



Centre de recherche  
sur le vieillissement

Research Centre  
on Aging



APCRV-IUGS

Association du Personnel du Centre  
de Recherche sur le Vieillissement  
de l'Institut universitaire de  
Gériatrie de Sherbrooke

**Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Estrie – Centre  
hospitalier universitaire  
de Sherbrooke**

**Québec** 

## **Convention collective 2018 - 2023**

**intervenue**

**entre**

**Le Centre de recherche sur le vieillissement  
du  
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de  
l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke  
(CIUSSS de l'Estrie-CHUS)**

**et**

**L'Association du personnel du Centre de recherche sur le  
vieillissement  
de l'Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke  
(APCRV-IUGS)**

**Le 22 février 2019**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>CHAPITRE 1</b>	<b>RÈGLES DE BASE.....</b>	<b>3</b>
1-1.00	BUT DE LA CONVENTION .....	3
1-2.00	DÉFINITIONS .....	3
1-3.00	RÈGLES D'INTERPRÉTATION.....	5
1-4.00	CHAMP D'APPLICATION .....	6
1-5.00	RECONNAISSANCE DES PARTIES .....	7
1-6.00	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES .....	7
1-7.00	DURÉE DE LA CONVENTION .....	8
1-8.00	RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION .....	8
<b>CHAPITRE 2</b>	<b>PRÉROGATIVES SYNDICALES.....</b>	<b>9</b>
2-1.00	APPARTENANCE ET COTISATION SYNDICALES.....	9
2-2.00	UTILISATION DES LOCAUX ET SERVICES DE L'EMPLOYEUR .....	10
2-3.00	LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	11
2-4.00	ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS .....	12
<b>CHAPITRE 3</b>	<b>COMMUNICATION ET DIALOGUE.....</b>	<b>14</b>
3-1.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	14
3-2.00	SERVICES ESSENTIELS.....	14
3-3.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	14
3-4.00	UTILISATION DE DOCUMENTS.....	15
3-5.00	CONDUITE RESPONSABLE EN RECHERCHE .....	15
3-6.00	ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES À L'EXTÉRIEUR .....	15
3-7.00	HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL.....	15
3-8.00	RESPONSABILITÉ CIVILE.....	16
<b>CHAPITRE 4</b>	<b>ATTRIBUTION DU TRAVAIL .....</b>	<b>17</b>
4-1.00	STATUT DE PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL.....	17
4-2.00	EMBAUCHE .....	17
4-3.00	MISE À PIED.....	20
4-4.00	INSCRIPTION À LA LISTE DE DISPONIBILITÉ .....	21
4-5.00	RAPPEL PRIORITAIRE .....	22
4-6.00	SERVICE CUMULÉ .....	23
<b>CHAPITRE 5</b>	<b>HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL .....</b>	<b>24</b>
5-1.00	HORAIRE DE TRAVAIL.....	24
5-2.00	SEMAINE DE TRAVAIL .....	24
5-3.00	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE .....	25
5-4.00	ÉTALEMENT DES HEURES DE TRAVAIL .....	25
<b>CHAPITRE 6</b>	<b>MODALITÉS DE TRAITEMENT .....</b>	<b>28</b>
6-1.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	28
6-2.00	CONGÉ ANNUEL .....	30
6-3.00	CONGÉS FÉRIÉS.....	33
6-4.00	DROITS PARENTAUX.....	34
6-5.00	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX .....	53
6-6.00	RÉGIME DE RETRAITE .....	55
6-7.00	ASSURANCES COLLECTIVES - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE ..	57
6-8.00	ABSENCE MALADIE .....	58

<b>CHAPITRE 7 PERFECTIONNEMENT .....</b>	<b>60</b>
7-1.00 PERFECTIONNEMENT .....	60
7-2.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT POUR FINS D'ÉTUDES .....	61
<b>CHAPITRE 8 MESURES DISCIPLINAIRES .....</b>	<b>63</b>
8-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	63
8-2.00 MÉCANISME D'APPLICATION .....	63
8-3.00 DISPOSITIONS RELATIVES AU DOSSIER .....	64
<b>CHAPITRE 9 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL.....</b>	<b>65</b>
9-1.00 DISPOSITION GÉNÉRALE .....	65
9-2.00 COMPOSITION ET MANDAT.....	65
9-3.00 RÉUNIONS ET RAPPORT .....	65
<b>CHAPITRE 10 MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....</b>	<b>67</b>
10-1.00 DISPOSITION GÉNÉRALE .....	67
10-2.00 PROCÉDURE DE GRIEF .....	67
10-3.00 MÉCANISME D'ARBITRAGE .....	68
<b>SIGNATURES .....</b>	<b>71</b>
<b>ANNEXE 1 CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION .....</b>	<b>72</b>
<b>ANNEXE 2 DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS.....</b>	<b>73</b>
<b>ANNEXE 3 .....</b>	<b>76</b>
<b>ANNEXE 4</b>	
LETTRE D'ENTENTE #1 2019-01.....	78
LETTRE D'ENTENTE #2 2019-02.....	79

# CHAPITRE 1

## RÈGLES DE BASE

### 1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

1-1.01 La présente convention établit des conditions de travail pour les professionnelles et professionnels de l'unité de négociation et a pour but de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat, les professionnelles et professionnels, les chercheuses et les chercheurs, dans un climat d'ouverture, de dialogue et de bonne foi, tout en tenant compte des paramètres suivants :

- la contribution indispensable de la recherche à la formation universitaire et au développement des connaissances;
- la qualité, la motivation, la création et la productivité nécessaires favorisées au sein d'une équipe de recherche, dans un contexte de compétition vive pour l'obtention des fonds de recherche;
- l'autonomie scientifique complète dont doivent disposer les chercheuses et chercheurs dans la détermination des orientations de la recherche;
- les exigences des bailleurs de fonds, le montant et la période de validité des fonds de recherche, ainsi que les modifications ou les réaffectations budgétaires justifiées essentiellement par les objectifs ou les méthodes de recherche;
- le respect de l'éthique et de l'intégrité en recherche;
- la spécificité des connaissances, habiletés ou aptitudes des professionnelles et professionnels dans un milieu de la santé et de services sociaux;
- des conditions de travail qui assurent la santé et la sécurité et favorisent le bien-être des professionnelles et professionnels.

### 1-2.00 DÉFINITIONS

1-2.01 **Chercheuse ou chercheur** : tout membre du corps professoral d'une université ou tout autre employée ou employé d'une université, bénéficiaire de fonds de recherche, qui effectue des travaux de recherche avec une ou plusieurs professionnelles et professionnels dans le cadre de son travail au *Centre de recherche sur le*

*vieillessement* du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke.

- 1-2.02 **Chercheure ou chercheur responsable** : la chercheure ou le chercheur qui assume la direction scientifique d'une équipe de recherche.
- 1-2.03 **Conjointe ou conjoint** : on entend par conjointe ou conjoint les personnes :  
a) qui sont mariées et cohabitent;  
b) qui sont unies civilement et cohabitent;  
c) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;  
d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 1-2.04 **Emploi** : les tâches confiées à une professionnelle ou à un professionnel.
- 1-2.05 **Employeur** : Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke, aussi désigné par le sigle CIUSSS de l'Estrie - CHUS.
- 1-2.06 **Fonds de recherche** : fonds qui consistent en subvention, octroi, commandite, contrat ou toute autre forme de financement obtenu par une chercheuse ou un chercheur auprès d'une université, d'un organisme externe, d'une fondation ou d'une entreprise privée ou publique, pour la réalisation de travaux de recherche effectués dans le cadre des fins poursuivies par l'Employeur.
- 1-2.07 **Parties** : Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke et le Syndicat.
- 1-2.08 **Professionnelle ou professionnel** : toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation décrit à l'annexe 1.
- 1-2.09 **Représentante ou représentant du Syndicat** : personne dûment autorisée par le Syndicat pour le représenter.
- 1-2.10 **Service continu** : période non interrompue pendant laquelle le lien d'emploi entre le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke et une professionnelle ou un professionnel est maintenu.
- 1-2.11 **Syndicat** : l'*Association du personnel du Centre de recherche sur le vieillissement du Centre de santé et de services sociaux - Institut*

*universitaire de gériatrie de Sherbrooke*, aussi désignée par le sigle APCRV-IUGS, association de personnes salariées accréditée représentant le personnel professionnel du *Centre de recherche sur le vieillissement* du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke, tel que défini par le certificat d'accréditation décrit à l'annexe 1.

1-2.12 **Équipe de recherche** : une ou plusieurs personnes regroupées sous la direction scientifique d'une chercheuse ou d'un chercheur pour la réalisation de travaux de recherche financés par les fonds de recherche.

### 1-3.00 RÈGLES D'INTERPRÉTATION

1-3.01 Les annexes et les lettres d'entente jointes à la présente convention en font partie intégrante.

1-3.02 Dans la présente convention, les regroupements et les subdivisions du texte sont désignés comme suit :

1. **Le chapitre**, par exemple « **CHAPITRE 1 - RÈGLES DE BASE** », est le regroupement d'un ensemble de clauses.
2. **La clause**, par exemple « **1-1.00 BUT DE LA CONVENTION** », est le regroupement d'un ensemble d'articles.
3. **L'article**, par exemple « **1-2.01 Chercheuse ou chercheur** », est une des subdivisions de la clause.
4. **L'alinéa**, est une subdivision non numérotée de l'article, signalée par un léger retrait de la première ligne par rapport à l'alignement du texte.
5. **Le paragraphe**, par exemple « 1-3.02, **1.** », est une subdivision numérotée de l'article.
6. **Le sous-paragraphe**, par exemple a), est une subdivision du paragraphe, précédée d'une lettre minuscule suivie d'une parenthèse.
7. **Le tiret (-)**, précède chacun des éléments d'une énumération, par exemple « nom, prénom », à l'article 2-4.02.

1-3.03 Toutes les désignations ou titres mentionnés dans la présente convention s'appliquent aussi bien aux femmes qu'aux hommes, à moins que le contexte ne l'interdise.

## **1-4.00 CHAMP D'APPLICATION**

- 1-4.01 La convention s'applique à toutes les professionnelles et à tous les professionnels couverts par le certificat d'accréditation.
- 1-4.02 L'Employeur ne peut, dans le seul but d'éviter l'application de la présente convention, faire administrer par des tiers les « fonds de recherche » pour lesquels il agit habituellement comme fiduciaire.
- 1-4.03 La présente convention ne restreint aucunement le travail des étudiantes et étudiants inscrits à temps complet au deuxième et au troisième cycle, ni le travail des chercheuses et chercheurs, ni le travail des personnes en période de formation postdoctorale (avec ou sans bourse), ni le travail des stagiaires accrédités. L'Employeur accepte de ne pas recourir de façon systématique et concertée, aux personnes en période de formation postdoctorale (avec ou sans bourse), ni aux stagiaires du système coopératif afin de remplir les emplois occupés par des professionnelles et professionnels de recherche, et ce, selon le certificat d'accréditation (annexe 1). Les parties reconnaissent aussi et acceptent que, dans le travail quotidien, des tâches accomplies par des professionnelles et professionnels soient exécutées à l'occasion par des techniciennes et techniciens.

L'employeur transmet au Syndicat, dans un délai de trente (30) jours de la demande, la liste des personnes en formation postdoctorale selon la définition ci-après.

### **DÉFINITIONS :**

**1. Étudiante ou étudiant temps complet aux deuxième (2<sup>e</sup>) et troisième (3<sup>e</sup>) cycles :** est considéré(e) comme étudiante ou étudiant à temps complet au deuxième (2<sup>e</sup>) ou troisième (3<sup>e</sup>) cycle, la personne qui demeure inscrite au programme du deuxième (2<sup>e</sup>) ou troisième (3<sup>e</sup>) cycle et qui n'excède pas une période de quatre (4) années à l'intérieur du deuxième (2<sup>e</sup>) cycle et de six (6) années à l'intérieur du troisième (3<sup>e</sup>) cycle.

### **2. Période de formation postdoctorale (avec ou sans bourse) :**

La personne en formation postdoctorale doit être accréditée auprès de l'instance appropriée à son université d'origine :

- i. Est considérée en période de formation postdoctorale avec bourse, la personne qui détient une bourse, tant et aussi longtemps qu'elle demeure boursière postdoctorale;

- ii. Est considérée en période de formation postdoctorale sans bourse, d'une façon générale, la personne qui ne cumule pas plus d'années à ce titre, au *Centre de recherche sur le vieillissement* du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke, que le nombre d'années pour lequel une personne est éligible à une bourse postdoctorale par les organismes subventionnaires couvrant la discipline de recherche concernée. Les périodes de formation postdoctorale du présent sous-paragraphe peuvent être prolongées après avoir reçu l'approbation écrite du Syndicat.

## **1-5.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES**

- 1-5.01 Pour la négociation et l'application de la convention, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul représentant officiel et unique agent négociateur des professionnelles et professionnels couverts par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et tout amendement à celui-ci.

## **1-6.00 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

- 1-6.01 L'Employeur possède tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses droits et obligations, sous réserve des dispositions de la convention.
- 1-6.02 Toute professionnelle ou tout professionnel est soumis aux règlements et politiques de l'Employeur, entre autres, en matière de propriété intellectuelle. Une copie des règlements et des politiques est remise au syndicat dans les 30 jours suivants la signature de la convention collective. Toutes modifications aux règlements et politiques en matière de propriété intellectuelle est transmise au Syndicat par la suite. De plus, les règlements et les politiques sont disponibles en tout temps sur l'intranet de l'Employeur.
- 1-6.03 Aucune entente particulière entre l'Employeur et un, plusieurs ou l'ensemble des professionnelles et professionnels, relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention, n'est valide à moins d'avoir reçu l'approbation écrite d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat.
- 1-6.04 Aux fins d'application de la convention et à moins de stipulation contraire, l'Employeur agit par l'entremise de sa direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques ou de la ou des personnes que cette direction désigne.

## **1-7.00 DURÉE DE LA CONVENTION**

1-7.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2023.

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

## **1-8.00 RENOUELEMENT DE LA CONVENTION**

1-8.01 Les parties conviennent que le renouvellement de la convention collective est régi par les mécanismes suivants :

1. Les négociations pour le renouvellement commencent dans les six (6) mois précédant l'expiration de la convention.
2. Si les parties n'ont pas conclu de convention collective à la date où le droit de grève ou de lock-out serait acquis, dans les trente (30) jours suivants, avant d'exercer leur droit, elles conviennent de référer le dossier à une médiatrice spéciale ou un médiateur spécial qui tentera de rapprocher les parties.
3. Dans ce délai, la médiatrice ou le médiateur est désigné(e) par entente entre les parties ou, à défaut, par le Ministre du Travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Elle ou il doit débiter sa médiation avant l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent, ou à toute autre date convenue entre les parties.
4. La médiatrice spéciale ou le médiateur spécial a un mandat de trente (30) jours, que seules les parties peuvent prolonger par écrit.
5. Lorsque la médiatrice spéciale ou le médiateur spécial ne peut pas être désigné(e) dans le délai de trente (30) jours prévu au paragraphe 2, ou lorsque son mandat est expiré, les parties peuvent avoir recours à la grève ou au lock-out selon le cas.
6. Les frais et honoraires de la médiatrice spéciale ou du médiateur spécial sont également répartis entre les parties.

## CHAPITRE 2

### PRÉROGATIVES SYNDICALES

#### 2-1.00 APPARTENANCE ET COTISATION SYNDICALES

##### APPARTENANCE SYNDICALE

- 2-1.01 Toute professionnelle ou tout professionnel qui, à la date de signature de la convention, est membre du Syndicat, ou qui le devient par la suite, doit le demeurer pour la durée de la présente convention sous réserve des dispositions du Code du travail.
- 2-1.02 Toute professionnelle ou tout professionnel engagé(e) après la date de signature de la présente convention doit, comme condition de son engagement, signer, dans les quinze (15) jours de son entrée en service, un formulaire d'adhésion à l'Association. L'Employeur remet à la professionnelle ou au professionnel les coordonnées de l'APCRV-IUGS.
- 2-1.03 L'Employeur n'est pas tenu de renvoyer une professionnelle ou un professionnel parce que le Syndicat a refusé ou différé de l'admettre comme membre ou l'a suspendu ou expulsé de ses rangs.

##### COTISATION SYNDICALE

- 2-1.04 L'Employeur doit déduire à chaque période de paie, sur le traitement de chaque professionnelle ou professionnel, un montant égal aux cotisations régulières ou spéciales déterminées par le Syndicat.
- 2-1.05 Aux fins de l'article 2-1.04, ces retenues sont effectuées au plus tard le trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant l'avis reçu, lequel doit contenir le montant ou le taux de cotisation et, le cas échéant, le nombre de paies consécutives sur lesquelles s'échelonne la cotisation syndicale.
- 2-1.06 L'Employeur inscrit le montant total des cotisations syndicales versées par une professionnelle ou un professionnel sur les feuillets T-4 et relevé 1 de l'année d'imposition.
- 2-1.07 L'Employeur fait parvenir au Syndicat ou à l'organisme désigné par le Syndicat, un chèque payable au pair au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour après la fin de la période comptable suivant la perception prévue à l'article 2-1.04, accompagné d'un état détaillé de la perception comprenant le traitement versé, le montant retenu en cotisation syndicale et le montant retenu en cotisation syndicale depuis le début de l'année civile.

2-1.08 Le Syndicat répond, en lieu et place de l'Employeur, à toute poursuite qui pourrait lui être intentée à la suite de l'application par ce dernier des articles 2-1.04, 2-1.05 et 2-1.10.

2-1.09 L'article 2-1.08 ne s'applique que lorsque le recours ou la réclamation a comme fondement, soit l'illégalité de la totalité ou d'une partie des articles 2-1.04 et 2-1.05, soit une faute du Syndicat ou de ses préposés et préposés, soit les deux (2).

2-1.10 Dans le cas d'omission de prélèvement à cause d'erreurs administratives, l'Employeur s'engage, sur un avis écrit à cet effet du Syndicat, à commencer le prélèvement du montant non prélevé dans les quinze (15) jours de cet avis.

L'Employeur ne peut, à moins d'un accord à cet effet avec la professionnelle ou le professionnel concerné, prélever les montants d'arrérages sur une période moins longue que celle correspondant à l'omission de percevoir visée à l'alinéa précédent. En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arrérages.

## **2-2.00 UTILISATION DES LOCAUX ET SERVICES DE L'EMPLOYEUR**

2-2.01 Sauf en cas de maraudage, de grève ou de lock-out et sous réserve des normes en vigueur et après avoir obtenu l'autorisation de l'autorité concernée, le Syndicat peut utiliser gratuitement les locaux disponibles pour tenir des réunions. Cependant, si une telle utilisation occasionne des frais supplémentaires à l'Employeur, le Syndicat rembourse ces frais.

2-2.02 Le Syndicat peut afficher aux endroits désignés à cette fin tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres. Les endroits d'affichage sont déterminés par entente entre les parties. Tout document affiché doit être clairement identifié comme provenant du Syndicat.

Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres ou leurs mandataires.

Aucun des documents, autre qu'un avis de convocation d'assemblée, ne peut être affiché sans qu'une copie ne soit remise à la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques.

2-2.03 Le Syndicat peut, après entente avec l'Employeur, utiliser les services qui relèvent de celui-ci tels que reprographie, communication, informatique (courriel), audiovisuel, courrier interne et autres, selon les politiques d'utilisation en vigueur.

## **2-3.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

- 2-3.01 Aucune libération pour activités syndicales ne peut avoir pour effet de prolonger l'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel.
- 2-3.02 Seules les professionnelles et professionnels dûment mandatés(es) par le Syndicat sont habilités à demander une libération aux fins de la présente clause.
- 2-3.03 À moins de circonstances exceptionnelles, toute demande de libération pour activités syndicales doit être faite à la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques préférablement cinq (5) jours ouvrables avant son occurrence, sauf disposition contraire. Une telle demande ne peut être refusée par l'Employeur sans motif valable. Une copie de la demande est transmise par courriel par la professionnelle ou le professionnel concerné(e) par la libération à la chercheuse ou chercheur et à l'Administration de la recherche au moment de la demande.
- 2-3.04 Lorsque le Syndicat demande, en vertu de la présente clause, de libérer simultanément plus d'une professionnelle ou plus d'un professionnel, l'Employeur n'est pas tenu d'accorder ces libérations dans une même équipe de recherche à moins que les services de la professionnelle ou du professionnel ne soient pas requis.

## **LIBÉRATION SANS PERTE DE SALAIRE**

- 2-3.05 Aux fins de la préparation et de la négociation du renouvellement de la convention collective, l'Employeur accorde un nombre total de quinze (15) jours de libération, sans perte de salaire, pour l'ensemble des professionnelles et professionnels désignés(es) par le Syndicat. Ces libérations ne peuvent avoir lieu avant le neuvième (9<sup>e</sup>) mois précédant l'expiration de la convention collective.
- 2-3.06 L'Employeur libère, sans perte de salaire, une professionnelle ou un professionnel mandaté(e) par le Syndicat afin de participer à une rencontre convoquée par l'Employeur ou convenue du consentement des parties.

## **LIBÉRATION SANS PERTE DE SALAIRE ET SANS REMBOURSEMENT PAR LE SYNDICAT**

- 2-3.07 Un nombre maximal de quinze (15) jours par année civile, non cumulatifs d'une année à l'autre, est accordé pour des libérations sans perte de salaire et sans remboursement par le Syndicat.

## **LIBÉRATION SANS PERTE DE SALAIRE, MAIS AVEC REMBOURSEMENT DU SALAIRE PAR LE SYNDICAT**

- 2-3.08 Un nombre maximal de quinze (15) jours par année civile, non cumulatifs d'une année à l'autre, est accordé pour des libérations sans perte de salaire, mais avec remboursement du salaire par le Syndicat.
- 2-3.09 Ces libérations sont accordées par la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques. Ces demandes de libérations sont accompagnées de l'accord de la chercheuse ou du chercheur qui doit prendre sa décision en tenant compte des besoins de l'équipe de recherche. La chercheuse ou le chercheur ne peut refuser la libération sans motif valable.

De plus, ces libérations ne peuvent être utilisées par une seule professionnelle ou un seul professionnel, à moins que les services de la professionnelle ou du professionnel ne soient pas requis.

## **2-4.00 ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS**

- 2-4.01 L'Employeur communique au Syndicat, les renseignements nominatifs énumérés à l'article 2-4.02 au sens de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, L.R.Q. c. A-2.1 concernant les professionnelles et professionnels, sur une base confidentielle et aux seules fins de le renseigner pour l'application de la convention. Le Syndicat peut utiliser ces renseignements pour des études globales, en conformité avec les exigences de la *Loi*.
- 2-4.02 L'Employeur remet chaque mois au Syndicat la liste alphabétique mise à jour, par statut, de tous les professionnelles et professionnels couverts par le certificat d'accréditation durant le mois précédent. Cette liste comprend les renseignements suivants :
- nom, prénom et matricule;
  - date de naissance;
  - adresse domiciliaire;
  - numéros de téléphone au travail et à domicile;
  - traitement;
  - classement, échelon;

- titre d'emploi ;
- date du début et de fin de contrat;
- avis de renouvellement, s'il y a lieu;
- semaine normale de travail, s'il y a lieu;

Selon le cas :

- Ancienneté;
- Projet de recherche;
- Statut de la professionnelle ou du professionnel : à temps complet ou à temps partiel.

2-4.03 Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des membres de son comité exécutif et leurs fonctions, ainsi que les noms et fonctions de ses représentantes et représentants désignés(es) aux divers comités prévus à la convention.

Le Syndicat informe l'Employeur, si possible dans un délai de deux (2) semaines, de toutes modifications à la liste mentionnée à l'alinéa qui précède.

## CHAPITRE 3

### COMMUNICATION ET DIALOGUE

#### 3-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 3-1.01 Les parties reconnaissent qu'il est important d'entretenir un climat de collaboration en favorisant le dialogue et les communications entre elles.
- 3-1.02 En tout temps, les parties acceptent de se rencontrer de façon diligente, avec ou sans la présence de conseillères et conseillers extérieurs(es), en vue de traiter de toutes questions d'intérêt général relativement à l'application et à l'interprétation de la convention.
- 3-1.03 L'Employeur informe rapidement le Syndicat, de tout règlement, avis, directive ou communiqué écrit émis par la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des professionnelles et professionnels.

#### 3-2.00 SERVICES ESSENTIELS

- 3-2.01 En cas de grève ou de lock-out, les parties conviennent qu'un nombre suffisant de professionnelles et professionnels doit être maintenu pour éviter de compromettre la viabilité des projets de recherche en cours ou lorsqu'une interruption ou un retard dans les travaux de recherche risque de :
- mettre en danger ou affecter la santé ou la sécurité des personnes;
  - mettre en danger ou causer des dommages aux animaux et organismes vivants, aux biens, aux matières périssables;
  - compromettre les engagements de l'Employeur à l'égard d'un organisme ou une entreprise donnant ainsi ouverture à des recours en dommages et intérêts.
- 3-2.02 En cas de mésentente, les parties font appel au service de médiation du ministère du Travail.

#### 3-3.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 3-3.01 L'Employeur, le Syndicat et les professionnelles et professionnels se soumettent aux droits et obligations prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

### **3-4.00 UTILISATION DE DOCUMENTS**

- 3-4.01 Tout document préparé pour l'Employeur par une professionnelle ou un professionnel, ou sous la direction de cette dernière ou ce dernier, doit être signé par elle ou lui; elle ou il en porte la responsabilité professionnelle. Toutefois, l'Employeur accorde liberté à toute professionnelle ou tout professionnel de ne pas signer un tel document s'il a été modifié sans son consentement.

L'Employeur garde la prérogative de l'utilisation de ces documents dont il demeure propriétaire; l'Employeur assume la responsabilité de cette utilisation.

Selon le Cadre de référence des trois (3) organismes sur la Conduite responsable de la recherche (crr.ethique.gc.ca, 2015, section 2.1.2 – *Promotion de l'intégrité en recherche*), la professionnelle ou le professionnel ayant apporté une contribution appréciable au contenu de la publication ou du document sera présenté(e) en tant qu'auteur si elle ou il donne son consentement.

### **3-5.00 CONDUITE RESPONSABLE EN RECHERCHE**

- 3-5.01 En tout temps, les parties acceptent de se rencontrer de façon diligente, avec ou sans la présence de conseillères et conseillers extérieurs(es), en vue de traiter de toutes questions d'éthique ou de déontologie en recherche.

### **3-6.00 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES À L'EXTÉRIEUR**

- 3-6.01 Après avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite de l'Employeur, la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter, sans perte de traitement, pour donner des conférences dans le champ de sa compétence.

### **3-7.00 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL**

- 3-7.01 L'Employeur et le Syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement conformément aux différentes lois et chartes. À cette fin, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement y compris toute mesure incitant à la prévention de ce harcèlement.

L'Employeur s'engage à maintenir une politique à cet effet et le Syndicat s'engage à y collaborer. Elle est disponible en tout temps sur l'Intranet de l'Employeur.

### **3-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE**

- 3-8.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause de toute professionnelle ou tout professionnel 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 chez l'Employeur, 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, dont la preuve incombe à l'Employeur.

## CHAPITRE 4

### ATTRIBUTION DU TRAVAIL

#### 4-1.00 STATUT DE PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL

- 4-1.01 Les qualifications minimales requises pour un emploi d'une professionnelle ou d'un professionnel sont, soit le diplôme universitaire terminal de premier (1<sup>er</sup>) cycle dont l'obtention requiert un minimum de seize (16) années d'études, soit un tel diplôme auquel s'ajoutent des exigences fixées par la loi. À l'égard de l'emploi qu'elle ou il occupe à la date de la signature de la présente convention, le statut professionnel d'une professionnelle ou d'un professionnel ne sera pas remis en cause du seul fait de l'absence du diplôme universitaire terminal de premier (1<sup>er</sup>) cycle. Toutefois, si cette professionnelle ou ce professionnel doit occuper un autre emploi, son statut pourra alors être remis en cause pour une raison reliée aux exigences spécifiques d'un emploi.
- 4-1.02 La scolarité est évaluée en termes de cycle universitaire suivant le système actuellement en vigueur dans les universités québécoises et non en termes d'années de scolarité.
- 4-1.03 Exceptionnellement, l'Employeur peut reconnaître des années d'expérience pertinente comme équivalence dans le cas où une candidate ou un candidat possède un niveau de scolarité inférieur aux qualifications minimales requises.

#### 4-2.00 EMBAUCHE

##### AFFICHAGE

- 4-2.01 L'affichage est obligatoire pour tous les emplois sauf dans les deux (2) cas suivants :
- le renouvellement d'un emploi conformément à l'article 4-2.13;
  - tout emploi d'une durée de moins de cent quarante (140) heures.

L'Employeur affiche à l'endroit qu'il détermine les offres d'emploi de plus de trente (30) jours nouvellement créé ou vacant qu'il veut combler et qui comportent plus de cent quarante (140) heures au total.

Dans le cas où une offre d'emploi qui comportait initialement moins de cent quarante (140) heures au total est prolongée et que cette prolongation l'amène à excéder cent quarante (140) heures au total, les parties se rencontrent afin de déterminer s'ils jugent nécessaire de procéder à un affichage en vertu du présent article.

4.2.02 L'offre d'un emploi doit prévoir une période d'inscription d'au moins sept (7) jours ouvrables et d'au plus quinze (15) jours ouvrables à compter de la date d'affichage de l'offre. L'affichage est maintenu pendant cette période.

4-2.03 L'Employeur transmet au Syndicat une copie de l'offre d'un emploi qui comprend :

- le titre et la description de fonction;
- le régime d'emploi (temps complet, temps partiel);
- le statut (contractuel);
- le titre d'emploi;
- l'échelle de traitement;
- les exigences requises;
- la date d'échéance du concours.

L'affichage mentionne, à titre indicatif, le lieu principal de travail.

#### **CANDIDATURES, ATTRIBUTION ET CONTRATS**

4-2.04 La professionnelle ou le professionnel intéressé(e) par l'offre d'un emploi doit poser sa candidature par écrit avant la date d'échéance du concours, en faisant parvenir sa demande et son curriculum vitae à l'Employeur.

4-2.05 L'Employeur transmet au Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'inscription, la liste des professionnelles et professionnels qui ont posé leur candidature.

4-2.06 Pour que sa candidature soit considérée, la professionnelle ou le professionnel doit satisfaire aux exigences requises.

4-2.07 Parmi les candidatures considérées, l'Employeur accorde l'emploi à la professionnelle ou au professionnel qu'il juge la plus compétente ou le plus compétent. En cas de compétence égale, l'emploi est accordé à la professionnelle ou au professionnel qui a le plus de service continu calculé à la date limite de l'affichage.

4-2.08 L'Employeur transmet sa décision à la professionnelle ou au professionnel retenu(e) avec une copie au Syndicat.

L'Employeur propose un contrat à la professionnelle ou au professionnel dont la candidature est retenue. Elle ou il doit, dans les dix (10) jours suivants, signer le contrat et en retourner une copie à l'Employeur, à défaut de quoi, celui-ci peut procéder au recrutement par tout autre moyen jugé approprié.

L'Employeur informe les professionnelles et professionnels que leur candidature n'a pas été retenue et les invite à communiquer avec la chercheuse ou le chercheur afin d'en connaître les motifs.

- 4-2.09 Si aucune candidature de professionnelle ou professionnel n'a été reçue dans les délais prescrits mentionnés à l'offre d'un emploi, ou si aucune candidature n'a été considérée, l'Employeur peut procéder au recrutement par tout autre moyen jugé approprié.
- 4-2.10 Pour être considéré à l'emploi de l'Employeur, la candidate ou le candidat retenu en application des articles 4-2.08 et 4-2.09 doit, dans les dix (10) jours de la réception du contrat, le signer et en retourner une copie à l'Employeur.
- 4-2.11 Sur réception du contrat dûment signé, l'Employeur remet à la professionnelle ou au professionnel son horaire de travail, si celui-ci est déjà déterminé, et le nom de sa chercheuse ou son chercheur.
- 4-2.12 La procédure d'engagement prévue aux articles 4-2.01 à 4-2.03 peut, pour des raisons exceptionnelles, être modifiée ou omise, et ce, avec le consentement écrit des parties.
- 4-2.13 Pour tout contrat d'une durée d'un (1) an et plus, le renouvellement est automatique à son expiration à moins d'un avis écrit transmis au plus tard trois (3) semaines avant l'expiration du contrat.
- 4-2.14 Pour toute modification des heures au contrat (diminution ou augmentation), un avis écrit sera transmis à la professionnelle ou au professionnel, avec copie au Syndicat, dix (10) jours ouvrables avant la date prévue du changement.

Ces modifications des heures au contrat (diminution ou augmentation) sont justifiées par :

- des changements à la situation financière du ou des projets de recherche;
- l'obtention de nouveaux budgets de recherche;
- une absence prolongée d'un chercheur;
- une réorientation de la recherche
- une réorganisation du travail;
- ou toute autre situation convenue entre les parties.

Dans tous les cas, l'accord de la professionnelle ou du professionnel est requis et un tel accord, ou un désaccord, doit être signifié à l'employeur dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de l'employeur.

En cas de diminution des heures, lors du refus de la professionnelle ou du professionnel, l'Employeur procédera à la mise à pied (clause 4-3.00). Dans un tel cas, le préavis prévu à l'article 4-3.03 est réputé avoir été transmis par l'envoi de l'avis écrit prévu au présent article.

En cas d'augmentation des heures, lors du refus de la professionnelle ou du professionnel, l'Employeur procédera à l'affichage d'un contrat pour les heures en sus. Advenant que la nature du travail reliée au contrat ne permet pas de scinder, les parties se rencontrent afin de trouver une alternative.

#### **4-3.00 MISE À PIED**

4-3.01 Dans une équipe de recherche, l'Employeur peut procéder à la mise à pied d'une professionnelle ou d'un professionnel, en raison de l'une ou l'autre des situations suivantes :

- fin de la période prévue pour l'emploi;
- terminaison d'un projet de recherche;
- renouvellement d'approbation éthique non accordée de façon définitive pour le projet;
- cessation, épuisement ou diminution de l'aide financière prévue;
- départ définitif ou absence pour une période prolongée de la chercheuse ou du chercheur;
- réorientation de la recherche nécessitant l'embauche de personnes possédant des connaissances, qualifications, aptitudes ou habiletés différentes de celles de la professionnelle ou du professionnel mis à pied. Le fardeau de la preuve, quant à la nécessité de posséder des connaissances, qualifications, aptitudes ou habiletés différentes, appartient à l'Employeur;
- compressions budgétaires, changements de priorités budgétaires ou réorganisation du travail justifiés essentiellement par l'un ou l'autre des paramètres de l'article 1-1.01.

4-3.02 Lorsque l'Employeur décide de faire une mise à pied dans une équipe de recherche, il procède de la façon suivante :

- il identifie d'abord la professionnelle ou le professionnel dont la période de service continu est la plus courte;
- il procède à la mise à pied de cette professionnelle ou ce professionnel, sauf si ses connaissances, qualifications et habiletés sont nécessaires pour l'exercice immédiat des emplois requis dans l'unité de recherche. Dans ce cas, cette professionnelle ou ce professionnel demeure au travail et l'Employeur utilise le même processus pour identifier la professionnelle ou le professionnel devant effectivement être mis à pied. Avant de procéder à l'assignation de la professionnelle ou du professionnel touché(e) par la présente clause, l'Employeur avise le Syndicat par écrit d'une

telle décision, avant d'effectuer la mise à pied, dans les meilleurs délais, en indiquant les motifs qui justifient sa décision.

4-3.03 L'Employeur avise la professionnelle ou le professionnel mis(e) à pied, au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date d'entrée en vigueur de sa mise à pied, lorsqu'il s'agit de mettre fin avant terme à la durée d'un contrat pour l'une ou l'autre des raisons énumérées à l'article 4-3.01. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

#### **4-4.00 INSCRIPTION À LA LISTE DE DISPONIBILITÉ**

4-4.01 L'Employeur tient une liste de disponibilité de toutes les professionnelles et de tous les professionnels mis à pied en vertu de la clause 4-3.00 (Mise à pied) et qui comptent plus de six (6) mois de service continu. Le nom de la professionnelle ou du professionnel est automatiquement inscrit sur la liste.

L'Employeur fait parvenir cette liste au Syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective et lors de modification à la liste par la suite.

4-4.02 Une professionnelle ou un professionnel est inscrit(e) sur cette liste pendant une période égale à la durée de son service continu, sans excéder une période maximale de dix-huit (18) mois.

Après dix-huit (18) mois, le service continu d'une professionnelle ou d'un professionnel, qui n'exerce aucun emploi au centre de recherche, prend fin et son lien d'emploi est rompu.

Une professionnelle ou un professionnel dont le nom est inscrit sur la liste de disponibilité et qui est embauché(e) pour une période de moins de trente (30) jours de travail (réf. art. 4-2.01) ne perd de ce seul fait, ni n'acquiert de ce seul fait, aucun droit à l'égard de la liste de disponibilité.

4-4.03 Nonobstant l'article 4-4.01, la liste de disponibilité accessible au Syndicat peut comprendre le nom des professionnelles ou des professionnels ayant moins de six (6) mois de service cumulé ou des contrats de moins de trente (30) jours sans pour autant bénéficier des dispositions liées à cette liste. Le 30 juin de chaque année, l'Employeur fournit une liste de disponibilité conforme à l'application des articles 4-4.01 et 4-4.04.

4-4.04 Cette liste, établie le premier (1<sup>er</sup>) jour de chaque période comptable ou à toute autre date convenue entre l'Employeur et le Syndicat, dont copie est transmise au Syndicat, contient les données suivantes à l'égard de la personne professionnelle concernée :

- nom et prénom;

- numéro matricule;
- adresse domiciliaire et, si disponible par le système, le courriel;
- numéro de téléphone (maximum deux (2) numéros) ;
- date du début de son service continu;
- dernier emploi et date de fin de cet emploi.

Il incombe à la professionnelle ou au professionnel d'informer l'Employeur des numéros de téléphone et d'une ou des adresses courriel où elle ou il peut être joint(e).

L'Employeur transmet ces renseignements sur un support magnétique ou informatique, dans un format à déterminer après entente entre les parties.

4-4.05 L'ordre de priorité des noms sur la liste de disponibilité est établi en fonction de la plus ancienne à la plus récente date du début du service continu des professionnelles et professionnels.

4-4.06 Une professionnelle ou un professionnel peut renoncer à l'inscription de son nom sur la liste de disponibilité. Dans un tel cas, elle ou il est réputé avoir remis sa démission.

#### **4-5.00 RAPPEL PRIORITAIRE**

4-5.01 Lors de la réactualisation de son emploi au sein d'une équipe de recherche, la professionnelle ou le professionnel mis(e) à pied lors du retrait de cet emploi est rappelé(e) en priorité, en autant que son nom figure sur la liste de disponibilité.

4-5.02 L'Employeur tente de joindre la professionnelle ou le professionnel via son adresse de courrier électronique USherbrooke ou à tout autre adresse fournie par la professionnelle ou le professionnel ou par téléphone à au moins deux (2) reprises.

Si la professionnelle ou le professionnel concerné ne donne pas une réponse affirmative à l'Employeur dans les sept (7) jours du dernier avis, elle ou il perd son droit de rappel prioritaire et son nom est maintenu sur la liste de disponibilité. Pour des circonstances exceptionnelles, le délai prévu au présent article peut être inférieur à sept (7) jours et dans ce cas, le Syndicat en est informé.

#### **4-6.00 SERVICE CUMULÉ**

4-6.01 Le service cumulé est calculé en année et en jours. Une année de service cumulé correspond à trois cent soixante-cinq jours et quart (365,25) de calendrier.

4-6.02 La professionnelle ou le professionnel perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

1. Congédiement;
2. Abandon volontaire de son emploi;
3. Mise à pied excédant dix-huit (18) mois;
4. Absence pour maladie ou accident autre que lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* après neuf cent quinze (915) jours consécutifs d'absence;
5. Absence sans motif valable et sans donner d'avis pendant trois (3) jours consécutifs.

## CHAPITRE 5

### HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL

#### 5-1.00 HORAIRE DE TRAVAIL

5-1.01 Les parties reconnaissent qu'il peut y avoir des modifications à l'horaire de travail prévu à l'article 5-2.01 en raison des exigences reliées à la recherche. Par conséquent, elles conviennent d'un encadrement général des heures de travail selon ce qui suit :

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

Les horaires de travail sont déterminés par la chercheuse ou le chercheur responsable en tenant compte des besoins des activités de recherche.

1. L'horaire assigné à une ou plusieurs professionnelles et un ou plusieurs professionnels au sein d'une équipe de recherche est habituellement respecté.
2. Avant d'effectuer un changement d'horaire, la chercheuse ou le chercheur responsable s'assure, que les professionnelles et professionnels concernés sont informés(es) des raisons justifiant un tel changement et ont eu l'occasion de lui faire part de leurs suggestions.
3. Dans la mesure du possible, la chercheuse ou le chercheur responsable tient compte des suggestions des professionnelles et professionnels et l'horaire applicable est établi en fonction des exigences des activités de la recherche.

#### 5-2.00 SEMAINE DE TRAVAIL

5-2.01 Selon l'emploi concerné et les exigences des activités de recherche, la semaine normale de travail d'une professionnelle ou d'un professionnel à temps complet est normalement d'au moins trente-cinq (35) heures et d'au plus quarante (40) heures.

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

Une professionnelle ou un professionnel qui effectue, à la connaissance de la chercheuse ou du chercheur, des heures en sus de ce qui est

prévu à son horaire, est rémunéré en fonction des heures ainsi effectuées.

### **5-3.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

5-3.01 Les heures travaillées par une professionnelle ou un professionnel à temps complet, à la demande de la chercheuse ou du chercheur responsable, en sus de la semaine normale de travail établie, sont considérées comme du travail supplémentaire.

5-3.02 Les heures travaillées par une professionnelle ou un professionnel à temps partiel, à la demande de la chercheuse ou du chercheur responsable, en sus du nombre d'heures de la semaine normale de travail établie pour les professionnelles et les professionnels à temps complet, dans un emploi similaire, au sein de la même équipe de recherche, sont considérées comme du travail supplémentaire.

5-3.03 En principe, tout travail supplémentaire est compensé par un congé payé selon les règles suivantes :

1. Pour les heures supplémentaires effectuées en sus de la semaine normale de la professionnelle ou du professionnel, en deçà de quarante (40) heures : un congé d'une durée équivalant au nombre d'heures supplémentaires effectuées.
2. Pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de quarante (40) heures : un congé d'une durée équivalant au nombre d'heures supplémentaires effectuées majorées de cinquante pour cent (50 %).
3. Pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche : un congé d'une durée équivalant au nombre d'heures supplémentaires effectuées.

### **5-4.00 ÉTALEMENT DES HEURES DE TRAVAIL**

5-4.01 Les heures de travail des professionnelles et professionnels peuvent être étalées sur la base d'une période de quatre (4) semaines.

Une variation de la semaine normale de travail d'une professionnelle ou d'un professionnel impliquant un écart de plus de huit (8) heures nécessite une entente préalable entre celle-ci ou celui-ci et la chercheuse ou le chercheur responsable.

- 5-4.02 Pour la professionnelle ou le professionnel dont les heures de travail sont étalées tel que prévu à l'article 5-4.01, le calcul du travail supplémentaire est effectué à la fin de la période d'étalement.
- 5-4.03 Le calcul des heures supplémentaires effectuées par une professionnelle ou un professionnel à temps complet est fait à partir du nombre total d'heures travaillées par cette professionnelle ou ce professionnel pendant quatre (4) semaines, en sus du nombre d'heures de sa semaine normale de travail multiplié par quatre (4).
- 5-4.04 Pour la professionnelle ou le professionnel à temps partiel, le calcul du travail supplémentaire est fait à partir du nombre total d'heures travaillées par cette professionnelle ou ce professionnel pendant quatre (4) semaines, en sus du nombre d'heures de la semaine normale de travail établie pour les professionnelles et professionnels à temps complet, dans un emploi similaire, au sein de la même équipe de recherche, multiplié par quatre (4).
- 5-4.05 En principe, pour la professionnelle ou le professionnel dont les heures de travail sont étalées, tout travail supplémentaire est compensé par un congé payé selon les règles suivantes :
1. Pour les heures supplémentaires effectuées en sus de la semaine normale de la professionnelle ou du professionnel, le nombre d'heures est multiplié par quatre (4), jusqu'à un maximum de cent soixante (160) heures : un congé d'une durée équivalant au nombre d'heures supplémentaires effectuées.
  2. Pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de cent soixante (160) heures : un congé d'une durée équivalant au nombre d'heures supplémentaires effectuées majorées de cinquante pour cent (50 %).
- 5-4.06 Tout congé payé doit normalement être pris dans les quatre (4) semaines qui suivent la période ayant servi de base pour le calcul du travail supplémentaire ainsi compensé, à une date convenue entre la chercheuse ou le chercheur responsable de l'équipe de recherche et la professionnelle ou le professionnel.

Cependant, un congé payé peut être pris dans un autre délai, après entente entre la chercheuse ou le chercheur responsable et la professionnelle ou le professionnel concerné. De plus, ces congés payés peuvent être utilisés dans le cas d'absence maladie prévue à l'article 6-8.01.

5-4.07 Dans des cas exceptionnels, l'Employeur peut payer du salaire à la professionnelle ou au professionnel pour ses heures supplémentaires, sur la base des critères établis à l'article 5-4.05.

## CHAPITRE 6

### MODALITÉS DE TRAITEMENT

#### 6-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 6-1.01 Les salaires et tous les bénéfices sont payés à partir des fonds de recherche uniquement et pour autant qu'ils soient admissibles par les organismes subventionnaires.
- 6-1.02 Les échelles de traitement des professionnelles et des professionnels apparaissent à l'annexe 3.
- 6-1.03 Pour toute la durée de la convention collective, l'Employeur indexera du même pourcentage d'augmentation les échelles de traitement, conformément à la politique salariale que le Gouvernement du Québec appliquera à ses propres personnes salariées de même catégorie des secteurs public et parapublic.
- 6-1.04 Aux fins d'application du paragraphe 6-1.03 et jusqu'au renouvellement de la convention collective, l'Employeur ajustera annuellement les échelles de traitement en fonction des augmentations consenties aux personnes salariées de même catégorie des secteurs public et parapublic.

Par la suite, l'Employeur ajustera annuellement, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, pour la durée de la convention collective, les échelles de traitement avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril de l'année financière où l'augmentation aura été accordée afin d'égaliser l'indexation offerte aux personnes salariées de même catégorie des secteurs public et parapublic

- 6-1.05 La présente convention n'a pas d'effet rétroactif, sauf pour ce qui est prévu à l'article 6-1.04 et à l'article 6-6.02. Les montants de rétroactivité résultant de l'application de l'article 6-1.04 sont payables aux professionnelles et professionnels, déduction faite des montants déjà versés.

Aux fins d'application du présent article, l'Employeur fournit au Syndicat la liste, avec leur dernière adresse connue, des professionnelles et professionnels qui ont quitté le service de l'Employeur et qui auraient droit au versement d'un montant de rétroactivité. Ces professionnelles et professionnels doivent faire parvenir leur demande écrite de rétroactivité à la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques,

au plus tard, dans les soixante (60) jours qui suivent la réception de la liste par le Syndicat.

#### **6-1.06 Intégration dans les échelles de traitement**

Au moment de son premier engagement, la professionnelle ou le professionnel est intégré(e) à l'échelle de salaire à l'échelon qui correspond à son expérience antérieure dans un même emploi ou un emploi comparable.

La professionnelle ou le professionnel qui détient une maîtrise se voit reconnaître un avancement de deux (2) échelons.

La professionnelle ou le professionnel qui détient un doctorat se voit reconnaître un avancement de trois (3) échelons additionnels.

#### **6-1.07 Avancement dans les échelles de traitement**

La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les autres échelons.

Malgré l'alinéa précédent, pour les infirmières techniciennes, la durée de séjour dans un échelon est d'une année d'expérience.

Aux fins d'application du présent article, une (1) année d'expérience équivaut à deux cent vingt-cinq (225) jours travaillés pour les professionnelles et professionnels à temps partiel.

De façon inhabituelle, et sous réserve de justifications de la part de la chercheuse ou du chercheur, un avancement d'échelon peut être refusé en raison d'une insuffisance de financement du projet. En prenant compte, s'il y a lieu, les nouvelles informations liées aux fonds de recherche, l'avancement d'échelon sera consenti à la professionnelle ou au professionnel.

Lors de l'obtention d'un nouveau contrat, une évaluation des années d'expérience est revue pour intégrer la professionnelle ou le professionnel à l'échelon approprié.

**6-1.08** Lors du passage d'une échelle à l'autre, le traitement est fixé dans la nouvelle échelle au salaire immédiatement supérieur que la professionnelle ou le professionnel avait dans l'échelle qu'elle ou qu'il quitte.

6-1.09 Un comité ad hoc de révision est constitué afin d'étudier et de rendre une décision concernant les litiges soumis à la suite de la classification et de la détermination des échelons découlant de l'intégration des professionnelles et professionnels dans les nouvelles échelles de traitement à la suite de la signature de la convention collective. La décision du comité est finale. Ce comité est composé de deux (2) personnes choisies par l'Employeur et de deux (2) personnes choisies par le Syndicat.

6-1.10 **Prime de coordination professionnelle**

La professionnelle ou le professionnel qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe de personnes salariées constitué d'au moins quatre (4) salariés totalisant plus de 84 heures par semaine reçoit une prime de 5 % de son salaire.

6-1.11 **Prime de disponibilité**

La professionnelle ou le professionnel qui demeure en disponibilité à la demande de son supérieur immédiat à l'extérieur de ses heures régulières ou de sa semaine régulière de travail reçoit une prime équivalente à une (1) heure au taux de salaire de base pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

La disponibilité d'une professionnelle ou d'un professionnel doit préalablement faire l'objet d'une entente écrite avec son supérieur immédiat et le Service des ressources humaines.

Une professionnelle ou un professionnel en disponibilité doit demeurer à une distance raisonnable de son lieu de travail pour lui permettre de se rendre sur les lieux dans un délai habituel.

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui doit se rendre sur les lieux du travail est rémunéré, en plus de son allocation de disponibilité, conformément à l'article des heures supplémentaires.

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui fait une intervention sans être dans l'obligation de se rendre au travail est rémunéré pour le temps requis par l'intervention.

6-2.00 **CONGÉ ANNUEL**

6-2.01 La période de référence donnant droit au congé annuel s'établit du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

## 6-2.02 **Professionnelle et professionnel ayant moins d'un an de service**

Toute professionnelle ou tout professionnel ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers (1-2/3) de congé annuel par mois de service.

Cette professionnelle ou ce professionnel qui, au 30 avril a moins d'un (1) an de service, peut compléter à ses frais jusqu'à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel (quatre (4) semaines de calendrier) après entente avec l'Employeur quant au choix des dates.

La professionnelle ou le professionnel embauché(e) à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, qui n'a pas quitté le réseau de la Santé et des Services sociaux depuis plus d'un (1) an, se voit reconnaître toutes les années de service accumulées dans le réseau de la Santé et des Services sociaux aux fins de déterminer son quantum de congé annuel.

La professionnelle ou le professionnel embauché(e) entre le premier (1<sup>er</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois inclusivement est considéré(e), aux fins des clauses précédentes du présent article, comme ayant un (1) mois complet de service.

## 6-2.03 **Professionnelle et professionnel ayant un (1) an et plus de service**

Toute professionnelle ou tout professionnel qui, au 30 avril a au moins un (1) an de service, a droit à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel.

Toute professionnelle ou tout professionnel qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant :

17 et 18 ans de service au 30 avril : 21 jours ouvrables  
19 et 20 ans de service au 30 avril : 22 jours ouvrables  
21 et 22 ans de service au 30 avril : 23 jours ouvrables  
23 et 24 ans de service au 30 avril : 24 jours ouvrables

La professionnelle ou le professionnel qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans de service a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé annuel.

#### 6-2.04 Indemnité

La professionnelle ou le professionnel à temps complet reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle ou il recevrait si elle ou il était normalement au travail.

L'indemnité de la professionnelle ou du professionnel non à temps complet consiste en un pourcentage du salaire brut d'une professionnelle ou d'un professionnel pendant l'année de référence selon ce qui suit :

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

6-2.05 Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel perd son emploi (par mise à pied, départ de la chercheuse ou du chercheur, fin de son contrat ou autrement) à l'intérieur d'une période de référence, elle ou il reçoit, sur demande écrite, au moment de son départ (inscription sur la liste de disponibilité, le cas échéant), le pourcentage auquel elle ou il a droit du salaire brut gagné pendant cette période de référence en plus de l'indemnité afférente au congé annuel de l'année de référence précédente dont elle ou il n'a pas bénéficié.

6-2.06 La professionnelle ou le professionnel doit faire connaître par écrit à la chercheuse ou au chercheur responsable ses préférences quant au choix de dates pour la prise de son congé annuel entre le 15 avril et le 15 mai pour la période d'été et entre le 15 septembre et le 15 octobre pour la période d'hiver.

6-2.07 Le choix des dates du congé annuel d'une professionnelle ou d'un professionnel est déterminé par la chercheuse ou le chercheur en fonction des besoins de la recherche et en tenant compte de la préférence exprimée par la professionnelle ou le professionnel.

6-2.08 Pour les professionnelles et professionnels bénéficiant d'une semaine ou plus de congé annuel, les dates de congé doivent couvrir des périodes dont la durée minimale est d'une semaine.

Pour tout résidu de jour, les dates peuvent être fractionnées.

6-2.09 Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel quitte son emploi, elle ou il a droit à une indemnité prévue de vacances accumulées jusqu'à son départ selon les modalités déterminées au paragraphe 6-2.04.

### **6-3.00 CONGÉS FÉRIÉS**

6-3.01 Les jours suivants sont considérés comme congés fériés :

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Journée nationale des patriotes
- Fête nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Jour de l'Action de grâce
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du jour de l'An

La professionnelle ou le professionnel peut utiliser jusqu'à deux (2) jours de maladie prévus à la clause 6-8.00 entre le jour de Noël et le jour de l'An.

6-3.02 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de travail pour la professionnelle ou le professionnel à temps complet, elle ou il est en congé et reçoit son plein salaire pour cette journée, sauf lorsque la professionnelle ou le professionnel s'est absenté(e) du travail, le dernier jour de travail qui précède ou le premier jour de travail qui suit ledit congé et que cette absence n'est ni autorisée ni prévue à la convention.

6-3.03 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de travail pour la professionnelle ou le professionnel à temps complet à qui sont attribués un ou des contrats totalisant trente-cinq (35) heures et plus par semaine, elle ou il est en congé et elle ou il reçoit le salaire pour cette journée.

Pour la professionnelle ou le professionnel qui totalise moins de trente-cinq (35) heures de contrat par semaine, elle ou il ne reçoit aucune rémunération lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de travail, mais elle ou il reçoit un pourcentage de 5,7 % de son salaire hebdomadaire durant toute la durée de son ou ses contrats.

- 6-3.04 La professionnelle ou le professionnel qui, à la demande de l'Employeur doit travailler lors d'un congé férié, a droit à un congé compensatoire payé équivalant au nombre d'heures ainsi travaillées; ce congé compensatoire est pris après entente avec l'Employeur.

#### **6.4.00 DROITS PARENTAUX**

##### **CONGÉ PARENTAL POUR LES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS AYANT MOINS DE 1 820 HEURES RÉMUNÉRÉES**

- 6-4.01 La professionnelle ou le professionnel a droit au congé de maternité, au congé d'adoption et au congé parental prévus à la *Loi sur les normes du travail* selon les dispositions de cette loi. À la fin du congé, l'Employeur réintègre la professionnelle ou le professionnel concerné(e) dans l'emploi qu'elle ou il occupait au moment de son départ à la condition que cet emploi existe encore, sinon cette professionnelle ou ce professionnel est inscrit(e) sur la liste de disponibilité à la condition d'avoir accumulé le service continu nécessaire.

##### **CONGÉ PARENTAL POUR LES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS AYANT PLUS DE 1 820 HEURES RÉMUNÉRÉES**

##### **CONGÉ DE MATERNITÉ**

- 6-4.02 La professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des dispositions de l'article 6-4.32, doivent être consécutives.

La professionnelle qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à l'article 6-4.23 a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 6-4.07 à 6-4.09.

La professionnelle ou le professionnel dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt et une (21) semaines de congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

La professionnelle a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 6-4.03 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professionnelle. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance*

*parentale* et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

- 6-4.04 Pour obtenir le congé de maternité, la professionnelle doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la professionnelle doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la professionnelle est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai. Sur réception de l'avis de congé de maternité, l'Employeur doit faire parvenir un accusé de réception confirmant les dates de début et de fin du congé de maternité.

- 6-4.05 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines. Si la professionnelle revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 6-4.05A Si la naissance a lieu après la date prévue, la professionnelle a le droit de prolonger son congé de maternité d'une période égale à celle du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

- 6-4.06 Durant ce congé de maternité et ses prolongations prévues aux articles 6-4.05A et 6-4.32, la professionnelle bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie, assurance maladie complémentaire et assurance salaire, à condition qu'elle verse sa contribution habituelle;
- accumulation de vacances;
- accumulation du service continu et de l'ancienneté;
- avancement d'échelon;
- l'obtention d'un emploi conformément au chapitre 4.

6-4.06A La professionnelle peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report.

### **CAS ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE**

6-4.07 La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1° en additionnant :

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

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

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

Cependant, lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur, parmi ceux prévus au paragraphe 3 de l'article 6-4.10, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1° du 1er alinéa et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

6-4.07A L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professionnelle en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la professionnelle, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la professionnelle durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1 du 1er alinéa de l'article 6-4.08. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue à l'article 6-4.07 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

#### **CAS NON ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE MAIS ADMISSIBLES AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI**

6-4.08 La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1. Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante :

en additionnant :

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

2. Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa précédent, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1° en additionnant :

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

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

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

Cependant, lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'article 6-4.10 paragraphe 3., elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1° de l'alinéa 2 versée par l'Employeur et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci, en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la professionnelle aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la professionnelle continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité complémentaire prévue par le premier (1er) alinéa du paragraphe 2 comme si elle avait, pendant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

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

Le dernier alinéa de 6-4.07A s'applique au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

### **CAS NON ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE ET AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI**

- 6-4.09 La professionnelle non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux articles 6-4.07 et 6-4.08.

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

En additionnant :

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

Le dernier alinéa de l'article 6-4.07 s'applique au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

### **VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ**

- 6-4.10 Dans les cas prévus aux articles 6-4.07, 6-4.08 et 6-4.09 :
1. Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée.
  2. L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1<sup>er</sup>) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations

dudit régime. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

3. Le service, aux fins de la présente section, se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail où les normes et barèmes de rémunération de leurs personnes salariées sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q. 1977, C.R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service en vertu des articles 6-4.07, 6-4.08 et 6-4.09 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la professionnelle a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

4. On entend par « traitement hebdomadaire de base » le traitement régulier de la professionnelle ou du professionnel sans aucune rémunération additionnelle même pour le travail supplémentaire.

Le traitement hebdomadaire de la professionnelle à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la professionnelle a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, il est entendu qu'aux fins de calcul de son traitement durant son congé de maternité, on réfère au traitement à partir duquel de telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la professionnelle en congé spécial ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, les semaines pendant lesquelles la professionnelle était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans traitement prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la professionnelle à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire est fait à partir du traitement en vigueur à cette date. Si,

par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

## **AFFECTATION PROVISOIRE ET RETRAIT PRÉVENTIF À L'OCCASION DE LA GROSSESSE OU DE L'ALLAITEMENT**

6-4.11 Conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la professionnelle peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de danger et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir dans les cas suivants :

1. Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître.
2. Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.
3. Elle travaille régulièrement devant un écran cathodique.

Dans les trois (3) cas, elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin choisi par l'Employeur.

Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, il en avise le Syndicat et lui indique le nom de la professionnelle et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

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

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la professionnelle a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins que l'affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine à la date de son accouchement et pour la professionnelle qui allaite à la fin de la période d'allaitement. Toutefois, pour la professionnelle admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu à l'alinéa précédent, la professionnelle a droit à l'indemnité prévue à l'article 3-3.01.

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

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

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

## **CONGÉS SPÉCIAUX**

6-4.12 La professionnelle a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin au choix de l'Employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la date du début du congé de maternité;
- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou

provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

- c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

- 6-4.13 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) de l'article 6-4.12, la professionnelle bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (1/2).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la professionnelle bénéficie des avantages prévus par l'article 6-4.06, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par l'article 6-4.39. La professionnelle visée aux sous-alinéas a), b) et c) de l'article 6-4.12 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), elle doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

#### **CONGÉ DE PATERNITÉ**

- 6-4.14 Le professionnel a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le professionnel a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

- 6-4.15 À l'occasion de la naissance de son enfant, le professionnel a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve de l'article 6-4.32, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le professionnel admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des

prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

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

- 6-4.16 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 6-4.15, le professionnel reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi. Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 6-4.07 ou les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 6-4.08, selon le cas, s'appliquent au présent article en faisant les adaptations nécessaires.
- 6-4.17 Le professionnel non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 6-4.15 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si le professionnel a complété vingt (20) semaines de service.
- 6-4.17A Les alinéas 1), 2), 3) et 4) de l'article 6-4.10 s'appliquent au professionnel qui bénéficie des indemnités prévues aux articles 6-4.16 ou 6-4.17 en faisant les adaptations nécessaires.

### **CONGÉ D'ADOPTION ET CONGÉ EN VUE DE L'ADOPTION**

- 6-4.18 Le professionnel ou la professionnelle a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

- 6-4.19 Le professionnel ou la professionnelle qui adopte légalement un enfant a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve de l'article 6-4.32, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

- 6-4.20 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 6-4.19, le professionnel ou la professionnelle reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 6-4.07 ou les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 6-4.08, selon le cas, s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

- 6-4.21 Le professionnel ou la professionnelle non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi et qui adopte un enfant reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 6-4.19, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si la professionnelle ou le professionnel a complété vingt (20) semaines de service.

- 6-4.21A Les sous-alinéas 1), 2), 3) et 4) de l'article 6-4.10 s'appliquent à la professionnelle et au professionnel bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 6-4.20 ou 6-4.21 en faisant les adaptations nécessaires.

- 6-4.22 Le professionnel ou la professionnelle bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

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

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans traitement prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, moment à compter duquel les dispositions de l'article 6-4.19 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, le professionnel ou la professionnelle bénéficie des avantages prévus à l'article 6-4.25.

### **CONGÉ SANS TRAITEMENT EN PROLONGATION D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU D'ADOPTION**

6-4.23 a) La professionnelle ou le professionnel a droit à l'un des congés suivants :

1. un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 6-4.02 ;
2. un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 6-4.15. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance ;
3. un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 6-4.19. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la professionnelle ou le professionnel est autorisé(e) avec l'accord de la chercheuse ou du chercheur responsable, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

- d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas ;
- d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent. Malgré ce qui précède, la professionnelle ou le professionnel peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle ou qu'il l'ait signifiée dans sa première (1<sup>re</sup>) demande de modification.

La professionnelle ou le professionnel à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de

l'Employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la professionnelle ou le professionnel à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalant à deux jours et demi (2 ½).

S'il y a lieu, la chercheuse ou le chercheur responsable et la professionnelle ou le professionnel conviennent de l'aménagement de ce congé partiel sans traitement. À défaut d'entente sur la répartition des jours, la chercheuse ou le chercheur responsable effectue cette répartition.

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

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

b) La professionnelle ou le professionnel qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la professionnelle et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

Au retour du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, l'Employeur réintègre la professionnelle ou le professionnel dans l'emploi qu'elle ou il occupait au moment de son départ à la condition que cet emploi existe encore, sinon elle ou il est inscrit(e) sur la liste de disponibilité ou le cas échéant, un emploi qu'elle ou il a obtenu en vertu du chapitre 4.

6-4.24 Un seul des conjoints, salarié des secteurs universitaire, public ou parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), centre intégré de santé et de services sociaux ou centre intégré universitaire, peut bénéficier du congé sans traitement ou congé partiel sans traitement accordé en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes. Dans ce cas, ce congé peut être réparti entre les conjoints de façon consécutive ou simultanée. En aucun cas la durée des congés

des deux (2) conjoints ne peut excéder la période maximale de deux (2) ans.

- 6-4.25 Au cours du congé sans traitement ou congé partiel sans traitement prévu à l'article 6-4.23, la professionnelle ou le professionnel accumule son service cumulé et son ancienneté. La professionnelle ou le professionnel peut continuer à participer aux régimes d'assurances collectives et de retraite qui lui sont applicables, si elle ou il en fait la demande au début du congé et verse la totalité des primes. Elle ou il a également le droit de postuler sur un emploi conformément au chapitre 4. Si elle ou il obtient l'emploi, le retour au travail est dans les 30 jours de l'obtention du nouvel emploi
- 6-4.26 Le professionnel ou la professionnelle peut prendre sa période de congé annuel reporté immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas. Aux fins du présent paragraphe, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés au congé annuel reporté.

### **CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

- 6-4.27 Sous réserve des autres dispositions de la convention, la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans traitement par année lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, pour des raisons de garde, de santé, de sécurité ou d'éducation ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les jours ainsi utilisés sont déduits des heures d'absence du travail accumulées en vertu des dispositions de la clause 6-8.00 ou, à défaut, ces absences sont sans traitement, selon le choix de la professionnelle ou du professionnel. Elle ou il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

Ce congé peut être fractionné en journée. La professionnelle ou le professionnel doit aviser la chercheuse ou le chercheur responsable de son absence le plus tôt possible. Une journée peut aussi bien être fractionnée si la chercheuse ou le chercheur responsable y consent.

L'Employeur peut demander au besoin une preuve justifiant une telle absence.

6-4.28 Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé au professionnel ou à la professionnelle dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la professionnelle ou du professionnel concerné(e). Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux articles 6-4.25, 6-4.30A, 6-4.31 et 6-4.39.

6-4.29 Le professionnel ou la professionnelle peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la *Loi sur les normes du travail*, en informant l'Employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

Pendant ce congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel accumule son service continu. La professionnelle ou le professionnel peut continuer à participer aux régimes d'assurances collectives et de retraite qui lui sont applicables, si elle ou il en fait la demande au début du congé et verse la totalité des primes. Elle ou il a également le droit de postuler sur un emploi conformément au chapitre 4. Si elle ou il obtient l'emploi, le retour au travail est dans les 30 jours de l'obtention du nouvel emploi

À l'expiration de ce congé sans traitement, l'Employeur réintègre la professionnelle ou le professionnel dans l'emploi qu'elle ou qu'il occupait au moment de son départ à la condition que cet emploi existe encore, sinon elle ou il est inscrit(e) sur la liste de disponibilité ou le cas échéant, un emploi qu'elle ou il a obtenu en vertu du chapitre 4.

## **LES AVIS ET PRÉAVIS**

6-4.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

- a) Les congés prévus aux articles 6-4.14 et 6-4.18 sont précédés, dès que possible, d'un avis par le professionnel ou la professionnelle à l'Employeur;
- b) Les congés visés aux articles 6-4.15 et 6-4.19 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

6-4.30A Le congé sans traitement visé à l'article 6-4.23 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance. Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance. Dans

le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par le professionnel ou la professionnelle. En cas de désaccord de l'Employeur quant à la répartition de ces jours, celle-ci effectue cette répartition. Le professionnel ou la professionnelle et l'Employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans traitement.

- 6-4.31 Le professionnel ou la professionnelle à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. S'il ou elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, il ou elle est considéré(e) comme ayant démissionné. Le professionnel ou la professionnelle qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour.

#### **SUSPENSION, FRACTIONNEMENT ET PROLONGATION DE CONGÉ**

- 6-4.32 1) L'un des congés suivants peut être fractionné, suspendu ou prolongé selon les paramètres prévus à la *Loi sur les normes du travail* aux articles 81.14.1 et 81.14.2 :

- Congé de maternité
- Congé de paternité
- Congé pour adoption
- Congé parental (tel que défini à l'article 6-4.23)

2) La professionnelle ou le professionnel peut réaménager son congé dans les cas prévus au paragraphe précédent après en avoir informé préalablement la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques. La chercheuse ou le chercheur responsable en est informé immédiatement afin de convenir d'arrangements potentiels nécessités par le réaménagement du congé.

2A) Durant une telle suspension, la professionnelle ou le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La professionnelle ou le professionnel bénéficie alors des avantages prévus à l'article 6-4.25 durant cette suspension. Si par contre, elle ou il reprend le travail, elle ou il reçoit le

salaire et les avantages auxquels elle ou il a droit en raison de sa prestation de travail.

3) Lors de la reprise du congé suspendu ou fractionné en vertu du présent article, l'Employeur verse à la professionnelle ou au professionnel l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu(e) d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des articles 6-4.07, 6-4.08, 6-4.09, 6-4.16, 6-4.17, 6-4.20 et 6-4.21.

4) Durant ces prolongations, la professionnelle ou le professionnel est considéré(e) en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation et bénéficie des avantages prévus à l'article 6-4.25. La professionnelle en prolongation de son congé de maternité bénéficie des avantages prévus à l'article 6-4.06 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement. Par la suite, elle bénéficie des avantages prévus à l'article 6-4.25.

## **DISPOSITIONS DIVERSES**

6-4.33 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Sous réserve du sous-alinéa 1) de l'article 6-4.08 et de l'article 6-4.09, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la professionnelle ou le professionnel reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale et par le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si la professionnelle ou le professionnel reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à l'article 6-4.02, le congé de paternité prévu à l'article 6-4.15 et le congé pour adoption prévu à l'article 6-4.19.

6-4.34 L'Employeur ne rembourse pas à la professionnelle ou au professionnel les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

De même, l'Employeur ne rembourse pas à la professionnelle ou au professionnel les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par RHDCC en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

6-4.35 Le traitement hebdomadaire de base, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

6-4.36 Le pourcentage de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) mentionné a été fixé pour tenir compte du fait que la professionnelle ou le professionnel bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations au régime de retraite et du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement hebdomadaire.

6-4.37 Toute indemnité ou prestation versée en vertu du congé de maternité, de congé de paternité ou du congé d'adoption, dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out, continue à être versée pendant cette grève ou ce lockout.

6-4.38 Le professionnel ou la professionnelle doit se présenter au travail à l'expiration de son congé, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue aux articles 6-4.05A et 6-4.32.

Le professionnel ou la professionnelle qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le professionnel ou la professionnelle qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir démissionné.

6-4.38A La professionnelle ou le professionnel qui prend un congé de paternité ou un congé d'adoption prévu aux articles 6-4.14, 6-4.15, 6-4.18 et 6-4.19 bénéficie des avantages prévus à l'article 6-4.06, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit.

6-4.39 À la fin des différents congés ou à la fin de la période d'affectation provisoire, l'Employeur réintègre la professionnelle ou le professionnel dans l'emploi qu'elle ou qu'il occupait au moment de son départ à la condition que cet emploi existe encore, sinon elle ou il est inscrit(e) sur

la liste de disponibilité ou le cas échéant, un emploi qu'elle ou il a obtenu en vertu du chapitre 4.

- 6-4.40 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, les dispositions du présent chapitre ne peuvent avoir pour effet de conférer à la professionnelle ou au professionnel un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté(e) au travail. Ainsi les indemnités prévues en vertu du présent chapitre cessent d'être versées à la date de fin d'emploi.

Toutefois, toute indemnité ou prestation versée en vertu du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out, continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

- 6-4.41 Advenant une modification au Régime québécois d'assurance parentale, à la *Loi sur l'assurance emploi* ou à la *Loi sur les normes du travail* concernant les droits parentaux ou l'instauration d'un nouveau régime de congés parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

## **6-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**

Une professionnelle ou un professionnel peut s'absenter du travail pour une durée et selon les circonstances ci-après :

### **6-5.01 Dans le cas de décès :**

1. De la conjointe ou du conjoint, d'un enfant de la professionnelle ou du professionnel, la professionnelle ou le professionnel a droit à un congé de six (6) jours ouvrables consécutifs;
2. Du père, de la mère, du père de la conjointe ou du conjoint, de la mère de la conjointe ou du conjoint, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, la professionnelle ou le professionnel a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs;
3. Du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du frère de la conjointe ou du conjoint, de la sœur de la conjointe ou du conjoint, la professionnelle ou le professionnel a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs;
4. Des grands-parents, des petits-enfants, la professionnelle ou le professionnel a droit à deux (2) jours ouvrables consécutifs;

5. Du père ou de la mère, légalement reconnu, de son enfant d'âge mineur si la professionnelle ou le professionnel n'est pas sa conjointe ou son conjoint, elle ou il a droit à un (1) jour ouvrable.

Dans tous les cas, la professionnelle ou le professionnel peut déplacer un (1) des jours prévus pour assister à une cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles.

Dans le cas des paragraphes 1, 2 et 3, il est également loisible à la professionnelle ou au professionnel d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés ou du temps supplémentaire accumulé ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

Lorsque les funérailles ont lieu à deux cent quarante et un (241) kilomètres et plus du lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel, celle-ci ou celui-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel.

#### **6-5.02 Dans le cas de mariage :**

À l'occasion de son mariage ou union civile, toute professionnelle ou tout professionnel a droit à une (1) semaine de congé avec solde.

Ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus au contrat de la professionnelle ou du professionnel à cette date.

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

La date de ce congé est déterminée après entente entre l'Employeur et la professionnelle ou le professionnel et doit inclure la journée du mariage ou de l'union civile.

Il est loisible à la professionnelle ou au professionnel d'ajouter à cette période un congé sans traitement n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables.

#### **6-5.03 Dans les cas de jurée, juré :**

La professionnelle ou le professionnel appelé à agir comme jurée, juré ou témoin dans une cause où elle ou il n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle ou il est appelé à agir comme jurée, juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

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

## **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 6-5.04 Pour bénéficier d'un congé sans perte de traitement dans le cas des congés sociaux précités, la professionnelle conjointe ou le professionnel conjoint de droit commun doit fournir une assermentation attestant de ce statut de conjointe ou conjoint de droit commun au sens de la définition apparaissant à l'article 1-2.03.

De plus, sous réserve des dispositions de l'article 6-5.01, alinéa 5, elle ou il doit renoncer aux congés sociaux que lui reconnaît la présente convention pour son ex-épouse ou son ex-époux et sa famille, lesquels congés sociaux sont appliqués à la personne et à la famille de la personne avec laquelle elle ou il vit en droit commun. Cependant, cette renonciation ne s'applique pas dans le cas de mariage et de décès des enfants légalement reconnus.

- 6-5.05 Dans le cas des jours d'absence prévus aux articles 6-5.01, 6-5.02, 6-5.03 et 6-5.04 ci-dessus, ne sont rémunérés que les jours où la professionnelle ou le professionnel doit être au travail et selon le nombre d'heures prévu à son horaire.

- 6-5.06 Dans tous les cas, la professionnelle ou le professionnel doit prévenir la chercheuse ou le chercheur responsable et, sur demande de l'Employeur, elle ou il doit produire à celle-ci ou celui-ci la preuve ou, dans l'impossibilité, l'attestation des faits invoqués au soutien de sa demande, et ce, dans la mesure du possible.

## **6-6.00 RÉGIME DE RETRAITE**

- 6-6.01 L'Employeur met à la disposition des professionnelles ou professionnels de recherche le régime de retraite (RREGOP) selon les modalités de ce régime. Toutes les modifications qui seront dûment apportées à ce régime en feront partie intégrante.

## **6-6.02 CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE EN PRÉVISION DE LA RETRAITE**

### **A) Modalités**

- a) Le congé partiel sans solde en prévision de la retraite a pour but de permettre à une professionnelle ou un professionnel à temps complet

ou à temps partiel, titulaire d'un emploi, de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

- b) L'octroi d'un congé partiel sans solde en prévision de la retraite est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins de la chercheuse ou du chercheur responsable auprès de laquelle ou duquel travaille la professionnelle ou le professionnel.
- c) Une professionnelle ou un professionnel ne peut se prévaloir d'un tel congé qu'une seule fois, même si celui-ci est annulé avant la prise effective de la retraite. Si la professionnelle ou le professionnel annule son congé avant le début de celui-ci, elle ou il pourra se prévaloir à nouveau d'un tel congé.
- d) La durée du congé partiel sans solde en prévision de la retraite ne peut excéder trois (3) ans et au terme de celui-ci, la professionnelle ou le professionnel prend sa retraite.
- e) La demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début du congé.
- f) L'aménagement de la prestation de travail doit être convenu entre la professionnelle ou le professionnel et la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) et peut varier pendant la durée de l'entente. De plus, la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) et la professionnelle ou le professionnel peuvent convenir en tout temps de modifier l'aménagement de la prestation de travail.
- g) La professionnelle ou le professionnel à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde en prévision de la retraite est régie, pendant la durée de son congé, comme une professionnelle ou un professionnel à temps partiel.

## **B) Régime de retraite**

La professionnelle ou le professionnel en congé partiel sans solde en prévision de la retraite est régie, quant à son régime de retraite, par les dispositions de la *Loi sur le RREGOP*. La professionnelle ou le professionnel peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles, auquel cas, la professionnelle ou le professionnel se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite, et aux fins de calcul de la rente

de retraite, le service continu à temps plein ou à temps partiel qu'elle ou il accomplissait avant le début de l'entente.

### **C) Obtention d'un emploi durant le congé partiel sans solde en prévision de la retraite**

Si, pendant la durée du congé partiel sans solde en prévision de la retraite, la professionnelle ou le professionnel obtient un emploi auprès d'une autre chercheuse ou chercheur, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) La chercheuse ou le chercheur auprès de laquelle ou duquel l'emploi a été obtenu et la professionnelle ou le professionnel se rencontrent afin de convenir du maintien ou non du congé partiel sans solde en prévision de la retraite ou de toute modification pouvant y être apportée.
- b) À défaut d'accord entre les parties, le congé partiel sans solde en prévision de la retraite prend fin.

## **6-7.00 ASSURANCES COLLECTIVES - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE**

Les parties conviennent de poursuivre les démarches concernant le régime d'assurance collective avec objectif d'améliorations, et ce, dans les meilleurs délais.

### **6-7.01 Teneur du régime de base**

Le régime de base couvre, selon les modalités du contrat d'assurance des professionnelles et des professionnels, les médicaments vendus, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, par une pharmacienne ou un pharmacien licencié(e) ou d'une infirmière praticienne spécialisée dûment autorisée.

6-7.02 La contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance-maladie, à chaque mois, quant à toute professionnelle ou tout professionnel est la suivante :

- a) Dans le cas d'une professionnelle participante ou d'un professionnel participant assuré(e) pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge :
  - 12.93 \$/mois (au prorata du nombre de jours assurés si ne travaille pas tout le mois).

b) Dans le cas d'une professionnelle participante assurée seule ou d'un professionnel participant assuré seul :

- 5,18\$/mois (au prorata du nombre de jours assurés si ne travaille pas tout le mois).

6-7.03 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel bénéficie d'une absence sans solde, elle ou il doit payer seul(e) toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Une professionnelle ou un professionnel peut, moyennant un préavis à son Employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à condition qu'elle ou il établisse qu'elle ou il est assuré(e) en vertu d'un régime d'assurance collective ou d'un régime d'avantages sociaux comportant des prestations similaires ou, si le contrat le permet, du régime général d'assurance-médicaments assumé par la RAMQ.

## **6-8.00 ABSENCE MALADIE**

6-8.01 La professionnelle ou le professionnel à temps complet a droit à 9,6 jours ouvrables de congé de maladie par année de service dont trois (3) jours peuvent être pris séparément pour motifs personnels sur préavis de vingt-quatre (24) heures. La prise du congé pour motif personnel ne doit pas avoir pour effet de causer un préjudice sérieux au fonctionnement du projet de recherche.

Les congés pour motifs personnels peuvent être pris par anticipation à même les jours de congés de maladie que la professionnelle ou le professionnel accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. En cas de départ avant la fin de l'année, la professionnelle ou le professionnel doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie les jours de congé pris par anticipation et non encore acquis.

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

Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés de maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

- 6-8.02 La professionnelle ou le professionnel qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés maladie auxquels elle ou il a droit selon le paragraphe 6-8.01, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au trente (30) novembre de chaque année ou, au moment de son départ, le paiement des jours accumulés à cette date et ce, au taux du salaire régulier.
- 6-8.03 Pour la professionnelle ou le professionnel à temps partiel, elle ou il n'est crédité d'aucun jour de maladie mais elle ou il reçoit un pourcentage de 4,21 % de son salaire hebdomadaire durant toute la durée de son ou ses contrats.
- 6-8.04 Pour toute période d'absence pour cause de maladie où la professionnelle ou le professionnel s'absente du travail, elle ou il a droit, jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire régulier qu'elle recevrait si elle ou il était au travail.

Cependant, si une professionnelle ou un professionnel doit s'absenter de son travail pour cause de maladie sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours d'absence, elle ou il peut utiliser par anticipation les jours qu'elle ou qu'il accumulera jusqu'au trente (30) novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle ou il doit rembourser à l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congé de maladie pris par anticipation et non encore acquis.

- 6-8.05 La professionnelle ou le professionnel doit aviser la chercheuse ou le chercheur dès le début de son absence pour cause de maladie ou d'accident et elle ou il doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la durée du congé.

Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur, ou l'assureur peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

## CHAPITRE 7

### PERFECTIONNEMENT

#### 7-1.00 PERFECTIONNEMENT

7-1.01 Les parties reconnaissent l'importance du perfectionnement et collaborent à cette fin.

7-1.02 Une professionnelle ou un professionnel peut, avec l'autorisation de la chercheuse ou du chercheur responsable de son unité de recherche, participer à des congrès ou conférences. Elle ou il peut également participer aux activités collectives de perfectionnement. La professionnelle ou le professionnel convient alors des modalités de sa participation avec la chercheuse ou le chercheur responsable de son unité de recherche.

7-1.03 Les activités de perfectionnement sont celles qui sont reliées directement aux tâches de l'emploi de la professionnelle ou du professionnel et qui permettent l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes pour :

- mieux accomplir les tâches de son emploi;
- accomplir des tâches nouvelles dans son emploi actuel.

7-1.04 Un comité paritaire est constitué dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la présente convention.

Ce comité est composé de deux (2) membres dont un (1) choisi parmi les professionnelles et professionnels de l'APCRV-IUGS nommé par l'Association et un (1) nommé par l'Employeur.

Toute décision de ce comité doit être prise à l'unanimité.

7-1.05 Le comité a pour mandat :

- a) d'établir les règles de répartition des sommes affectées au perfectionnement;
- b) de recevoir, d'analyser et de disposer des demandes de perfectionnement;
- c) d'établir ses règles de fonctionnement.

7-1.06 Avant le 15 mai de chaque année, le comité se réunit afin d'établir les règles régissant le perfectionnement.

Dans l'accomplissement de son mandat, le comité utilise les ressources d'enseignement et de formation de l'Employeur pourvu qu'elles répondent adéquatement aux exigences de la présente clause. Dans le cas où elles ne pourraient pas y répondre adéquatement, le comité de perfectionnement pourrait utiliser des ressources externes.

Toutes les informations concernant le perfectionnement sont disponibles en tout temps sur l'Intranet de l'Employeur.

7-1.07 L'Employeur accorde pour chaque année financière un budget de perfectionnement :

- 2018-2019 cinq mille dollars (5 000,00 \$)
- 2019-2020 six mille dollars (6 000,00 \$)
- 2020-2021 sept mille dollars (7 000,00 \$)
- 2021-2022 huit mille dollars (8 000,00 \$)
- 2022-2023 neuf mille dollars (9 000,00 \$)

7-1.08 Sur recommandation favorable du comité, la chercheuse ou le chercheur responsable libère, sans perte de salaire, la professionnelle ou le professionnel pour assister à l'activité qui coïncide avec sa période de travail.

7-1.09 Le comité se réunit selon les besoins et sur demande verbale ou écrite de l'une des parties dans les 15 jours ouvrables suivant l'établissement du besoin.

7-1.10 Toute demande de perfectionnement est transmise par la professionnelle ou le professionnel à l'Employeur avec copie à la chercheuse ou au chercheur et au Syndicat, qui en transmet une copie aux personnes les représentant au sein du comité.

7-1.11 Le membre nommé par le Syndicat en vertu de l'article 7-1.04 est libéré conformément à l'article 2-3.06.

## **7-2.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT POUR FINS D'ÉTUDES**

7-2-01 Dans les cas non prévus par la convention, la professionnelle ou le professionnel ayant 12 mois de service continu et qui désire poursuivre ses études (maîtrise et doctorat) peut se prévaloir d'un congé sans traitement d'un maximum de 12 mois. Ce congé peut être renouvelé avec l'accord de la chercheuse ou du chercheur.

- 7-2.02 La demande doit être faite (60) soixante jours avant le début du congé sans traitement. La direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques doit répondre dans le (15) jours ouvrables suivant la demande.
- 7-2.03 Trente (30) jours avant son retour au travail suite à un congé sans traitement pour fins d'études, la professionnelle ou le professionnel avise le Centre de recherche. Elle ou il est placé sur la liste de disponibilité ou encore la chercheuse ou le chercheur applique la disposition 4-6.00 portant sur le rappel prioritaire.
- 7-2.04 La professionnel ou le professionnel peut mettre fin en tout temps à son congé sans traitement. Un préavis de trente (30) jours est également requis.
- 7-2.05 À moins d'entente contraire ou de dispositions contraires, la professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement pour fins d'études ne peut bénéficier des avantages prévus à la présente convention. Il peut toutefois bénéficier du régime de retraite selon les dispositions prévues dans ce régime lors d'un congé sans traitement.

## CHAPITRE 8

### MESURES DISCIPLINAIRES

#### 8-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

8-1.01 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées à la professionnelle ou au professionnel, compte tenu de la gravité ou de la fréquence de l'infraction reprochée.

8-1.02 Avant l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'Employeur peut rencontrer la professionnelle ou le professionnel en présence ou non de la chercheuse ou du chercheur responsable.

Dans ce cas, l'Employeur convoque la professionnelle ou le professionnel au moins vingt-quatre (24) heures avant la rencontre. L'heure et l'endroit de la rencontre, ainsi que l'objet de la rencontre sont précisés dans la convocation, dont copie est transmise au Syndicat. La professionnelle ou le professionnel peut se faire accompagner par une représentante ou un représentant du Syndicat. La rencontre a lieu en l'absence de cette dernière ou ce dernier, si elle ou il ne se présente pas à la rencontre.

8-1.03 Toute professionnelle ou tout professionnel qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage, et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

#### 8-2.00 MÉCANISME D'APPLICATION

8-2.01 Lorsque l'Employeur décide d'imposer une mesure disciplinaire à une professionnelle ou un professionnel, il l'avise par écrit de la mesure retenue et de ses motifs, dans les trente (30) jours de l'événement ou de la connaissance des faits reliés à l'événement.

Seuls les motifs contenus dans l'avis disciplinaire, l'avis de suspension ou l'avis de congédiement peuvent être invoqués en arbitrage.

Une copie de cet avis est transmise au Syndicat. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'Employeur.

8-2.02 Toute mesure disciplinaire dont la professionnelle ou le professionnel et le Syndicat n'auraient pas été informés par écrit ne peut être mise en preuve lors de l'arbitrage.

8-2.03 Une mesure disciplinaire ne peut être invalidée en raison d'une erreur technique.

### **8-3.00 DISPOSITIONS RELATIVES AU DOSSIER**

8-3.01 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une professionnelle ou d'un professionnel ne peut être invoquée contre elle ou lui et est retirée de son dossier si, au cours des douze (12) mois effectivement travaillés qui suivent, elle ou il n'a commis aucune récidive ou infraction semblable.

Aux fins de l'alinéa précédent, les congés autorisés, autres que les jours de maladie, sont considérés comme des jours effectivement travaillés.

8-3.02 Tout avis disciplinaire au sujet duquel une professionnelle ou un professionnel a eu gain de cause par voie de négociation, d'arbitrage ou autrement, est considéré retiré de son dossier.

8-3.03 Une copie de tout document versé au dossier personnel de la professionnelle ou du professionnel doit lui être transmise à sa demande, libre à elle d'en transmettre une copie au Syndicat. Après avoir pris rendez-vous avec la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques, toute professionnelle ou tout professionnel peut consulter son dossier et son fichier informatisé en présence d'une représentante ou d'un représentant de la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques, durant les heures régulières de travail et, si elle ou il le désire, en présence de la représentante ou du représentant du Syndicat. La professionnelle ou le professionnel obtient alors sur demande, une copie de tout document versé dans son dossier et dans son fichier informatisé, en payant les frais de photocopie. Il n'y a aucune perte de salaire régulier pour la professionnelle ou le professionnel qui consulte ainsi son dossier si cette consultation se fait sur ses heures régulières de travail.

8-3.04 Aucune menace ni contrainte ne sera exercée par l'une ou l'autre des parties dans le but d'amener une professionnelle ou un professionnel à signer ou refuser de signer un document pouvant l'incriminer et servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement des griefs et d'arbitrage.

## CHAPITRE 9

### COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

#### 9-1.00 DISPOSITION GÉNÉRALE

9-1.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir à la date de la signature de la convention un Comité paritaire désigné sous le nom de Comité des relations du travail, ci-après appelé « Comité ».

#### 9-2.00 COMPOSITION ET MANDAT

9-2.01 Le Comité est composé de deux (2) représentantes ou représentants de l'Employeur et de deux (2) professionnelles ou professionnels désignés(es) par le Syndicat. Le Syndicat peut s'adjoindre pour les rencontres du Comité des relations du travail d'une représentante ou d'un représentant de la FPPU.

Le Comité est formé au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la signature de la présente convention.

9-2.02 Le Comité a pour mandat d'étudier toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention.

Sous réserve des dispositions du chapitre 10, les parties s'emploient à rechercher une ou des solutions appropriées sur la question discutée et à formuler les recommandations conséquentes à l'Employeur ou au Syndicat. Toute entente intervenue entre les parties au Comité lie les parties et, le cas échéant, la professionnelle ou le professionnel ou le groupe de personnes professionnelles concerné.

#### 9-3.00 RÉUNIONS ET RAPPORT

9-3.01 En ce qui concerne un grief, le Comité siège dans le cadre déterminé au chapitre 10. Le défaut du Comité de siéger n'invalide pas les recours prévus à ce chapitre.

9-3.02 Le Comité se réunit suivant les besoins, normalement dans les dix (10) jours ouvrables de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, en précisant le sujet ou les sujets à l'ordre du jour; il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

9-3.03 Le rapport d'une réunion est produit dans les quinze (15) jours ouvrables suivants et doit être signé par les deux parties; il est ensuite communiqué à l'Employeur et au Syndicat.

- 9-3.04 Lorsqu'un grief est à l'ordre du jour de la réunion, à moins qu'il n'y ait entente sur ce grief, le rapport ne traite pas des discussions relatives à ce grief, sauf qu'il mentionne qu'il en a été discuté.
- À défaut d'entente sur le grief, l'Employeur communique sa décision au Comité, au Syndicat et aux personnes concernées, dans le délai prévu à l'article 10-2.05.
- 9-3.05 Les réunions du Comité se tiennent durant les heures de travail.
- 9-3.06 Chaque partie, si elle le juge à propos, peut se faire accompagner d'une personne-ressource.

## CHAPITRE 10

### MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

#### 10-1.00 DISPOSITION GÉNÉRALE

10-1.01 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que tout grief doit être traité et réglé le plus rapidement possible.

#### 10-2.00 PROCÉDURE DE GRIEF

10-2.01 Dans un contexte d'ouverture mutuelle et de dialogue, il est souhaitable qu'avant la soumission d'un grief individuel ou de groupe que le Syndicat et la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques se rencontrent en Comité de relations de travail tel que défini à l'article 9-2.01 afin de discuter du grief, et ce, dans les dix (10) jours suivant la demande du Syndicat. Le délai prévu à l'article 10-2.04 débute après cette rencontre.

10-2.02 Toute professionnelle ou tout professionnel, tout groupe de professionnelles et professionnels ou le Syndicat peut soumettre un grief par écrit à la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques et une copie doit être transmise à la chercheuse ou au chercheur responsable de l'équipe de recherche concernée.

10-2.03 Le Syndicat ou par l'entremise du Syndicat, toute professionnelle ou tout professionnel ou tout groupe de professionnelles et professionnels d'une équipe de recherche, insatisfait de l'application ou de l'interprétation d'une ou de plusieurs dispositions de la convention, peuvent soumettre un grief.

10-2.04 Tout grief doit être soumis dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de l'événement y donnant ouverture ou de la connaissance de cet événement, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de cet événement.

Dans le cas de mesures disciplinaires (avis, suspension, congédiement), le grief doit être soumis dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance du fait qui y donne lieu, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de ce fait.

Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise après quarante-cinq (45) ou vingt (20) jours ouvrables de l'occurrence de l'événement incombe selon le cas, au Syndicat, à la professionnelle ou au professionnel ou au groupe de professionnelles et professionnels.

- 10-2.05 Advenant que la procédure prévue à l'article 10-2.01 ne soit pas utilisée, dans les quatorze (14) jours de la soumission d'un grief, à moins que le grief n'ait été réglé à l'amiable, la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques convoque une rencontre du Comité des relations de travail.

Ce comité rencontrera, s'il y a lieu, la chercheuse ou le chercheur responsable de l'unité de recherche et les professionnelles et professionnels concernés(es), ainsi qu'un membre du personnel de direction de l'Employeur. En ce cas, le Syndicat pourra s'adjoindre une personne additionnelle. Cette rencontre a pour but de permettre aux personnes qui y participent de faire valoir leur point de vue et de tenter de régler le litige.

Afin de faciliter la mise en place des mécanismes de prévention et de règlement des différends, le délai pour la soumission d'un grief dans le cas d'allégations d'harcèlement psychologique est de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation d'une conduite vexatoire.

- 10-2.06 Nonobstant les délais prévus au chapitre 10-0.00 « Mécanisme de règlement des griefs et d'arbitrage », les parties conviennent qu'à compter du troisième (3<sup>e</sup>) lundi du mois de juin jusqu'au dernier vendredi du mois d'août d'une même année, le délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables sera de soixante-cinq (65) jours ouvrables et le délai de vingt (20) jours ouvrables sera de quarante (40) jours ouvrables. Ces délais seront les mêmes pour la période prévue entre le troisième (3<sup>e</sup>) lundi du mois de décembre et le deuxième (2<sup>e</sup>) lundi de janvier de l'année qui suit.

### **10-3.00 MÉCANISME D'ARBITRAGE**

- 10-3.01 Si à la suite de la rencontre prévue à l'article 10-2.05, le grief n'est pas réglé à la satisfaction d'une partie, cette dernière doit aussitôt que possible soumettre le grief à l'arbitrage en le référant à l'arbitre.
- 10-3.02 Les parties s'engagent à collaborer et faire en sorte de procéder à l'audition de ce grief le plus rapidement possible.
- 10-3.03 Les parties s'engagent à collaborer et faire en sorte de procéder à la nomination de l'arbitre et à l'audition de ce grief à l'intérieur d'un délai d'un mois de la date du point de départ du délai de quatorze (14) jours de l'article 10-2.05. Afin de répondre à l'objectif du présent article, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministère du Travail de nommer une ou un arbitre conformément au Code du travail.

- 10-3.04 À défaut d'entente entre les parties quant à la date d'audition d'un grief, l'arbitre fixe la date, convoque les parties et procède à l'audition à la dite date.
- 10-3.05 En début d'audition, l'arbitre procède à une conférence préparatoire afin de circonscrire et, en autant que possible, limiter la preuve aux faits pertinents et essentiels.
- 10-3.06 L'arbitre rend sa décision ou, à tout le moins, les conclusions de sa décision, dans les trente (30) jours de la fin de l'audition. Lorsque seulement les conclusions de la décision sont prononcées, l'arbitre doit soumettre sa décision écrite et motivée dans un délai de quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition.
- 10-3.07 La décision arbitrale ne peut accorder aucun dommage punitif ni aucune conclusion quant au quantum ou à une rétroactivité excédant un montant supérieur à deux (2) mois de salaire de la professionnelle ou du professionnel concerné.
- 10-3.08 Si la décision de l'arbitre n'est pas rendue dans le délai prescrit par l'article 10-3.06 ci-dessus, les parties signent une lettre commune pour requérir la décision arbitrale auprès de l'arbitre.
- 10-3.09 L'arbitre ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention collective.
- 10-3.10 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les deux (2) parties.
- 10-3.11 Les délais mentionnés au présent chapitre sont de rigueur. Toutefois, ils peuvent être prolongés du consentement écrit des parties. Un courriel expédié par le Syndicat avec une réponse de l'Employeur ou à l'inverse pour servir de consentement écrit.
- 10-3.12 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation et peut être corrigée par amendement. Il en va de même pour une erreur sur une modalité accessoire dont la modification par amendement ne change aucunement la nature du grief.
- 10-3.13 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté, ou par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli. Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

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

- 10-3.14 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant :
- y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire;
  - rendre toute autre décision propre à sauvegarder les droits des parties.
- 10-3.15 L'arbitre doit entendre le grief au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse en disposer sur-le-champ; dans un tel cas, il doit ultérieurement motiver sa décision sur l'objection.
- 10-3.16 Si dans le processus d'application du règlement des griefs (formulation, présentation, discussion, enquête et l'audition des griefs), une représentante ou un représentant du Syndicat, ou une professionnelle ou un professionnel doit s'absenter de son travail, elle ou il en convient à l'avance avec la chercheuse ou le chercheur responsable de l'équipe de recherche concernée. Cette dernière ou ce dernier ne peut refuser sans motif valable.

## SIGNATURES

En foi de quoi, les parties ont signé ce 22 du mois de février 2019.

**LE CENTRE DE RECHERCHE SUR LE VIEILLISSEMENT  
DU  
CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX  
DE L'ESTRIE – CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE SHERBROOKE**



PATRICIA GAUTHIER, PRÉSIDENTE-DIRECTRICE  
GÉNÉRALE



JOSÉE PAQUETTE, DIRECTRICE DES  
RESSOURCES HUMAINES, DES  
COMMUNICATIONS ET DES AFFAIRES  
JURIDIQUES



GINA BRAVO, DIRECTRICE SCIENTIFIQUE  
CENTRE DE RECHERCHE SUR LE VIEILLISSEMENT

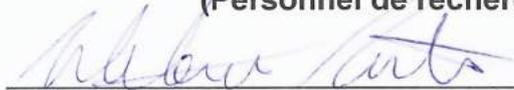


NATHALIE MALO, ADJOINTE SCIENTIFIQUE  
CENTRE DE RECHERCHE SUR LE VIEILLISSEMENT



JOCELYN AYOTTE, CHEF DE SERVICE RELATIONS  
DE TRAVAIL ET AFFAIRES JURIDIQUES

**ASSOCIATION DU PERSONNEL DU CENTRE DE RECHERCHE SUR LE  
VIEILLISSEMENT DE L'INSTITUT UNIVERSITAIRE DE GÉRIATRIE DE  
SHERBROOKE (APCRV-IUGS)  
(Personnel de recherche)**



MÉLANIE FORTIER, PRÉSIDENTE



CLAUDE FORTIN, VICE-PRÉSIDENTE FPPU

## ANNEXE 1

### CERTIFICAT D'ACCREDITATION

TOUTES LES PERSONNES SALARIÉES AU SENS DU CODE DU TRAVAIL OCCUPANT DES FONCTIONS DE PROFESSIONNELS DE RECHERCHE, À L'EMPLOI DU CENTRE DE RECHERCHE SUR LE VIEILLISSEMENT DU CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX - INSTITUT UNIVERSITAIRE DE GÉRIATRIE DE SHERBROOKE (CSSS - IUGS) ET DONT LA RÉMUNÉRATION PROVIENT DE FONDS DE RECHERCHE, À L'EXCEPTION DES STAGIAIRES EN FORMATION POSTDOCTORALE, DES ÉTUDIANTS QUI TRAVAILLENT SUR UN PROJET DE RECHERCHE DONT LES RÉSULTATS SERVIRONT DIRECTEMENT À LEUR PROJET DE MAÎTRISE OU DE DOCTORAT ET DES ÉTUDIANTS EFFECTUANT UN STAGE COOPÉRATIF.

## ANNEXE 2

### DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS

#### AGENT DE RECHERCHE

##### **Sommaire de la fonction :**

L'agent de recherche est l'intermédiaire entre l'étape de la conceptualisation d'un projet, étape effectuée par le chercheur, et la réalisation du projet de recherche.

Sous l'autorité du chercheur, il organise, planifie et coordonne les étapes nécessaires pour obtenir les informations requises au projet. Il contrôle la validité des informations obtenues et participe à l'analyse des résultats d'un projet de recherche. Il collabore à l'ensemble des étapes du projet et supervise le bon déroulement de l'étude.

##### **Description de tâches générales**

Participe à la réalisation d'un projet de recherche en ce qui a trait aux étapes suivantes :

- S'informe de la problématique et des écrits scientifiques pertinents.
- S'informe de la méthodologie employée.
- Réalise la mise en place de la méthodologie de l'étude.
- Participe au recrutement des sujets, s'il y a lieu.
- Participe, selon le cas, à la collecte des données.
- Participe à l'interprétation des données.
- Participe à la rédaction du rapport de recherche.
- Coordonne les activités nécessaires à la réalisation du projet de recherche.
- S'assure de rencontrer les échéanciers qui lui sont demandés dans le cadre du projet de recherche.
- Accomplit toute autre fonction inhérente à la tâche.
- Participe activement à l'identification des situations qui menacent la qualité et la sécurité des soins et services, apporte des pistes de solutions susceptibles de les prévenir et contribue à la mise en œuvre des plans d'amélioration.
- Déclare, ou veille à ce que soit déclaré, tout incident et accident. Informe ensuite son supérieur immédiat afin que soit divulgué toute l'information nécessaire à un usager ou à son répondant à la suite d'un accident.

**Compétence requise :** Baccalauréat

## ASSISTANT DE RECHERCHE

### Sommaire de la fonction

Sous l'autorité du chercheur, l'assistant de recherche effectue une partie des tâches reliées à la réalisation d'un projet. Il est supervisé par un agent ou par le chercheur. Le niveau décisionnel relève de l'agent ou du chercheur dans l'accomplissement des tâches.

### Description de tâches générales

- Effectue une ou quelques tâches reliées à la réalisation d'un projet de recherche sans toutefois participer à toutes les étapes décrites pour l'agent de recherche.
- Participe activement à l'identification des situations qui menacent la qualité et la sécurité des soins et services, apporte des pistes de solutions susceptibles de les prévenir et contribue à la mise en œuvre des plans d'amélioration.
- Déclare, ou veille à ce que soit déclaré, tout incident et accident. Informe ensuite son supérieur immédiat afin que soit divulgué toute l'information nécessaire à un usager ou à son répondant à la suite d'un accident.

**Compétence requise :** Baccalauréat

## INFIRMIÈRE DE RECHERCHE

### Sommaire de la fonction

L'infirmière de recherche participe à la réalisation d'un protocole clinique. Les actes cliniques posés dans l'accomplissement de sa tâche relèvent du Code des professions de l'OIIQ.

### Description de tâches générales

- Participe à la réalisation d'un protocole de recherche clinique.
- Participe à des études cliniques (financement privé ou public).
- Coordonne les visites des patients selon l'échéancier.
- Transmet tous les documents (cliniques et administratifs) aux autorités concernées.
- Ses tâches comprennent des actes cliniques reliés à sa profession (au moins 25 %).
- Ses tâches comprennent des tests qui peuvent être exécutés par un autre professionnel de la santé (exemple : psychologue), (+ de 50 %).
- Participe activement à l'identification des situations qui menacent la qualité et la sécurité des soins et services, apporte des pistes de solutions susceptibles de les prévenir et contribue à la mise en œuvre des plans d'amélioration.
- Déclare, ou veille à ce que soit déclaré, tout incident et accident. Informe ensuite son supérieur immédiat afin que soit divulgué toute l'information nécessaire à un usager ou à son répondant à la suite d'un accident.

**Compétence requise :** Baccalauréat ou DEC en techniques infirmières  
Membre de l'OIIQ

## ANNEXE 3

### AGENT ET ASSISTANT DE RECHERCHE

	À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2018	À compter du 2 avril 2019	A compter du 1 <sup>er</sup> avril 2020
<b>Échelon</b>			
1	23,27 \$	25,25 \$	<b>Selon l'échelle correspondante du titre d'emploi d'agent ou agente de planification, de programmation et de recherche de la nomenclature des titres d'emploi du MSSS</b>
2	24,16 \$	26,16 \$	
3	25,08 \$	27,12 \$	
4	26,03 \$	28,10 \$	
5	27,03 \$	29,12 \$	
6 *	28,06 \$	30,19 \$	
7	29,17 \$	31,27 \$	
8	31,13 \$	32,41 \$	
9	32,36 \$	33,59 \$	
10	33,64 \$	34,81 \$	
11	34,98 \$	36,07 \$	
12	36,38 \$	37,40 \$	
13	37,86 \$	38,75 \$	
14	39,39 \$	39,96 \$	
15	41,00 \$	41,22 \$	
16	42,01 \$	42,51 \$	
17	43,04 \$	43,85 \$	
18	44,12 \$	45,22 \$	

\* Échelon maximal pour l'assistante ou l'assistant de recherche

## INFIRMIÈRE DE RECHERCHE

Échelon	À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2018	À compter du 2 avril 2019	A compter du 1 <sup>er</sup> avril 2020
1	24,76 \$	25,25 \$	Selon l'échelle correspondante du titre d'emploi d'infirmière clinicienne de la nomenclature des titres d'emploi du MSSS
2	25,33 \$	26,16 \$	
3	25,91 \$	27,12 \$	
4	26,51 \$	28,10 \$	
5	27,44 \$	29,12 \$	
6	28,38 \$	30,19 \$	
7	29,37 \$	31,27 \$	
8	30,93 \$	32,41 \$	
9	32,03 \$	33,59 \$	
10	33,19 \$	34,81 \$	
11	34,38 \$	36,07 \$	
12	35,63 \$	37,40 \$	
13 *	36,94 \$	38,75 \$	
14	38,30 \$	39,96 \$	
15	39,71 \$	41,22 \$	
16	40,68 \$	42,51 \$	
17	41,68 \$	43,85 \$	
18	44,12 \$	45,22 \$	

\* Échelon maximal pour une infirmière de recherche technicienne

## ANNEXE 4

### Lettre d'entente #1 2019-01

#### **Mesures transitoires concernant le renouvellement de la convention collective de travail**

**Considérant** la signature du renouvellement de la convention collective par les parties en date du 22 février 2019 ;

**Considérant** que la mise en application de certaines des dispositions prévues à la convention collective de travail implique des travaux de nature administrative nécessitant des délais ;

#### **Les parties conviennent des mesures transitoires suivantes :**

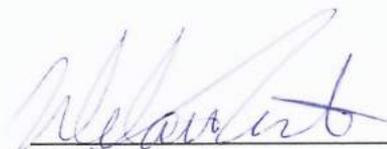
Toute la convention collective prendra effet à la date de la signature sauf les clauses ou les articles suivants qui eux, prendront effet le 1<sup>er</sup> avril 2019:

- À l'exception des augmentations statutaires déjà octroyées le 1<sup>er</sup> avril 2018, l'article 6-1.04;
- La clause 6-8.00, et;
- L'article 7-1.07.

En foi de quoi, les parties ont signé à Sherbrooke ce 22<sup>e</sup> jour du mois de février 2019.



Jocelyn Ayotte  
Chef de service relations de travail  
et affaires juridiques



Mélanie Fortier  
présidente, APCRV-IUGS

## Lettre d'entente #2 2019-02

### **Relative à la création d'un groupe de travail pour évaluer la possibilité d'introduire une prime de responsabilités accrues**

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de travail dont le mandat sera d'évaluer la pertinence et la possibilité d'introduire une prime pour les professionnelles et les professionnels dont les mandats exigent des responsabilités qui excèdent celles qui sont normalement attribuées aux professionnelles et professionnels dans le cadre d'un projet de recherche.

Ce comité est formé de deux (2) représentants(es) de l'Employeur et de deux (2) représentants(es) du Syndicat.

En foi de quoi, les parties ont signé à Sherbrooke ce 22<sup>e</sup> jour du mois de février 2019.



---

Jocelyn Ayotte  
Chef de service relations de travail  
et affaires juridiques



---

Mélanie Fortier  
présidente, APCR-V-IUGS