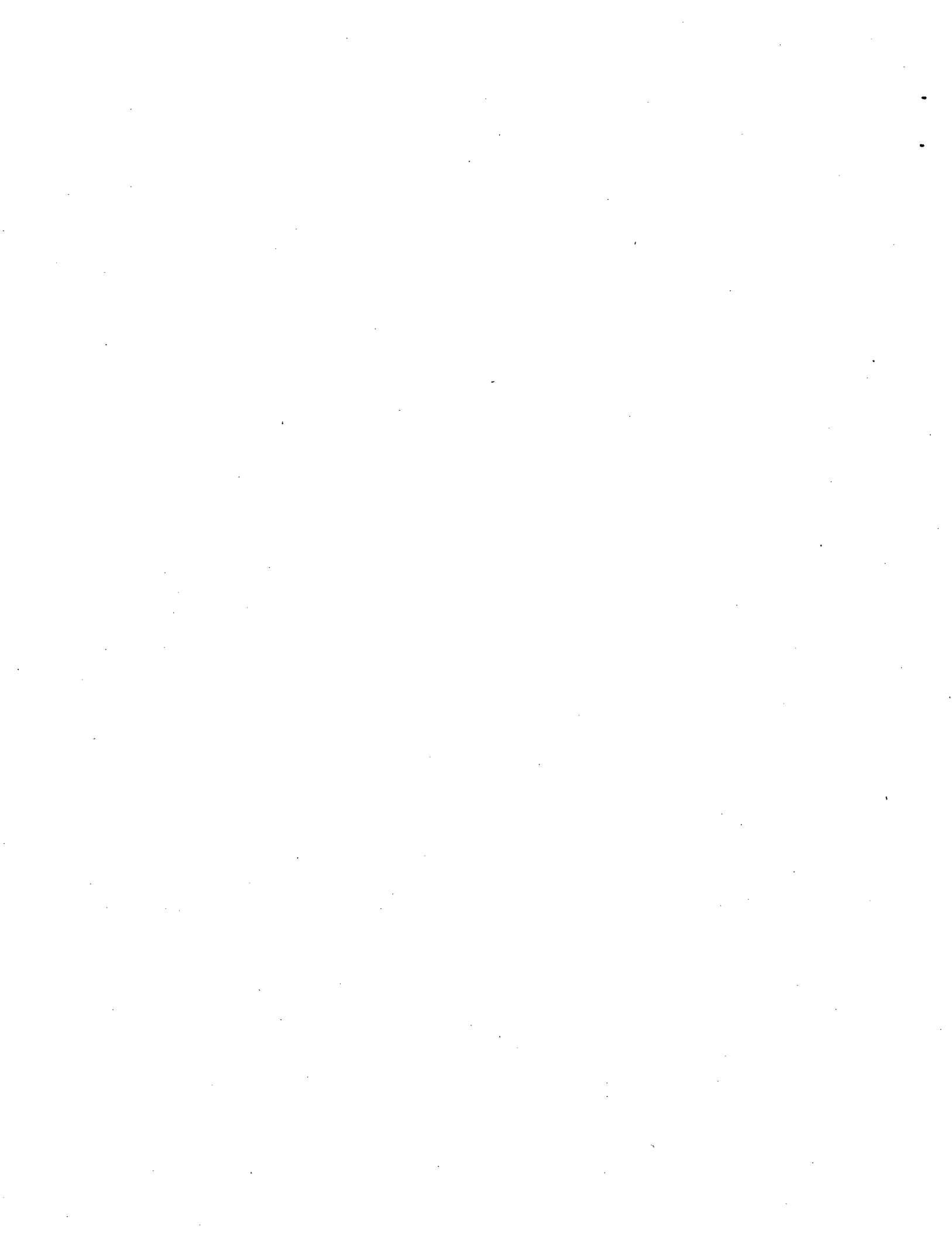
Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des officières et officiers du Syndicat ainsi que le nom de la déléguée ou du délégué, le cas échéant, et avise de toute modification subséquente.

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

### **B) Déléguée ou délégué**

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

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



### **C) Représentants du SPPRUL-CSQ ou de la CSQ**

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

## **5.12 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

La professionnelle ou le professionnel de recherche absent(e) de son travail en vertu de la présente section, conserve son statut de salarié(e) et continue de bénéficier de tous les droits prévus à la convention collective, sous réserve des autres dispositions de la convention.

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

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

Une libération syndicale, en vertu du présent article, n'est généralement pas refusée par l'Employeur sauf si les besoins des activités de recherche en cours requièrent la présence de la professionnelle ou du professionnel de recherche.

À moins de circonstances exceptionnelles, il ne peut y avoir plus d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche libéré(e) aux fins des présentes dispositions par la même chercheuse responsable ou le même chercheur responsable.

### **A) Libérations pour fonctions syndicales internes**

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

- a) Le temps que requièrent les rencontres convoquées par une chercheuse ou un chercheur responsable aux fins de rencontrer une professionnelle ou un professionnel de recherche accompagné(e) d'une représentante ou d'un représentant syndical, soit pour une mesure administrative à la suite d'une évaluation, soit pour une mesure disciplinaire ;
- b) Le temps requis pour la préparation, l'enquête et l'audition des griefs ou des plaintes et requêtes déposées devant tout tribunal administratif chargé d'appliquer les lois du travail ;
- c) Le temps requis pour la préparation et les rencontres des comités mixtes comme le comité de relations de travail ;
- d) Une banque de trente-cinq (35) heures par année pour l'accomplissement de toute autre tâche.



**B) Libérations pour fonctions syndicales externes**

Pour les rencontres de l'exécutif, les rencontres des déléguées et délégués et les réunions du Conseil général de la CSQ et autres tâches syndicales externes, l'Employeur accorde une banque de soixante-dix (70) heures sans perte de traitement par année d'application de la convention collective.

Pour chaque année où a lieu le Congrès de la CSQ (une fois par période de trois (3) ans), l'Employeur accorde une banque de trente-cinq (35) heures sans perte de traitement pour participer à cette activité.

**C) Libérations pour la préparation et la négociation de la convention collective**

Aux fins de la préparation du renouvellement de la convention collective, l'Employeur accorde une banque totale de soixante-dix (70) heures de libérations sans perte de traitement utilisable par l'ensemble des professionnelles et professionnels de recherche désignés par le Syndicat. Ces libérations ne peuvent avoir lieu avant le neuvième (9<sup>e</sup>) mois précédant l'expiration de la convention collective.

Pour les rencontres de négociation, de conciliation et d'arbitrage de différend, ainsi que la préparation de celles-ci, l'Employeur libère sans perte de traitement au plus deux (2) professionnelles ou professionnels de recherche le temps requis pour ces rencontres.

**D) Libérations avec remboursement par le Syndicat**

L'Employeur accorde cent cinq (105) heures de libérations sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat, du traitement et de la part de l'Employeur aux avantages sociaux.



---

## CHAPITRE 6 AFFICHAGE ET EMBAUCHE

---

**6.1** L'affichage est obligatoire pour les nouveaux emplois dont la durée est de cinq cent soixante (560) heures et plus ainsi que pour le renouvellement d'emplois n'ayant jamais été affichés si la somme des heures du renouvellement et des dotations antérieures atteint au moins cinq cent soixante (560) heures. Toutefois, le chapitre 9 (Renouvellement et fin de l'emploi) a préséance sur le présent chapitre.

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

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

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

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

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

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

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

**6.5** Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'attribution d'un emploi, l'Employeur informe le Syndicat du nom de la professionnelle ou du professionnel de recherche qui a obtenu l'emploi.





**6.6** L'attribution d'un emploi est confirmée par un contrat dont une copie est transmise au Syndicat.

Ce contrat contient, en plus des informations sur l'emploi prévues à la clause 6.3, l'échelon auquel la professionnelle ou le professionnel de recherche est intégré(e) et, le cas échéant, les primes attribuées et le salaire lié à un titre d'emploi requis, comme prévu à l'annexe B.

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



---

## CHAPITRE 7 PÉRIODES DE PROBATION ET D'ESSAI

---

- 7.1** La période de probation d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche est d'une durée de neuf cent dix (910) heures de travail.
- 7.2** Par la suite, à chaque emploi avec une nouvelle chercheuse ou un nouveau chercheur responsable, la professionnelle ou le professionnel de recherche est soumis à une période d'essai de trois cent quatre-vingt-cinq (385) heures de travail à laquelle la chercheuse ou le chercheur responsable peut renoncer ou mettre fin en tout temps en informant la professionnelle ou le professionnel de recherche par courriel.

Cette période d'essai ne s'applique pas à la professionnelle ou au professionnel de recherche qui a réussi sa période de probation et qui est engagé par une chercheuse ou un chercheur responsable avec lequel elle ou il a déjà été en emploi précédemment lorsqu'un tel emploi comportait un niveau de responsabilité similaire et des fonctions de même nature.

- 7.3** Au cours de la période de probation ou d'essai, l'ensemble du travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche fait l'objet d'une évaluation appropriée.
- 7.4** À la fin de la période de probation ou d'essai, la chercheuse ou le chercheur responsable décide du maintien ou non en emploi de la professionnelle ou du professionnel de recherche.



---

## CHAPITRE 8 ÉVALUATION

---

- 8.1** La chercheuse ou le chercheur responsable n'est pas tenu(e) de procéder à une évaluation périodique de la professionnelle ou du professionnel de recherche qu'elle ou qu'il emploie, sauf si la chercheuse ou le chercheur responsable est insatisfait(e) du rendement de cette dernière ou de ce dernier.

Dans ce cas, la chercheuse ou le chercheur responsable procède à une évaluation écrite qu'il ou qu'elle remet à la professionnelle ou au professionnel de recherche en lui expliquant les motifs d'insatisfaction et les attentes et en lui précisant un délai raisonnable au cours duquel des améliorations devront être constatées.

- 8.2** Après le délai imparti, si la chercheuse ou le chercheur responsable est toujours insatisfait(e) du rendement de la professionnelle ou du professionnel de recherche, elle ou il peut, notamment :
- procéder à une nouvelle demande d'ajustement;
  - modifier les tâches de façon qualitative ou quantitative;
  - mettre à pied la professionnelle ou le professionnel de recherche, conformément aux clauses 9.4 F) b) ou H)

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



---

## CHAPITRE 9 RENOUVELLEMENT ET FIN D'EMPLOI

---

### RENOUVELLEMENT

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

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

- 9.2** La professionnelle ou le professionnel de recherche peut refuser un tel renouvellement.
- Elle ou il est alors inscrit(e) sur la liste de disponibilité selon les dispositions du chapitre 10 (Liste de disponibilité).
- 9.3** Une interruption d'emploi de moins de six (6) mois ne peut pas compromettre le processus de renouvellement d'emploi prévu au présent chapitre.

### FIN D'EMPLOI

- 9.4** La chercheuse ou le chercheur responsable peut procéder à la mise à pied d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche en raison de l'une ou l'autre des situations suivantes :
- A) Fin de la période d'emploi prévue au contrat ;
  - B) Terminaison d'un projet de recherche ou de la partie du projet confié à la professionnelle ou au professionnel de recherche ;
  - C) Départ de la chercheuse ou du chercheur responsable et de ses subventions du Centre de recherche ;
  - D) Manque ou diminution des fonds ou augmentation des charges pour poursuivre l'activité de recherche comme prévu initialement ;
  - E) Cessation temporaire du projet ou de l'activité de recherche ;
  - F) Réorganisation, réorientation ou évolution du projet ou de l'activité de recherche nécessitant :
    - a) un nombre d'heures de travail moindre ou supérieur à celui prévu au contrat et refusé par la professionnelle ou le professionnel de recherche ;





- b) des qualifications différentes de celles de la professionnelle ou du professionnel de recherche en place, après avoir suivi la procédure prévue au chapitre 8 (Évaluation) ;
- G) Retour anticipé d'une absence de la professionnelle ou du professionnel de recherche titulaire de l'emploi ;
- H) Évaluation du travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche jugée insatisfaisante conformément au chapitre 8 (Évaluation);
- I) Impossibilité répétée pour la professionnelle ou le professionnel de recherche de se conformer aux exigences de l'horaire du projet de recherche établi ou modifié conformément à la clause 11.3.

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

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

**9.5** À l'exception des motifs prévus aux paragraphes 9.4 F) à I), la chercheuse ou le chercheur responsable ne peut, par l'utilisation de la présente section, prétexter une fin d'emploi pour embaucher une autre personne afin d'effectuer l'essentiel des tâches de la professionnelle ou du professionnel de recherche dont le contrat n'est pas renouvelé.

**9.6** Lorsqu'une chercheuse ou un chercheur responsable ne renouvelle pas un emploi ou doit, en vertu de la clause 9.4, faire une mise à pied parmi ses professionnelles et professionnels de recherche, elle ou il procède de la façon suivante :

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



## **AVIS DE MISE À PIED**

- 9.7** L'avis prévu à la clause 9.4 est de deux (2) semaines si la professionnelle ou le professionnel justifie au moins cinq cent soixante (560) heures, mais moins de mille huit cent vingt (1820) heures de service continu; de quatre (4) semaines si elle ou il justifie entre un (1) an et moins de dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines si elle ou il justifie dix (10) ans et plus de service continu.

## **RAPPEL**

- 9.8** Les professionnelles ou les professionnels de recherche mis(es) à pied à la suite de l'application de la clause 9.6 sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied lors de la réactivation des emplois par la chercheuse ou le chercheur responsable, sous réserve que les emplois ouverts exigent les mêmes qualifications et que l'interruption ait été inférieure à six (6) mois.
- 9.9** La chercheuse ou le chercheur responsable tente de joindre la professionnelle ou le professionnel de recherche par téléphone aux coordonnées laissées par cette dernière ou ce dernier.

Lorsque cette professionnelle ou ce professionnel de recherche ne peut être joint(e) par téléphone, la chercheuse ou le chercheur responsable lui transmet, par courrier électronique à l'adresse paraissant à la liste de disponibilité, un avis lui demandant de reprendre son travail à une date déterminée. Ce courrier électronique est envoyé en copie conforme à l'Employeur et au Syndicat. La professionnelle ou le professionnel de recherche concerné qui ne donne pas de réponse affirmative à la chercheuse ou au chercheur responsable dans les trois (3) jours ouvrables de l'envoi de l'avis perd sa priorité. Son nom est cependant maintenu sur la liste de disponibilité.

## **DÉMISSION**

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



---

## CHAPITRE 10 LISTE DE DISPONIBILITÉ

---

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

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

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

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

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

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

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



---

## CHAPITRE 11 HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL

---

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

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

### **11.3 HORAIRE DE TRAVAIL**

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

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

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

### **11.4 ÉTALEMENT DES HEURES**

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

Dans les cas où il serait impossible d'en arriver à un accord sur l'étalement des heures, la fenêtre maximale de cet étalement est fixée à huit (8) semaines.





---

## CHAPITRE 12 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

---

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

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

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

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

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

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

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



---

## CHAPITRE 13 RÉMUNÉRATION ET CLASSIFICATION D'EMPLOI

---

### 13.1 ÉCHELLES SALARIALES ET CATÉGORIES D'EMPLOI

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

Les échelles salariales en vigueur durant la convention collective apparaissent à l'annexe C. Les emplois de « biostatisticiens » et de « spécialiste de l'information » se voient attribuer la même échelle salariale que la professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie 2.

Cependant, les « biostatisticiens » voient leur salaire majoré de huit (8) dollars de l'heure à compter du 3 janvier 2021, et ce, jusqu'au 31 mars 2025. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2025, cette majoration est de dix (10) dollars l'heure. À cet effet, une échelle salariale à titre indicatif apparaît à l'annexe D.

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

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

### 13.2 PROGRESSION DANS LES ÉCHELLES SALARIALES

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

### 13.3 A) PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION

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

### B) PRIME DE RESPONSABILITÉ

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



#### **13.4 LITIGES RELATIFS À LA RÉMUNÉRATION ET LA CLASSIFICATION D'EMPLOI**

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

#### **13.5 VERSEMENT DES SALAIRES**

- A) Le versement des salaires s'effectue par virement automatique à jour fixe et toutes les deux (2) semaines.

Si un versement survient un jour férié ou chômé, le versement est fait selon la fréquence habituelle. Si cela s'avère impossible, le versement est effectué le jour ouvrable précédent.

- B) Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit le nom et le prénom de la professionnelle ou du professionnel de recherche et toutes les informations pertinentes.
- C) En cas d'erreur, l'Employeur procède à la correction dans les meilleurs délais, mais sans excéder la prochaine paie si l'Employeur est avisé au moins cinq (5) jours avant le prochain dépôt.

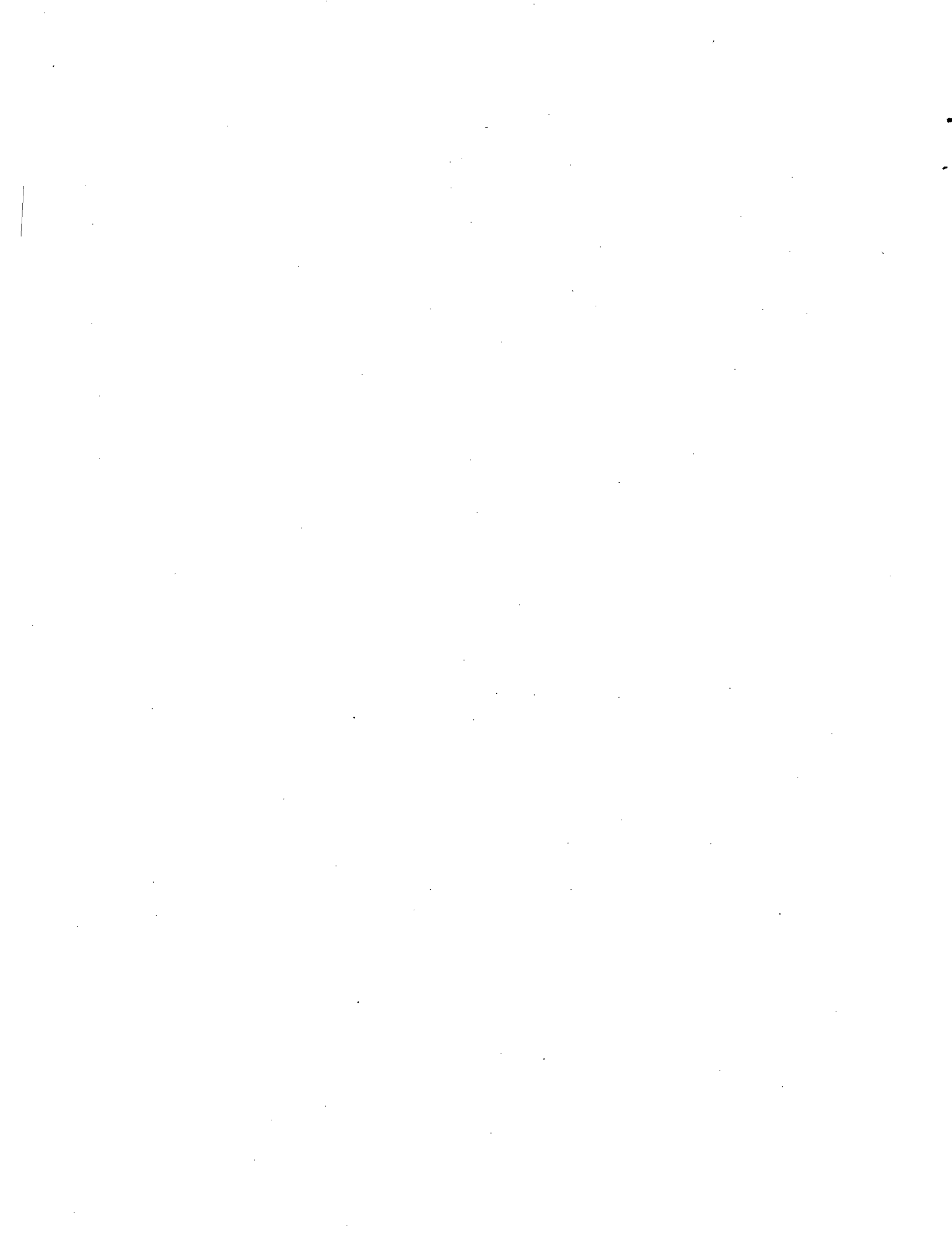
Lorsque l'Employeur a versé des sommes d'argent en trop à une professionnelle ou un professionnel de recherche, il doit prendre entente avec elle ou lui au sujet des modalités de remboursement. Toute demande de remboursement doit être faite au moyen d'un avis écrit à la professionnelle ou au professionnel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

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

#### **13.6 DÉPART D'UNE PROFESSIONNELLE OU D'UN PROFESSIONNEL DE RECHERCHE**

Dans tous les cas de démission ou de fin d'emploi, l'Employeur doit remettre à la professionnelle ou au professionnel de recherche un relevé d'emploi et remettre toute somme qui lui est due selon les politiques en vigueur chez l'Employeur.

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



---

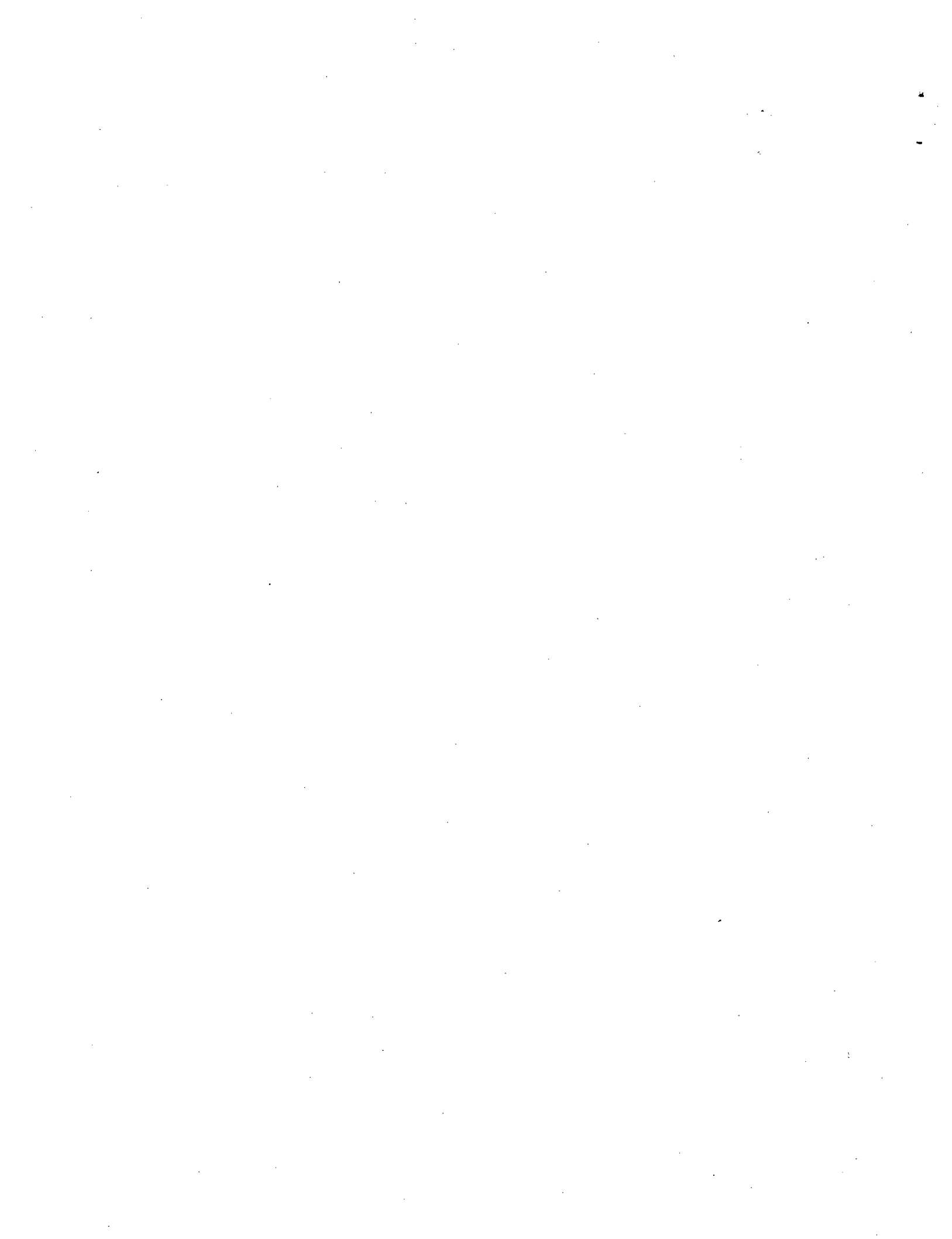
## CHAPITRE 14 DÉPENSES ET FRAIS DE DÉPLACEMENT

---

- 14.1** La chercheuse ou le chercheur responsable détermine et fournit à la professionnelle ou au professionnel de recherche un endroit, les instruments, le matériel et les équipements de travail nécessaires à la réalisation des tâches de la professionnelle ou du professionnel de recherche.
- 14.2** Il appartient à la chercheuse ou au chercheur responsable d'autoriser une dépense et d'en assumer le coût.
- 14.3** La professionnelle ou le professionnel de recherche doit obtenir l'accord de la chercheuse ou du chercheur responsable avant d'engager tacitement ou formellement toute dépense.
- 14.4** À la suite de l'autorisation de la chercheuse ou du chercheur responsable, 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 chez l'Employeur ou dans le projet de recherche.
- 14.5** Les déplacements requis pour le travail sont considérés comme du temps travaillé et sont sans frais pour la professionnelle ou le professionnel de recherche.

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

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





---

## CHAPITRE 15 VACANCES

---

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

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

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

**15.3** La rémunération des vacances de la professionnelle ou du professionnel de recherche à temps partiel se calcule et se paie de la façon suivante :

- 8 % de son salaire si elle ou il a moins de dix-huit (18) ans de service au 30 avril d'une année ;
- 10 % de son salaire si elle ou il a dix-huit (18) ans et plus de service au 30 avril d'une année.

**15.4** La période de service donnant droit aux congés annuels payés s'établit du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

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

**15.5** Lors d'une mise à pied, la professionnelle ou le professionnel de recherche reçoit une indemnité monétaire compensatoire correspondant au salaire brut de la partie inutilisée des vacances. S'il est possible de prévoir que la mise à pied sera plus courte que la partie inutilisée des vacances et que la professionnelle ou le professionnel de recherche est réembauché(e) par la même chercheuse ou le même chercheur responsable, la partie inutilisée des vacances est reportée sur le prochain contrat.

**15.6** Le choix des vacances se fait après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable, en tenant compte des besoins de la recherche et, s'il y a lieu, du service cumulé.

Sous réserve d'une autorisation de la chercheuse ou du chercheur responsable, cinq (5) jours de vacances peuvent être reportés d'une année de référence à l'autre.

**15.7** Des modifications peuvent être apportées à la période de vacances en respectant les règles établies à la clause 15.6.



- 15.8** Après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut bénéficier d'un congé non rémunéré contigu à sa période de vacances annuelles et de durée maximale équivalente. Si la période de vacances annuelles est fractionnée, la demande de congé non rémunéré doit être contiguë à la période de vacances la plus longue.
- 15.9** La paie de vacances est versée selon les modalités en vigueur chez l'Employeur.



---

## CHAPITRE 16 CONGÉS FÉRIÉS

---

### 16.1 Les jours de congés fériés sont les suivants :

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

**16.2** Les professionnelles ou les professionnels de recherche qui sont sous contrat au moment de ces congés en bénéficient. Si le congé survient lors d'une journée hors de l'horaire normal de travail de la professionnelle ou du professionnel, le congé est remis à une date convenue entre la chercheuse ou le chercheur responsable et la professionnelle ou le professionnel de recherche. Si aucune entente n'est prise, le calendrier de prise des congés fériés en vigueur chez l'Employeur est appliqué.

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

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



---

## CHAPITRE 17 INVALIDITÉ

---

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

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

La professionnelle ou le professionnel de recherche à temps partiel bénéficie, au prorata de son régime d'emploi, du nombre de jours ouvrables d'absences rémunérées pour raisons médicales par année d'application de la convention collective.

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

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

**17.5** A) Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont elle ou il a été victime.

La professionnelle ou le professionnel de recherche peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si elle ou s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son emploi habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel.

Toutefois, la présente clause ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001)*.

B) Le deuxième paragraphe de l'alinéa A) s'applique si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable que le préjudice corporel grave subi par la professionnelle ou le professionnel de recherche résulte de la commission d'un acte criminel.





Toutefois, une professionnelle ou un professionnel de recherche ne peut bénéficier de cette période d'absence si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'elle ou il a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

C) Le deuxième paragraphe de l'alinéa A) s'applique si la professionnelle ou le professionnel de recherche a subi le préjudice dans les circonstances suivantes:

- a) en procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation ;
- b) en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

D) La professionnelle ou le professionnel de recherche doit aviser l'Employeur et la chercheuse ou le chercheur responsable le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'Employeur peut demander à la professionnelle ou au professionnel de recherche, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

Si l'Employeur y consent, la professionnelle ou le professionnel de recherche peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième paragraphe de l'alinéa A), reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

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

**17.7** A) À la fin de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, la chercheuse ou le chercheur responsable doit réintégrer la professionnelle ou le professionnel de recherche dans son emploi habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il était resté(e) au travail. Si l'emploi habituel de la professionnelle ou du professionnel de recherche n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié au moment de la fin de l'emploi si elle ou il avait alors été au travail.

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

C) La présente section n'a pas pour effet de conférer à une professionnelle ou un professionnel de recherche un avantage dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou s'il était resté(e) au travail.



---

## CHAPITRE 18 DROITS PARENTAUX

---

- 18.1** Pour bénéficier du présent chapitre, la professionnelle ou le professionnel de recherche doit être sous contrat.
- 18.2** 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 il était demeuré(e) au travail.

### CONGÉ DE MATERNITÉ

- 18.3** La professionnelle de recherche enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 18.37 et 18.38, doivent être consécutives. Une indemnité peut être versée conformément aux clauses 18.27 et 18.28.
- 18.4** Lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) 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.
- 18.5** La professionnelle de recherche qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement prévu par le présent chapitre et aux clauses 15.8 et 19.2 a aussi droit au congé de maternité de même qu'aux droits et indemnités s'y rattachant.
- 18.6** 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.
- 18.7** 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<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

### PROLONGATION DU CONGÉ

- 18.8** 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

- 18.9** 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.
- 18.10** 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<sup>e</sup>) 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 vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Pendant les congés spéciaux, la professionnelle de recherche bénéficie des avantages prévus aux clauses 18.32 et 18.33 pourvu qu'elle y ait normalement droit. La professionnelle de recherche peut, le cas échéant, se prévaloir des bénéfices du chapitre 17 (Invalidité).

## CONGÉ DE CONJOINTE OU DE CONJOINT

- 18.11** 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 six (6) semaines.

La professionnelle ou le professionnel de recherche peut fractionner en journée la première (1<sup>e</sup>) semaine de ce congé. Les cinq (5) 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 l'Employeur.

Ce congé doit débiter au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de naissance de l'enfant.

Une indemnité peut être versée conformément à la clause 18.29.

- 18.12** Lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) 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) jours avec maintien de son traitement habituel. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la professionnelle ou du professionnel de recherche.
- 18.13** 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

**18.14** 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 six (6) semaines. La professionnelle ou le professionnel de recherche peut fractionner en journée la première (1<sup>re</sup>) semaine de ce congé.

Les cinq (5) 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 l'Employeur.

Une indemnité peut être versée conformément aux clauses 18.30 et 18.31.

**18.15** Le congé d'adoption débute la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un de ses parents en vue de son adoption ou la semaine où la professionnelle ou le professionnel de recherche quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.

**18.16** 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

**18.17** Un congé parental sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (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 cinquante-deux (52) semaines. Les modalités de ce congé sont à convenir avec la chercheuse ou le chercheur responsable.

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

## INDEMNITÉS DE CONGÉS DE MATERNITÉ, DE CONJOINTE OU DE CONJOINT ET D'ADOPTION

**18.18** 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.

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





**18.20** 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(e) pour 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.

**18.21** 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.

**18.22** 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 il pourrait recevoir en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

**18.23** 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 Régime québécois d'assurance parentale 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.

**18.24** 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.

**18.25** 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.



- 18.26** 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**

- 18.27** La professionnelle de recherche qui a cumulé sept cents (700) heures d'ancienneté à l'intérieur des trois cent soixante-cinq (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 vingt et une (21) semaines du congé de maternité, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire régulier et le montant des prestations qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande au Régime québécois d'assurance parentale.
- 18.28** La professionnelle de recherche qui n'a pas cumulé sept cents (700) heures d'ancienneté à l'intérieur des trois cent soixante-cinq (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 quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire régulier 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**

- 18.29** Pendant le congé de conjointe ou de conjoint prévu à la clause 18.11, 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 il en faisait la demande en vertu du 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 d'une (1) semaine avec maintien du traitement habituel.

### **CONGÉ D'ADOPTION**

- 18.30** Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 18.14, 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 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 il en faisait la demande en vertu du 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 d'une (1) semaine avec maintien du traitement habituel.



## AVANTAGES

**18.31** Durant les congés prévus au présent chapitre, la professionnelle ou le professionnel de recherche bénéficie, pourvu 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.

**18.32** 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.

## DIVERS

### PRÉAVIS

**18.33** 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 l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date prévue du début du congé et, le cas échéant, de chacune des périodes si le congé est fractionné. 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 (1<sup>er</sup>) paragraphe 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 l'Employeur de la nouvelle date prévue du début du congé et, le cas échéant, de chacune des périodes si le congé est fractionné.

**18.34** La professionnelle ou le professionnel de recherche doit aviser l'Employeur et la chercheuse ou le chercheur responsable le plus tôt possible de son absence lors d'un congé parental et fournir un document le justifiant.

## FRACTIONNEMENT

**18.35** 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 et la chercheuse ou le chercheur responsable le plus tôt possible et fournir un document justifiant l'absence.

- 18.36** Durant l'interruption du congé, la professionnelle ou le professionnel de recherche est considéré(e) en congé sans traitement et ne reçoit aucune indemnité de l'Employeur à moins qu'elle ou il ne bénéficie des dispositions du chapitre 17 (Invalidité).

### **SUSPENSION DE CONGÉ**

- 18.37** Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'adoption ou parental, le congé peut être suspendu, après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable et avis à l'Employeur, 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 (1) 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 il fait parvenir à l'Employeur et à la chercheuse ou au chercheur responsable 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 il bénéficie des dispositions du chapitre 17 (Invalidité).

- 18.38** 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 l'Employeur un préavis écrit qui précède d'au moins trois (3) semaines la nouvelle date de son retour au travail.





## ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

### OBLIGATIONS FAMILIALES

- 18.39** Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut s'absenter du travail dix (10) journées par année, dont les deux (2) premières journées sont rémunérées à même les jours ouvrables d'absence rémunérée prévus à la clause 17.2, si elle ou il justifie de trois (3) mois de service continu, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, de l'un de ses grands-parents, d'une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la professionnelle ou le professionnel de recherche ou son conjoint, d'un enfant pour lequel la professionnelle ou le professionnel de recherche ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil, du tuteur, du curateur ou de la personne sous tutelle ou sous curatelle de la professionnelle ou du professionnel de recherche ou de son conjoint, de la personne inapte ayant désigné la professionnelle ou le professionnel de recherche ou son conjoint comme mandataire ou de toute autre personne à l'égard de laquelle la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.
- 18.40** Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si la chercheuse ou le chercheur responsable y consent.
- 18.41** La professionnelle ou le professionnel de recherche doit aviser l'Employeur et 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

- 18.42** A) Une professionnelle ou un professionnel de recherche qui justifie trois (3) mois de service continu peut s'absenter du travail sans salaire pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de la conjointe ou du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur, de l'un de ses grands-parents, d'une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la professionnelle ou le professionnel de recherche ou son conjoint, d'un enfant pour lequel la professionnelle ou le professionnel de recherche ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil, du tuteur, du curateur ou de la personne sous tutelle ou sous curatelle de la professionnelle ou du professionnel de recherche ou de son conjoint, de la personne inapte ayant désigné la professionnelle ou le professionnel de recherche ou son conjoint comme mandataire ou de toute autre personne à l'égard de laquelle la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.
- B) Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois.
- C) Une professionnelle ou un professionnel de recherche a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au paragraphe b) de la présente clause, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci, si sa présence est



requis 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.

D) Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle la professionnelle ou le professionnel de recherche agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

**18.43** La professionnelle ou le professionnel de recherche doit aviser l'Employeur et la chercheuse ou le chercheur responsable le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celle-ci ou celui-ci, fournir un document justifiant l'absence.

**18.44** A) Toutefois, si un enfant mineur de la professionnelle ou du professionnel de recherche est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

B) Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième (11<sup>e</sup>) jour qui suit.

C) Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines à l'occasion du décès de son enfant mineur.

D) Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide.

E) Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

F) La période d'absence prévue à l'alinéa c) de la clause 18.42 et aux alinéas b), c), d) et e) de la présente clause 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 cent quatre (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.

Toutefois, si, au cours de cette période de cent quatre (104) semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, la période maximale d'absence pour ces deux événements ne peut dépasser cent quatre (104) semaines à compter de la date du premier événement.



- 18.45 La participation de la professionnelle ou du professionnel de recherche aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence de la professionnelle ou du professionnel de recherche, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.
- 18.46 À la fin de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, la chercheuse ou le chercheur responsable doit réintégrer la professionnelle ou le professionnel de recherche dans son emploi habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il était resté(e) au travail. Si l'emploi habituel de la professionnelle ou du professionnel de recherche n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié au moment de la fin de l'emploi si elle ou il avait alors été au travail.
- 18.47 Lorsque l'Employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus la professionnelle ou le professionnel de recherche si elle ou il était demeuré(e) au travail, celle-ci ou celui-ci conserve les mêmes droits que les professionnelles ou les professionnels de recherche effectivement licencié(e)s ou mis(es) à pied en ce qui a trait, notamment, au retour au travail.

#### **MODIFICATIONS LÉGISLATIVES**

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



---

## CHAPITRE 19 CONGÉS SOCIAUX

---

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

### MARIAGE

**19.2** A) Lorsque la professionnelle ou le professionnel de recherche se marie, elle ou il a droit à une (1) journée ouvrable de congé sans perte de traitement. Elle ou il peut, après entente avec la chercheuse ou le chercheur responsable, ajouter à cette période, soit un congé non rémunéré d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, soit des jours de vacances ou des heures additionnelles ou supplémentaires accumulées.

B) Lors du mariage de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de sa sœur, de son frère, la professionnelle ou le professionnel de recherche a droit à un congé la journée du mariage, et ce, sans traitement.

### FUNÉRAILLES

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

Distance à parcourir du lieu de résidence		
Degré de parenté	Jusqu'à 240 km	Au-delà de 240 km
A. Conjoint, conjointe, enfant de la professionnelle ou du professionnel de recherche; enfant du conjoint ou de la conjointe	7 jours	8 jours
B. Père, mère, frère, sœur, demi-frère, demi-sœur, bru, gendre de la professionnelle ou du professionnel de recherche; père, mère du conjoint ou de la conjointe de la professionnelle ou du professionnel de recherche; beau-père ou belle-mère de la professionnelle ou du professionnel de recherche	3 jours	4 jours
C. Grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, beau-frère, belle-sœur, neveu, nièce de la professionnelle ou du professionnel de recherche	1 jour	2 jours

Les jours alloués doivent être consécutifs et comprennent le jour du décès ou des funérailles. Par ailleurs, une de ces journées peut être utilisée ultérieurement lors de l'inhumation s'il y a lieu. Seuls les jours ouvrables de cette période sont rémunérés et ils ne sont pas accordés pendant les absences de la professionnelle ou du professionnel de recherche ou pendant la période de vacances.





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

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

#### **CONVOCAATION À AGIR COMME JURÉE OU JURÉ OU À COMPARAÎTRE COMME TÉMOIN**

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

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

#### **ABSENCE POUR SITUATION D'URGENCE**

**19.5** Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut s'absenter lorsqu'une situation d'urgence à laquelle elle ou il doit faire face l'empêche d'entrer au travail ou l'oblige à quitter son travail. Le plus tôt possible, elle ou il doit préciser à la chercheuse ou au chercheur responsable les motifs justifiant ce congé spécial ainsi que la durée de son absence. L'aménagement de la semaine de travail et les modalités relatives à cette absence sont convenus entre la chercheuse ou le chercheur responsable et la professionnelle ou le professionnel de recherche.



---

## CHAPITRE 20 ASSURANCES COLLECTIVES

---

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

Les professionnelles et professionnels de recherche sont consultés lors du choix des régimes d'assurances qui leur sont applicables et pour toutes modifications majeures à ceux-ci.

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

Malgré cette répartition à 50 %, la contribution maximale de l'Employeur au paiement des primes ne peut dépasser 2 000 \$ par année d'application de la convention collective pour une professionnelle ou un professionnel de recherche.

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

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



---

## CHAPITRE 21 RÉGIME DE RETRAITE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

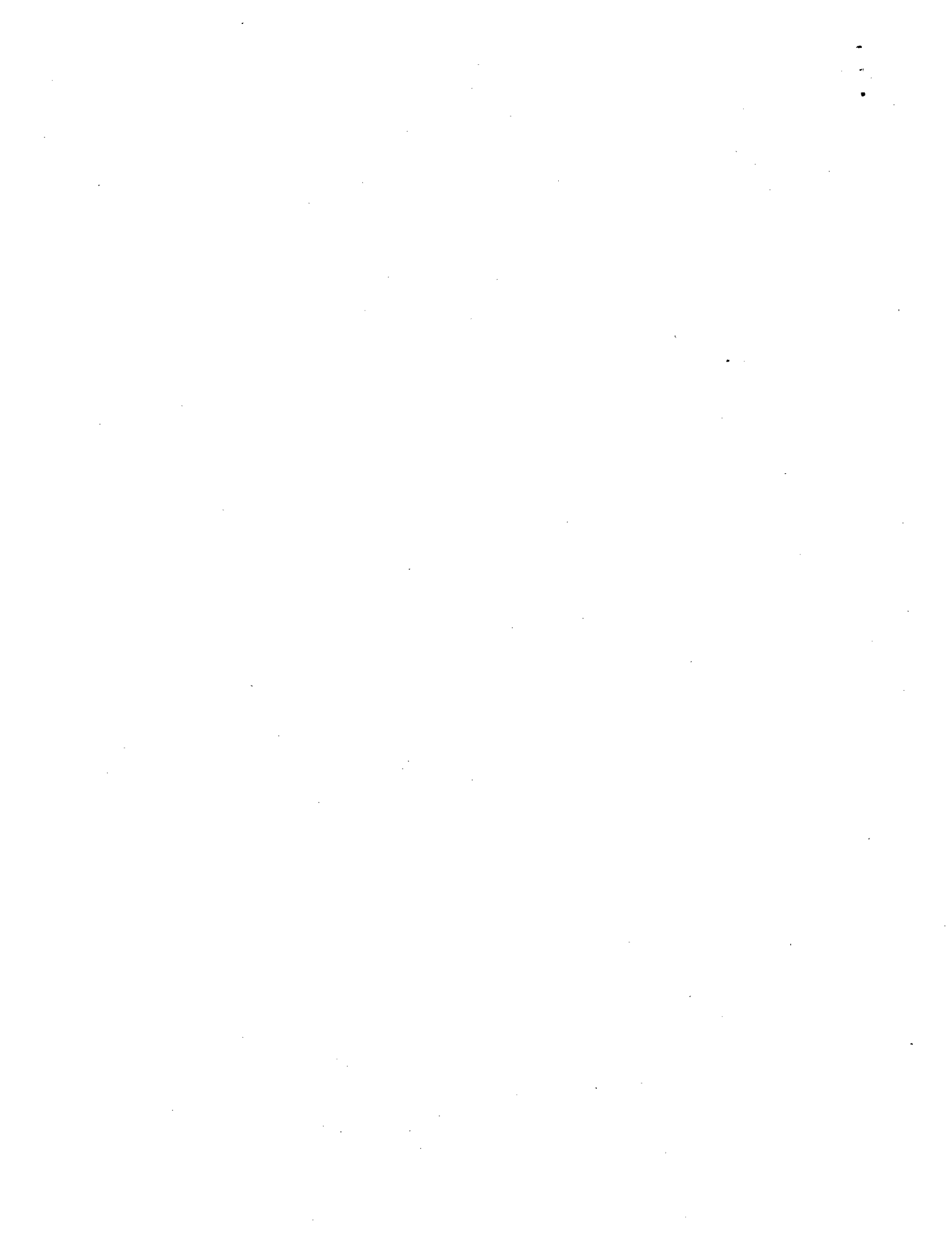
---

### 21.1 RÉGIME DE RETRAITE

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

### 21.2 CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

- A) Le congé partiel sans solde a pour effet de permettre à la professionnelle et au professionnel de recherche de réduire son temps de travail tout en lui permettant de maintenir sa participation au RREGOP, sous réserve du paiement des cotisations exigibles.
- B) Pour les congés correspondant à vingt pour cent (20 %) ou moins de la prestation de travail d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à temps complet, le maintien de la cotisation au RREGOP est obligatoire pour la période non travaillée.
- C) Pour les congés correspondant à plus de vingt pour cent (20 %) de la prestation de travail d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à temps complet, le maintien de la cotisation au RREGOP est optionnel pour la période du congé. Le rachat est possible selon les dispositions prévues à la Loi sur le RREGOP pour la période non cotisée.
- D) L'octroi d'un congé partiel sans solde est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins de la chercheuse ou du chercheur responsable.
- E) Les ententes prises en fonction de la présente clause sont d'une durée convenue entre la professionnelle ou le professionnel de recherche et la chercheuse ou le chercheur responsable.
- F) Les ententes prises en fonction de la présente clause sont renouvelables, modifiables et peuvent être interrompues à tout moment après entente entre la professionnelle ou le professionnel de recherche et la chercheuse ou le chercheur responsable.
- G) En cas de mésentente, l'Employeur se réserve le droit de mettre fin au présent congé partiel sans solde avec un préavis de trente (30) jours.
- H) Une professionnelle ou un professionnel de recherche peut se prévaloir d'une entente de congé partiel sans solde même si une autre entente du même type a été interrompue.



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

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

- A) L'Employeur s'assure que les informations pertinentes et exactes concernant les professionnelles et professionnels de recherche qui cotisent au RREGOP sont transmises à Retraite Québec.
- B) Si des problèmes administratifs en matière de régime de retraite surviennent, les représentants des parties au Comité des relations de travail en seront saisis et verront à les régler.
- C) En matière d'exonération de cotisation au RREGOP pour une professionnelle ou un professionnel de recherche bénéficiant du régime d'assurance invalidité, l'Employeur voit à ce que les prescriptions édictées par la loi soient respectées.





---

## CHAPITRE 22 SERVICES ESSENTIELS

---

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

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

**22.2** Les parties conviennent de se rencontrer avant le début de l'exercice du droit de grève ou de lock-out pour convenir du nombre d'heures de prestation que chacune des professionnelles et chacun des professionnels de recherche doit fournir.

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



---

## CHAPITRE 23 SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

---

### 23.1 PRINCIPE ET DÉFINITION

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

- réprimande écrite ;
- suspension ;
- congédiement.

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

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

### 23.3 AVIS DE MESURE

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

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

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

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

### 23.4 RECOURS

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



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

### 23.6 DOSSIER PERSONNEL

Sur demande faite à l'Employeur, une professionnelle ou un professionnel de recherche peut consulter son dossier.

Ce dossier comprend, lorsque le document existe :

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

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

Cette disposition n'a pas pour effet de restreindre les responsabilités et les droits de l'Employeur qui lui sont impartis dans la Loi sur la protection des renseignements personnels.

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

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

La professionnelle ou le professionnel de recherche obtient alors, sur demande, une copie numérisée de tout document versé dans son dossier.

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

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



---

## CHAPITRE 24 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

---

### 24.1 DISCUSSION PRÉLIMINAIRE

Les parties conviennent que toute professionnelle ou tout professionnel de recherche qui se croit lésé(e) d'une façon quelconque peut, avant de présenter un grief, discuter de son cas avec la chercheuse ou le chercheur concerné(e). La professionnelle ou le professionnel de recherche peut être accompagné(e) d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat ou d'un témoin de son choix lors de cette rencontre.

### 24.2 PREMIÈRE ÉTAPE : DÉPÔT DU GRIEF

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

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

B) Plusieurs professionnelles ou professionnels de recherche pris(es) collectivement ou le Syndicat peuvent présenter un grief en suivant la procédure décrite ci-dessus.

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

### 24.3 DEUXIÈME ÉTAPE: COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

À la suite du dépôt d'un grief, les Parties discutent ou le comité de relations de travail se réunit dans un délai de quinze (15) jours ouvrables pour tenter d'en arriver à un règlement.

### 24.4 TROISIÈME ÉTAPE: ARBITRAGE

A) Si le litige qui découle d'un grief n'est pas réglé à la satisfaction des parties, l'une ou l'autre a trente (30) jours pour soumettre le grief à l'arbitrage, en transmettant à l'autre partie un avis écrit à cet effet, à compter de :

- la réponse négative de l'autre partie ou;
- à compter de l'expiration du délai de quinze (15) jours ouvrables prévu à la clause 24.3 si le comité de relations de travail n'est pas convoqué ou n'a pas lieu.

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





- Claire Brassard
- Nathalie Faucher
- André G Lavoie
- Denis Provençal
- Robert L Rivest
- Dominique-Anne Roy

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

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

#### **24.5 POUVOIRS DE L'ARBITRE**

- A) L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.
- B) En aucune circonstance, l'arbitre ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la présente convention collective.
- C) Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche et la valeur de ce consentement.

#### **24.6 FRAIS D'ARBITRAGE**

Les frais et honoraires de l'arbitre sont divisés à parts égales entre les parties.

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

#### **24.7 LIBÉRATIONS**

Une déléguée ou un délégué syndical(e), la plaignante ou le plaignant et les témoins sont libérés avec solde par l'Employeur lors d'un arbitrage. Toutefois, les témoins ne s'absentent de leur travail que pour le temps nécessaire pour leurs déplacements et leur témoignage.

#### **24.8 DÉLAI DE RIGUEUR**

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



---

## CHAPITRE 25 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

---

- 25.1** Les parties conviennent d'établir à la date de la signature de la convention collective un comité paritaire désigné sous le nom de Comité de relations de travail.
- 25.2** Ce comité est composé d'un maximum de trois (3) représentantes ou représentants de l'Employeur et de trois (3) représentantes ou représentants du Syndicat local, désigné(e)s au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la signature de la présente convention collective. Chaque partie peut s'adjoindre toute personne qu'elle juge à propos. À moins de force majeure, les invités sont annoncés au moins vingt-quatre (24) heures avant la rencontre.
- 25.3** Ce comité a pour fonctions :
- A) d'étudier tous les problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective ;
  - B) d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction et la valorisation au travail des professionnelles et professionnels de recherche ;
  - C) d'étudier tout autre sujet convenu entre les parties.
- 25.4** Ce comité siège au moins tous les trois (3) mois à une date convenue entre les parties. Chacune des parties fournit, à tour de rôle, les services de secrétariat. Le compte rendu du Comité de relations de travail doit parvenir à l'autre partie quinze (15) jours ouvrables avant la prochaine réunion. En ce qui concerne un grief, le comité siège selon les modalités du chapitre 24 (Procédure de grief et arbitrage).



---

## CHAPITRE 26 PERFECTIONNEMENT

---

- 26.1** Les parties reconnaissent l'importance du perfectionnement et désirent collaborer à cette fin.
- 26.2** Les activités de formation des professionnelles et professionnels de recherche doivent être compatibles avec les besoins de l'équipe de recherche de la chercheuse ou du chercheur.
- 26.3** Les modalités du perfectionnement et des activités de formation qui en découlent sont déterminées de la façon suivante pour les professionnelles et professionnels de recherche qui désirent s'en prévaloir:

- A) Les parties mandatent le Comité de relations de travail pour prendre connaissance, analyser et recommander ou non à l'Employeur les demandes de perfectionnement qui lui sont présentées ;

Le Syndicat ou une professionnelle ou un professionnel de recherche peuvent soumettre en tout temps une demande de perfectionnement au Comité de relations de travail ;

- B) Les activités de formation sont celles qui s'inscrivent dans les objectifs du Centre de recherche et des chercheuses et chercheurs. Elles peuvent être destinées soit à la totalité des professionnelles et professionnels de recherche, soit à un groupe parmi celles-ci ou ceux-ci ou soit à une professionnelle ou un professionnel de recherche en particulier ;
- C) Les activités de formation permettent l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes, pour mieux accomplir les tâches de l'emploi actuel de la professionnelle ou du professionnel de recherche ou pour accomplir de nouvelles tâches.

Ces activités peuvent être:

- a) des activités scientifiques régulières ou programmes de formation du Centre de recherche ou d'un groupe de recherche ;
- b) des activités scientifiques ou de formation à l'extérieur du Centre de recherche;
- D) L'Employeur décide des demandes de perfectionnement acceptées ainsi que des professionnelles et des professionnels de recherche à qui elles sont destinées ;
- E) En plus de ces activités, une professionnelle ou un professionnel de recherche peut suivre d'autres activités de formation à la demande de l'Employeur ;
- F) Les périodes de libération pour participer à une activité de formation sont accordées sous réserve des contraintes du projet de recherche ;
- G) La professionnelle ou le professionnel de recherche qui ne complète pas ou ne réussit pas l'activité de formation pour laquelle elle ou il a reçu un financement de l'Employeur ne peut refaire une demande de perfectionnement pour la même activité ;
- H) Au dernier Comité de relations de travail de l'année, l'Employeur rend compte des activités de formation auxquelles ont participé les professionnelles et professionnels de recherche ainsi que des sommes qui y ont été engagées ;
- I) L'information relative aux demandes de perfectionnement de la professionnelle ou du professionnel de recherche est déposée à son dossier.

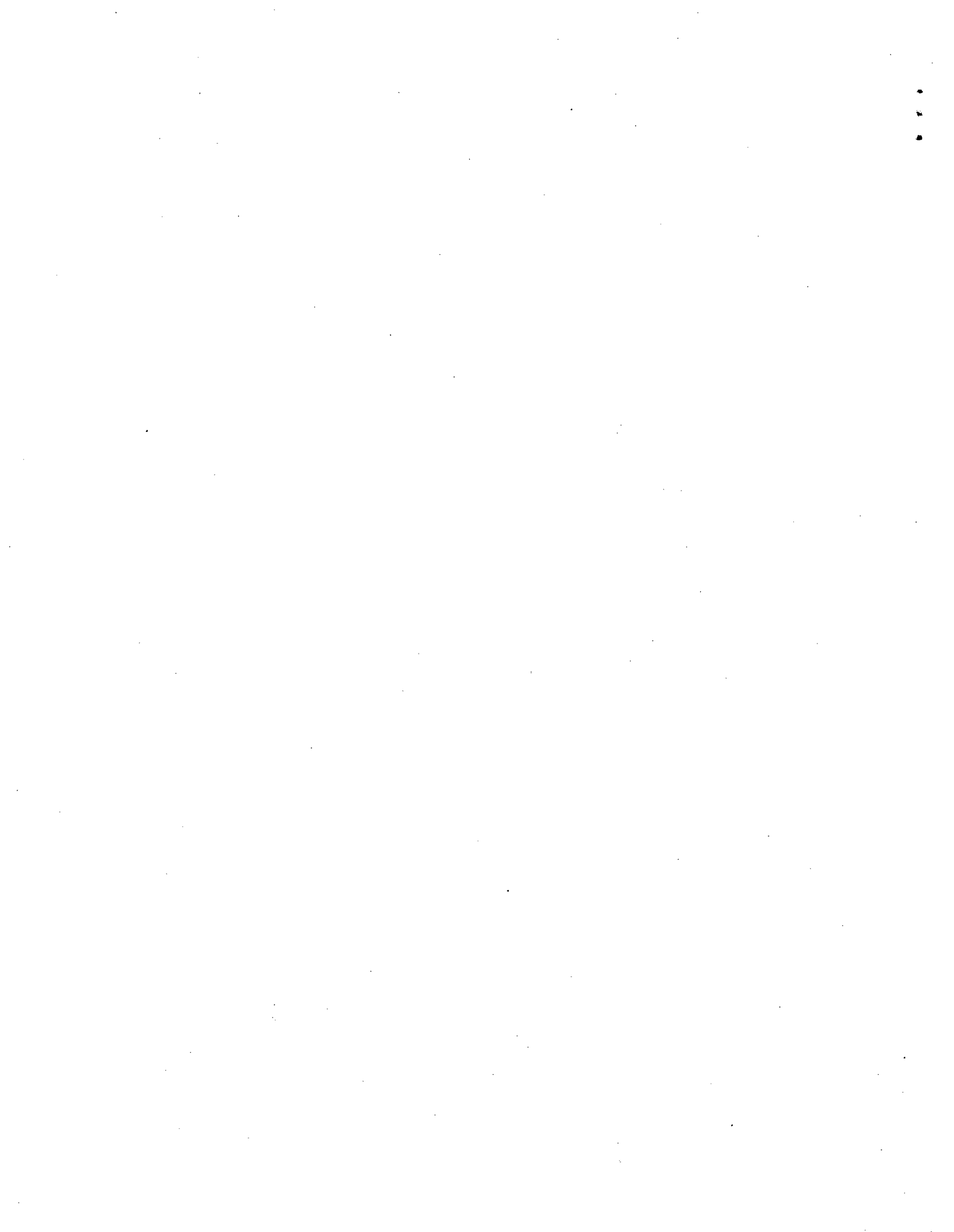


---

## CHAPITRE 27 DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE

---

- 27.1** Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.
- 27.2** La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 mars 2026. La convention n'a pas d'effet rétroactif à l'exception des échelles de salaire qui débutent le 3 janvier 2021.
- 27.3** Les conditions de travail prévues dans la convention continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.





CHAPITRE 28 SIGNATURE DE LA CONVENTION

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 1<sup>e</sup> jour du mois de mars 2021

Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale

Le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval

Michel Delamarre  
Président-directeur général

André Gagné  
Président

Yves de Koninck  
Directeur de la recherche

David Mercier  
Conseiller aux négociations institutionnelles

Jean-Pierre Després  
Directeur scientifique

Vincent Gauron  
Conseiller en relations du travail

France Goudreault  
Directrice des ressources humaines et des communications

Michèle Dugas, déléguée  
Comité de négociation

Séverine Le Rallec  
Directrice adjointe de la recherche

José Massougbodji, délégué  
Comité de négociation

Mélissa Roy  
Coordonnatrice administrative à la recherche

Nathalie Rheault, professionnelle de recherche  
Comité de négociation

Anne Chamberland  
Chef de service aux affaires administratives et scientifiques de la recherche

Étienne Vachon-Michaud  
Conseiller cadre en relations de travail



---

## ANNEXE A: CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

---

### DESCRIPTION DE L'UNITÉ

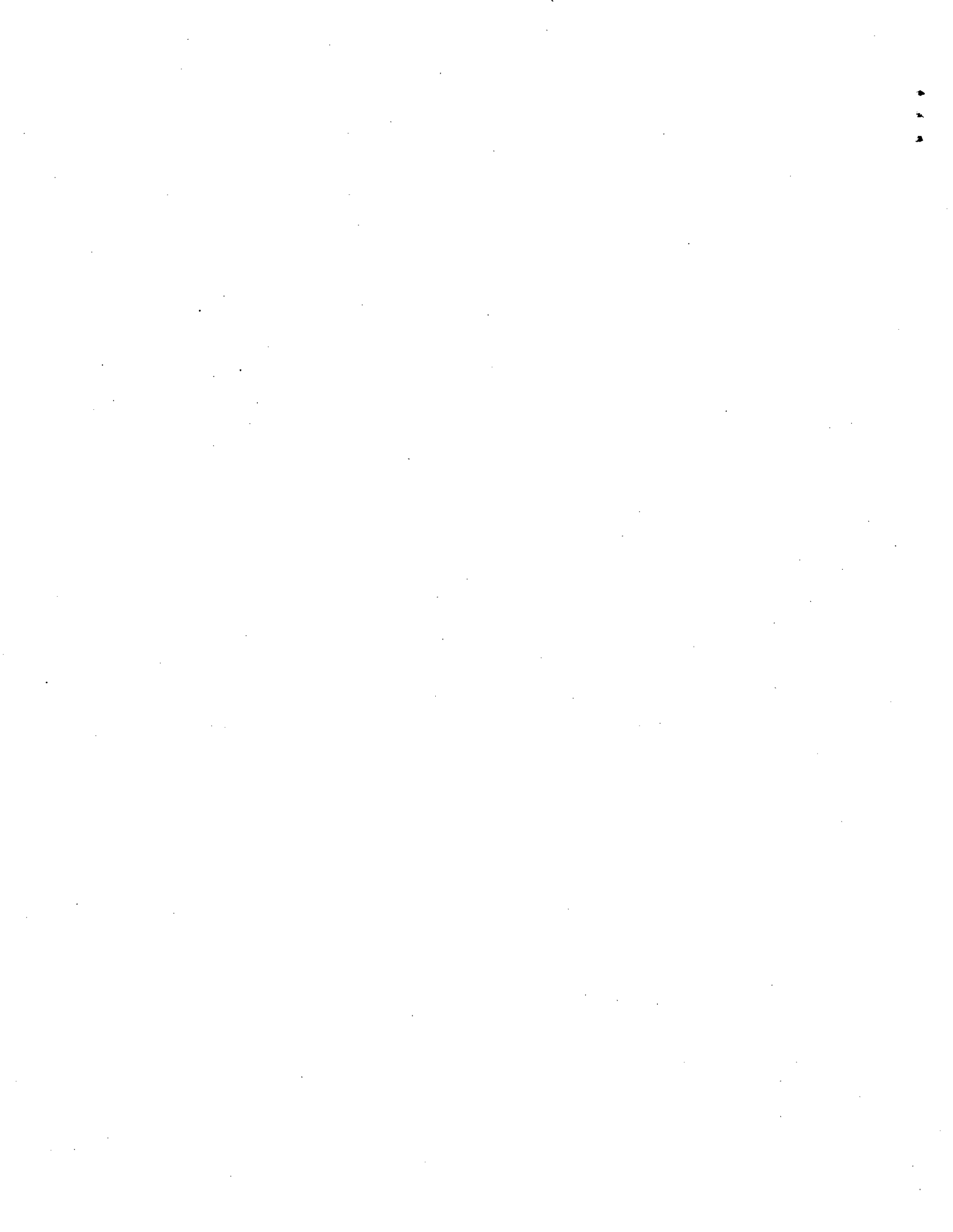
Tous les salariés au sens du Code du travail titulaires d'un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle et exerçant des fonctions de professionnels de recherche et dont la rémunération provient de fonds de recherche, à l'exclusion des salariés déjà visés par un certificat d'accréditation; à l'emploi du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale exerçant leur fonction au VITAM-Centre de recherche en santé durable.

De : **Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux  
de la Capitale-Nationale**  
2915 avenue du Bourg-Royal  
Québec (Québec),

Établissement visé :  
**Centre de recherche VITAM (VITAM-UL)**  
2525 chemin de la Canardière  
Québec (Québec) G1J 0A4

### DOSSIER D'ACCRÉDITATION

AQ-2001-9158



---

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

---

L'emploi de professionnelle ou de professionnel de recherche se caractérise par l'assistance aux chercheuses et chercheurs.

La professionnelle ou le professionnel de recherche travaille sous l'autorité de la chercheuse ou du chercheur responsable ou de son représentant et réalise ses fonctions en cohérence avec les orientations qui lui sont données. La professionnelle ou le professionnel de recherche est responsable d'identifier les besoins liés à ses tâches et de faire rapport de ses travaux à la chercheuse ou au chercheur responsable ou à son représentant selon des pratiques reconnues. Elle ou il est garant de la qualité de son travail.

Le niveau de responsabilité des professionnelles et professionnels de recherche varie selon les trois (3) catégories.

### **Professionnelle et professionnel de recherche de catégorie 1**

La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie 1 s'acquitte des tâches de recherche nécessitant des connaissances générales dans un domaine spécialisé, en s'appuyant sur des normes, des règles, des méthodes et des pratiques connues. Elle ou il effectue les travaux découlant des orientations du ou des projets de recherche et travaille sous une certaine supervision.

La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie 1, notamment :

1. Participe à l'élaboration des protocoles de recherche et à leur exécution. Elle ou il soutient l'équipe au regard de la recherche documentaire.
2. Administre des tests, réalise des entrevues auprès des participants, collecte, saisit et compile les données selon des méthodes scientifiques reconnues.
3. Prépare, utilise ou adapte des outils de recherche existants et assiste la mise en place et l'administration d'outils ou de systèmes de cueillette de données.
4. Soutient l'équipe de recherche dans la préparation d'articles scientifiques et de demandes de subvention notamment par la compilation des données de recherche. Elle ou il peut aussi contribuer à la diffusion des résultats de recherche.
5. Apporte un soutien technique et méthodologique au personnel de l'équipe de recherche, incluant les étudiant(e)s et les stagiaires postdoctoraux.
6. Exécute des tâches administratives selon des normes reconnues.

Exigences normalement requises :

Diplôme universitaire terminal de 1<sup>er</sup> cycle dans un champ de spécialisation approprié.



## Professionnelle et professionnel de recherche de catégorie 2

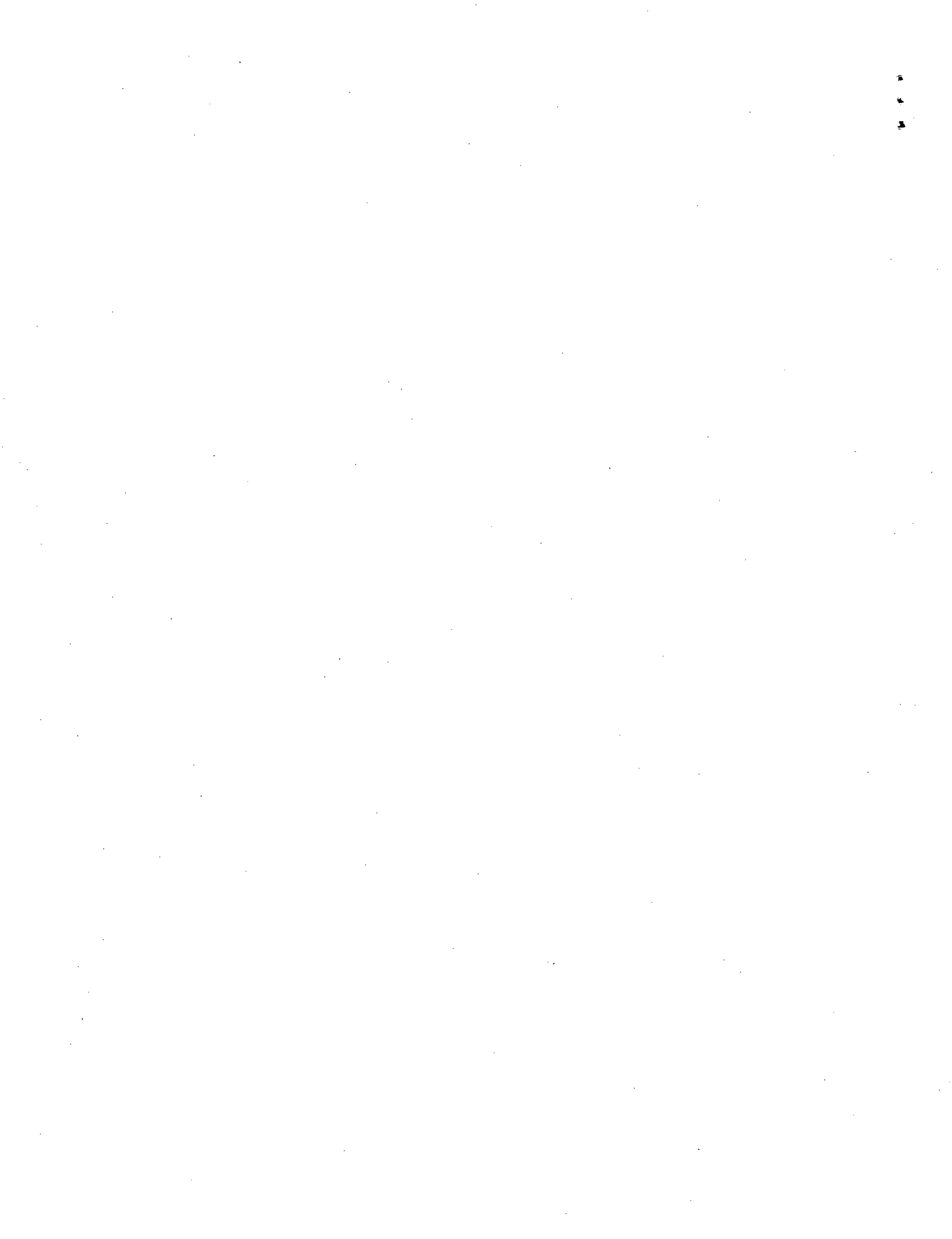
La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie 2 détient des connaissances spécialisées dans un domaine scientifique précis. Elle ou il effectue des travaux découlant des orientations du ou des projets de recherche. Elle ou il mène de façon autonome certaines parties des projets de recherche qui lui sont confiées. Elle ou il travaille sous une supervision minimale pour un bon nombre de tâches qui sont encadrées par des normes, des règles et des méthodes connues, et s'assure de la planification et de l'organisation des activités qui lui sont confiées par la chercheuse ou le chercheur responsable.

La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie 2, notamment :

1. Peut effectuer les tâches et assumer les responsabilités de la catégorie 1.
2. Travaille sous une supervision minimale dans des domaines comme l'organisation du travail de recherche, l'élaboration de protocoles de recherche, l'exécution des protocoles, la collecte des données, l'analyse des résultats, l'évaluation de la littérature scientifique existante, et l'élaboration et la rédaction de rapports de recherche.
3. Participe à la formation et à la supervision du travail d'étudiants ou d'étudiantes et d'un(e) ou plusieurs professionnels(le)s de recherche.
4. Veille à la mise en place et à l'optimisation des techniques et des méthodologies nécessaires à la réalisation du ou des projets de recherche.
5. Veille à la mise en place et à l'administration d'outils et de systèmes de cueillette de données ainsi qu'à la mise au point de nouvelles méthodes de collectes de données.
6. Contribue à la rédaction d'articles scientifiques, aux demandes de subventions et aux demandes d'approbation éthique.
7. Planifie la recherche documentaire et la méthodologie liée à un projet, un outil ou à une méthode de cueillette des données.
8. Contribue de façon significative aux activités de transfert des connaissances.

Exigences normalement requises :

Diplôme universitaire de maîtrise dans un champ de spécialisation approprié. Selon les besoins de la chercheuse ou du chercheur responsable ou désigné(e), les candidat(e)s détenant un diplôme universitaire terminal de 1<sup>er</sup> cycle dans un champ de spécialisation approprié et trois (3) années d'expérience pertinente peuvent être considéré(e)s.





### Professionnelle et professionnel de recherche de catégorie 3

La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie 3 possède des compétences très spécialisées dans un domaine scientifique précis. Elle ou il structure, en étroite collaboration avec la chercheuse ou le chercheur, la réalisation des activités de recherche. Les tâches et responsabilités de cette catégorie d'emploi font souvent appel à la créativité et l'innovation dans le domaine de la recherche. Ce niveau implique une grande autonomie de la part du titulaire au regard de la planification et de l'organisation du travail de recherche, mais également des diverses étapes de recherche : de la demande de subvention aux activités de transfert des connaissances.

La professionnelle ou le professionnel de recherche de catégorie 3, notamment :

1. Peut effectuer les tâches et assumer les responsabilités des catégories 1 et 2.
2. Réalise avec une grande autonomie les étapes des activités de recherche, telles l'élaboration des objectifs et des orientations du projet, l'évaluation de la littérature scientifique, l'élaboration des protocoles, le développement d'outils de cueillette de données et d'entrevues, l'analyse, l'interprétation et la diffusion des résultats et les activités de transfert des connaissances.
3. Est responsable de l'organisation et de la coordination du travail de recherche ainsi que du maintien du fonds documentaire des activités de recherche.
4. Veille à atteindre les objectifs des activités de recherche dont elle ou il est responsable et peut être appelé(e) à représenter la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) dans diverses activités scientifiques.
5. Œuvre à la sélection et à la mise au point de méthodes d'analyses, à la conception et à l'élaboration de méthodes et d'outils de recherche.
6. Prépare, conceptualise et rédige des comptes rendus théoriques ou méthodologiques, des rapports, des communications et des articles scientifiques.
7. Contribue significativement à la rédaction de demandes de subvention.
8. Participe activement à la valorisation de la recherche et aux démarches liées à l'obtention de brevets de recherche ainsi qu'à leurs gestions subséquentes.
9. Contribue au processus de recrutement, à la supervision scientifique et à la formation scientifique d'un(e) ou de plusieurs professionnelles ou professionnels de recherche, d'étudiant(e)s et de stagiaires.
10. Supervise le travail d'autre personnel de recherche.

Exigences normalement requises :

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



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

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

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

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

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

## **B- TITRE D'EMPLOI NON PRÉVU DANS LE RÉSEAU**

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

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

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

## **C- DIVERS**

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



---

ANNEXE C : ÉCHELLES DE SALAIRE

---

**Catégorie 1**

Échelons	Taux au 3 janvier 2021	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2021	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2022	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2023	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2024	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2025	Taux au 31 mars 2026
1	21,16 \$	21,88 \$	23,00 \$	23,42 \$	23,86 \$	24,32 \$	24,78 \$
2	21,84 \$	22,60 \$	23,76 \$	24,22 \$	24,70 \$	25,17 \$	25,64 \$
3	22,52 \$	23,32 \$	24,52 \$	25,02 \$	25,54 \$	26,02 \$	26,51 \$
4	23,20 \$	24,04 \$	25,28 \$	25,82 \$	26,38 \$	26,87 \$	27,37 \$
5	23,88 \$	24,76 \$	26,04 \$	26,62 \$	27,22 \$	27,72 \$	28,22 \$
6	24,56 \$	25,48 \$	26,80 \$	27,42 \$	28,06 \$	28,57 \$	29,09 \$
7	25,24 \$	26,20 \$	27,56 \$	28,22 \$	28,90 \$	29,42 \$	29,95 \$
8	25,92 \$	26,92 \$	28,32 \$	29,02 \$	29,74 \$	30,27 \$	30,80 \$
9	26,60 \$	27,64 \$	29,08 \$	29,82 \$	30,58 \$	31,12 \$	31,66 \$
10	27,28 \$	28,36 \$	29,84 \$	30,62 \$	31,42 \$	31,97 \$	32,53 \$
11	27,96 \$	29,08 \$	30,60 \$	31,42 \$	32,26 \$	32,82 \$	33,38 \$
12	28,64 \$	29,80 \$	31,36 \$	32,22 \$	33,10 \$	33,67 \$	34,24 \$
13	29,32 \$	30,52 \$	32,12 \$	33,02 \$	33,94 \$	34,52 \$	35,11 \$
14	30,00 \$	31,24 \$	32,88 \$	33,82 \$	34,78 \$	35,37 \$	35,97 \$
15	30,68 \$	31,96 \$	33,64 \$	34,62 \$			
16	31,36 \$						



## Catégorie 2

Échelons	Taux au 3 janvier 2021	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2021	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2022	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2023	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2024	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2025	Taux au 31 mars 2026
1	22,33 \$	23,28 \$	24,23 \$	24,70 \$	25,17 \$	25,83 \$	26,50 \$
2	23,11 \$	24,08 \$	25,05 \$	25,54 \$	26,03 \$	26,72 \$	27,42 \$
3	23,89 \$	24,88 \$	25,87 \$	26,38 \$	26,89 \$	27,61 \$	28,33 \$
4	24,67 \$	25,68 \$	26,69 \$	27,22 \$	27,75 \$	28,51 \$	29,26 \$
5	25,45 \$	26,48 \$	27,51 \$	28,06 \$	28,61 \$	29,39 \$	30,18 \$
6	26,23 \$	27,28 \$	28,33 \$	28,90 \$	29,47 \$	30,28 \$	31,10 \$
7	27,01 \$	28,08 \$	29,15 \$	29,74 \$	30,33 \$	31,17 \$	32,01 \$
8	27,79 \$	28,88 \$	29,97 \$	30,58 \$	31,19 \$	32,06 \$	32,93 \$
9	28,57 \$	29,68 \$	30,79 \$	31,42 \$	32,05 \$	32,95 \$	33,86 \$
10	29,35 \$	30,48 \$	31,61 \$	32,26 \$	32,91 \$	33,84 \$	34,78 \$
11	30,13 \$	31,28 \$	32,43 \$	33,10 \$	33,77 \$	34,73 \$	35,69 \$
12	30,91 \$	32,08 \$	33,25 \$	33,94 \$	34,63 \$	35,62 \$	36,61 \$
13	31,69 \$	32,88 \$	34,07 \$	34,78 \$	35,49 \$	36,51 \$	37,53 \$
14	32,47 \$	33,68 \$	34,89 \$	35,62 \$	36,35 \$	37,40 \$	38,46 \$
15	33,25 \$	34,48 \$	35,71 \$	36,46 \$	37,21 \$	38,29 \$	39,37 \$
16	33,90 \$	35,28 \$	36,53 \$	37,30 \$	38,07 \$	39,18 \$	40,29 \$
17	34,66 \$	35,71 \$	37,11 \$	38,01 \$	38,93 \$	40,07 \$	41,21 \$
18	35,44 \$	36,51 \$	37,93 \$	38,85 \$	39,79 \$		
19	36,22 \$	37,31 \$	38,75 \$				
20	37,00 \$	38,11 \$					
21	37,78 \$						





### Catégorie 3

Échelons	Taux au 3 janvier 2021	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2021	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2022	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2023	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2024	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2025	Taux au 31 mars 2026
1	22,93 \$	23,73 \$	24,83 \$	25,48 \$	26,14 \$	26,75 \$	27,37 \$
2	23,73 \$	24,55 \$	25,67 \$	26,34 \$	27,02 \$	27,75 \$	28,48 \$
3	24,53 \$	25,37 \$	26,51 \$	27,20 \$	27,90 \$	28,75 \$	29,59 \$
4	25,33 \$	26,19 \$	27,35 \$	28,06 \$	28,78 \$	29,75 \$	30,71 \$
5	26,13 \$	27,01 \$	28,19 \$	28,92 \$	29,66 \$	30,75 \$	31,83 \$
6	26,93 \$	27,83 \$	29,03 \$	29,78 \$	30,54 \$	31,74 \$	32,94 \$
7	27,73 \$	28,65 \$	29,87 \$	30,64 \$	31,42 \$	32,74 \$	34,06 \$
8	28,53 \$	29,47 \$	30,71 \$	31,50 \$	32,30 \$	33,73 \$	35,17 \$
9	29,33 \$	30,29 \$	31,55 \$	32,36 \$	33,18 \$	34,73 \$	36,29 \$
10	30,13 \$	31,11 \$	32,39 \$	33,22 \$	34,06 \$	35,73 \$	37,41 \$
11	30,93 \$	31,93 \$	33,23 \$	34,08 \$	34,94 \$	36,73 \$	38,52 \$
12	31,73 \$	32,75 \$	34,07 \$	34,94 \$	35,82 \$	37,73 \$	39,64 \$
13	32,53 \$	33,57 \$	34,91 \$	35,80 \$	36,70 \$	38,73 \$	40,76 \$
14	33,33 \$	34,39 \$	35,75 \$	36,66 \$	37,58 \$	39,72 \$	41,86 \$
15	34,13 \$	35,21 \$	36,59 \$	37,52 \$	38,46 \$	40,72 \$	42,98 \$
16	34,93 \$	36,03 \$	37,43 \$	38,38 \$	39,34 \$	41,72 \$	44,09 \$
17	35,73 \$	36,85 \$	38,27 \$	39,24 \$	40,22 \$	42,72 \$	45,21 \$
18	36,53 \$	37,67 \$	39,11 \$	40,10 \$	41,10 \$	43,72 \$	46,33 \$
19	37,33 \$	38,49 \$	39,95 \$	40,96 \$	41,98 \$	44,71 \$	47,44 \$
20	38,13 \$	39,31 \$	40,79 \$	41,82 \$	42,86 \$	45,69 \$	48,53 \$
21	38,93 \$	40,13 \$	41,63 \$	42,68 \$	43,74 \$		
22	39,73 \$	40,95 \$					



ANNEXE D: Biostatisticien

Échelons	Taux au 3 janvier 2021	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2021	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2022	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2023	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2024	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2025	Taux au 31 mars 2026
1	30,33 \$	31,28 \$	32,23 \$	32,70 \$	33,17 \$	35,83 \$	36,50 \$
2	31,11 \$	32,08 \$	33,05 \$	33,54 \$	34,03 \$	36,72 \$	37,42 \$
3	31,89 \$	32,88 \$	33,87 \$	34,38 \$	34,89 \$	37,61 \$	38,33 \$
4	32,67 \$	33,68 \$	34,69 \$	35,22 \$	35,75 \$	38,51 \$	39,26 \$
5	33,45 \$	34,48 \$	35,51 \$	36,06 \$	36,61 \$	39,39 \$	40,18 \$
6	34,23 \$	35,28 \$	36,33 \$	36,90 \$	37,47 \$	40,28 \$	41,10 \$
7	35,01 \$	36,08 \$	37,15 \$	37,74 \$	38,33 \$	41,17 \$	42,01 \$
8	35,79 \$	36,88 \$	37,97 \$	38,58 \$	39,19 \$	42,06 \$	42,93 \$
9	36,57 \$	37,68 \$	38,79 \$	39,42 \$	40,05 \$	42,95 \$	43,86 \$
10	37,35 \$	38,48 \$	39,61 \$	40,26 \$	40,91 \$	43,84 \$	44,78 \$
11	38,13 \$	39,28 \$	40,43 \$	41,10 \$	41,77 \$	44,73 \$	45,69 \$
12	38,91 \$	40,08 \$	41,25 \$	41,94 \$	42,63 \$	45,62 \$	46,61 \$
13	39,69 \$	40,88 \$	42,07 \$	42,78 \$	43,49 \$	46,51 \$	47,53 \$
14	40,47 \$	41,68 \$	42,89 \$	43,62 \$	44,35 \$	47,40 \$	48,46 \$
15	41,25 \$	42,48 \$	43,71 \$	44,46 \$	45,21 \$	48,29 \$	49,37 \$
16	41,90 \$	43,28 \$	44,53 \$	45,30 \$	46,07 \$	49,18 \$	50,29 \$
17	42,66 \$	43,71 \$	45,11 \$	46,01 \$	46,93 \$	50,07 \$	51,21 \$
18	43,44 \$	44,51 \$	45,93 \$	46,85 \$	47,79 \$		
19	44,22 \$	45,31 \$	46,75 \$				
20	45,00 \$	46,11 \$					
21	45,78 \$						

