

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

ET

**L'ASSOCIATION DU PERSONNEL
ADMINISTRATIF ET PROFESSIONNEL
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (APAPUS)
Unité « B » (Personnel de recherche)**



21 décembre 2005 au 31 mai 2010

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

ET

**L'ASSOCIATION DU PERSONNEL
ADMINISTRATIF ET PROFESSIONNEL
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (APAPUS)
Unité « B » (Personnel de recherche)**



21 décembre 2005 au 31 mai 2010

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 - RÈGLES DE BASE	1
1-1.00 BUT DE LA CONVENTION	1
1-2.00 DÉFINITIONS	2
1-3.00 RÈGLES D'INTERPRÉTATION	3
1-4.00 CHAMP D'APPLICATION	4
1-5.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES.....	5
1-6.00 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	6
1-7.00 DURÉE DE LA CONVENTION.....	6
1-8.00 RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION.....	6
CHAPITRE 2 - PRÉROGATIVES SYNDICALES	8
2-1.00 APPARTENANCE ET COTISATION SYNDICALE.....	8
2-2.00 UTILISATION DES LOCAUX ET SERVICES DE L'UNIVERSITÉ.....	9
2-3.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	10
2-4.00 ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS.....	11
CHAPITRE 3 - COMMUNICATION ET DIALOGUE	13
3-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	13
3-2.00 UTILISATION DE DOCUMENTS.....	13
3-3.00 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES À L'EXTÉRIEUR	13
3-4.00 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL.....	14
3-5.00 RESPONSABILITÉ CIVILE	14
3-6.00 STATUT DE PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL.....	14
CHAPITRE 4 - MOUVEMENTS DE PERSONNEL	16
4-1.00 LISTE DE DISPONIBILITÉ.....	16
4-2.00 MISE À PIED	17
4-3.00 RAPPEL PRIORITAIRE	18
4-4.00 EMBAUCHE	19
CHAPITRE 5 - HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL	21
5-1.00 HORAIRE DE TRAVAIL	21
5-2.00 SEMAINE DE TRAVAIL	21
5-3.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	22
CHAPITRE 6 - MESURES DISCIPLINAIRES	25
6-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	25
6-2.00 MÉCANISME D'APPLICATION.....	25
6-3.00 DISPOSITIONS RELATIVES AU DOSSIER.....	26

CHAPITRE 7 - MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	28
7-1.00 DISPOSITION GÉNÉRALE	28
7-2.00 PROCÉDURE DE GRIEF	28
7-3.00 MÉCANISME D'ARBITRAGE	29
CHAPITRE 8 - SERVICES ESSENTIELS	31
8-1.00 NOMBRE DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS	31
CHAPITRE 9 - MODALITÉS DE TRAITEMENT	32
9-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	32
9-2.00 CONGÉ ANNUEL	34
9-3.00 CONGÉS FÉRIÉS	35
9-4.00 DROITS PARENTAUX	36
9-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	44
9-6.00 ASSURANCES COLLECTIVES	47
9-7.00 ABSENCE-MALADIE	47
9-8.00 EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ	48
CHAPITRE 10 - SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL ET RÉGIME DE RETRAITE	49
10-1.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ	49
10-2.00 RÉGIME DE RETRAITE	49
CHAPITRE 11 - PERFECTIONNEMENT	50
11-1.00 PERFECTIONNEMENT	50
CHAPITRE 12 - SERVICE CONTINU	52
12-1.00 SERVICE CONTINU	52
SIGNATURES	53
ANNEXE 1	
CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION	54
ANNEXE 2	
DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS	55
ANNEXE 3	
ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1 ^{ER} JUIN 2006	61

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'Université, 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 unité de recherche, dans un contexte de compétition vive;
- l'autonomie scientifique 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 requises des professionnelles et professionnels;
- les exigences liées au rôle de fiduciaire confié par les organismes ou entreprises à l'Université concernant l'administration des fonds de recherche octroyés aux chercheuses et aux chercheurs;
- 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 de l'Université ou tout autre employée ou employé de l'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 à l'Université.
- 1-2.02 **Chercheuse ou chercheur responsable** : la chercheuse ou le chercheur qui assume la direction scientifique d'une unité de recherche.
- 1-2.03 **Conjointe ou conjoint** : le mot conjointe ou conjoint désigne :
- la personne avec qui la personne salariée est légalement unie par un mariage reconnu comme valide par les lois du Québec,
 - ou
 - la personne que la personne salariée présente publiquement comme sa conjointe ou son conjoint si un enfant a été légalement adopté ou est légalement reconnu comme né de leur union ou dans le cas où il n'y a pas d'enfant si elle réside en permanence depuis plus d'un an avec celle-ci.
- 1-2.04 **Convention de l'APAPUS, unité « A »** : Convention intervenue entre l'Université et l'APAPUS qui s'applique aux personnes couvertes par le certificat d'accréditation émis le 26 janvier 1989 par le commissaire du travail Jacquelin Couture et qui apparaît à l'annexe 1 de la convention signée le 31 août 2000.
- 1-2.05 **Emploi** : les tâches confiées à une professionnelle ou à un professionnel.
- 1-2.06 **Employeur** : l'Université de Sherbrooke.
- 1-2.07 **Fonds de recherche** : fonds dont l'Université assume l'administration et qui consiste en subvention, octroi, commandite, contrat ou toute autre forme de financement obtenu par une chercheuse ou un chercheur auprès de l'Université, d'un organisme externe ou d'une entreprise privée ou publique, pour la réalisation de travaux de recherche effectués dans le cadre des fins poursuivies par l'Université.
- 1-2.08 **Parties** : l'Université et le Syndicat.

- 1-2.09 **Professionnelle ou professionnel** : toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation décrit à l'annexe 1.
- 1-2.10 **Représentante ou représentant du Syndicat** : personne dûment autorisée par le Syndicat pour le représenter.
- 1-2.11 **Service continu** : période non interrompue pendant laquelle le lien d'emploi entre l'Université et une professionnelle ou un professionnel est maintenu.
- 1-2.12 **Syndicat** : l'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke, aussi désignée par le sigle APAPUS, unité « B », association de personnes salariées accréditée représentant une partie du personnel professionnel de l'Université, tel que défini par le certificat d'accréditation décrit à l'annexe 1.
- 1-2.13 **Unité 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.
- 1-2.14 **Université** : désigne l'Université de Sherbrooke ayant son siège social dans la ville de Sherbrooke, et créée par la *Loi relative à l'Université de Sherbrooke* 2^e session, 24^e Législation du Québec, Lois du Québec 1954, c. 136, sanctionnée le 5 mars 1954 et ses amendements.

1-3.00 RÈGLES D'INTERPRÉTATION

- 1-3.01 Les annexes et les lettres d'entente annexées 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 « 1-8.01, **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 professionnels couverts par le certificat d'accréditation.
- 1-4.02 L'Université ne peut, dans le but d'é luder l'application de la présente convention, faire administrer par des tiers les « fonds de recherche » pour lesquels elle agit habituellement comme fiduciaire.
- 1-4.03 La présente convention ne restreint aucunement le travail des étudiantes et étudiants inscrits à temps complet aux deuxième et troisième cycles, ni le travail des chercheuses et chercheurs, ni le travail des personnes en période de formation post-doctorale (avec ou sans bourse), ni le travail des stagiaires du système coopératif. L'Université accepte de ne pas recourir de façon systématique et concertée aux personnes en période de formation post-doctorale (avec ou sans bourse) ni aux stagiaires du système coopératif afin de remplir les emplois occupés par des professionnelles et professionnels sur le campus en général (Campus principal, Campus de la santé et le Campus de Longueuil). Les parties reconnaissent aussi et acceptent que, dans le travail quotidien, des tâches accomplies par des professionnelles et professionnels soient exécutées par des techniciennes et techniciens.

L'Université avise le Syndicat, dans un délai raisonnable suite à l'accueil d'une nouvelle personne en période de formation post-doctorale.

DÉFINITIONS :

1. **Étudiante ou étudiant temps complet aux deuxième (2^e) et troisième (3^e) cycles :** est considérée comme étudiante ou étudiant à temps complet au deuxième (2^e) ou troisième (3^e) cycle la personne qui demeure inscrite au programme du deuxième (2^e) ou troisième (3^e) cycle et qui n'excède pas une période de quatre (4) années à l'intérieur du deuxième (2^e) cycle et de six (6) années à l'intérieur du troisième (3^e) cycle.
2. **Période de formation post-doctorale (avec ou sans bourse) :**
 - a) est considérée en période de formation post-doctorale avec bourse la personne qui détient une bourse, tant et aussi longtemps qu'elle demeure boursière post-doctorale;
 - b) est considérée en période de formation post-doctorale sans bourse, d'une façon générale, la personne qui ne cumule pas plus d'années à ce titre, à l'Université, que le nombre d'années pour lequel une personne est éligible à une bourse post-doctorale par les organismes subventionnaires couvrant la discipline de recherche concernée. Les périodes de formation post-doctorale du présent sous-paragraphe ne peuvent être étendues qu'avec l'approbation écrite du Syndicat.

1-5.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES

- 1-5.01 Pour la négociation et l'application de la convention, l'Université 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'Université 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'Université, entre autres en matière de propriété intellectuelle.
- 1-6.03 Aucune entente particulière entre l'Université et une, 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'Université agit par l'entremise de son Service des ressources humaines ou de la ou des personnes que ce service 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 mai 2010.

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 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 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 répartis également entre les parties.

CHAPITRE 2

PRÉROGATIVES SYNDICALES

2-1.00 APPARTENANCE ET COTISATION SYNDICALE

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 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. À cette fin, l'Université s'engage à lui remettre le formulaire d'adhésion fourni par le Syndicat ainsi qu'une copie de la convention collective.
- 2-1.03 L'Université n'est pas tenue 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'Université 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^e) jour suivant l'avis reçu, lequel doit contenir le montant ou le taux de cotisation et, le cas échéant, le nombre de paies consécutives sur lesquelles s'échelonne la cotisation syndicale.
- 2-1.06 L'Université 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'Université fait parvenir au Syndicat ou à l'organisme désigné par le Syndicat, un chèque payable au pair au plus tard le quinzième

(15^e) jour du mois suivant la perception prévue à l'article 2-1.04, accompagné d'un état détaillé de la perception comprenant le traitement versé à la période de paie, le montant retenu en cotisation syndicale à la période de paie et le montant retenu en cotisation syndicale depuis le début de l'année civile.

- 2-1.08 Le Syndicat répond, en lieu et place de l'Université, à toute poursuite qui pourrait lui être intentée à la suite de l'application par l'Université 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 préposées, soit les deux.
- 2-1.10 Dans le cas d'omission de prélèvement à cause d'erreurs administratives, l'Université 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'Université 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'UNIVERSITÉ

- 2-2.01 Sous réserve des normes en vigueur et après avoir obtenu l'autorisation de l'autorité concernée, le Syndicat peut utiliser gratuitement les locaux universitaires disponibles pour tenir des réunions. Cependant, si une telle utilisation occasionne des frais supplémentaires à l'Université, 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.

- 2-2.03 Le Syndicat peut, après entente avec l'Université, utiliser les services qui relèvent de l'Université tels que reprographie, communication, informatique, audiovisuel et autres, selon les politiques d'utilisation en vigueur pour les membres de la communauté universitaire.
- 2-2.04 Le Syndicat peut utiliser le courrier interne de l'Université pour acheminer aux professionnelles et professionnels les avis de convocation ou tout matériel d'information utile pourvu que sa source soit clairement identifiée.

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 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 au Service des ressources humaines cinq (5) jours ouvrables avant son occurrence, sauf disposition contraire. Une telle demande ne peut être refusée par l'Université sans motif valable.
- 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'Université n'est pas tenue d'accorder ces libérations dans une même unité de recherche.

LIBÉRATIONS SANS PERTE DE SALAIRE

- 2-3.05 Aux fins de la préparation et de la négociation du renouvellement de la convention collective, l'Université accorde un nombre total de quinze (15) jours de libération sans perte de salaire pour l'ensemble des professionnelles et professionnels désignés par le Syndicat. Ces libérations ne peuvent avoir lieu avant le neuvième (9^e) mois précédant l'expiration de la convention collective.

- 2-3.06 L'Université libère sans perte de salaire une professionnelle ou un professionnel mandaté par le Syndicat afin de participer à une rencontre convoquée par l'Université ou convenue du consentement des parties. Cet article ne s'applique pas à la rencontre prévue à l'article 7-2.05 ni à toutes autres rencontres dans le cadre des chapitres 7 et 8 de la présente convention.
- 2-3.07 Deux (2) fois par année, l'Université libère sans perte de salaire toutes les professionnelles et professionnels pour assister à une assemblée générale du Syndicat, soit deux (2) heures avant la fin de la journée de travail pour les professionnelles et professionnels du Campus principal et deux heures et demie (2 h 30) pour les professionnelles et professionnels du Campus de la santé ou inversement deux (2) heures pour les professionnelles et professionnels du Campus de la santé et deux heures et demie (2 h 30) pour les professionnelles et professionnels du Campus principal, selon le lieu de la réunion.

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

- 2-3.08 Un nombre maximum de quarante (40) 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. Ces libérations sont accordées après avoir obtenu l'accord de la chercheuse ou du chercheur responsable qui doit prendre sa décision en tenant compte des besoins de l'unité de recherche. De plus, ces libérations ne peuvent être utilisées par une seule professionnelle ou un seul professionnel.

2-4.00 ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS

- 2-4.01 L'Université communique au Syndicat les renseignements nominatifs au sens de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, 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 Le 30 avril et le 31 octobre de chaque année, l'Université transmet au Syndicat la liste des professionnelles et professionnels. Cette liste comprend les renseignements suivants :

- nom, prénom;
- numéro matricule;
- date de naissance;
- sexe;
- adresse domiciliaire;
- numéro d'assurance sociale;
- numéros de téléphone au travail et à domicile;
- date du début du service continu;
- nom de la chercheuse ou du chercheur, s'il y a lieu;
- semaine normale de travail, s'il y a lieu;
- échelle de traitement;
- échelon.

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

Le Syndicat informe l'Université, si possible dans un délai de deux (2) semaines, de toute modification 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, 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'Université informe le Syndicat, en même temps que les professionnelles et professionnels, de tout règlement, avis, directive ou communiqué écrit émis par le Service des ressources humaines s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des professionnelles et professionnels.

3-2.00 UTILISATION DE DOCUMENTS

- 3-2.01 Tout document préparé pour l'Université 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'Université accorde liberté à toute professionnelle ou tout professionnel de ne pas signer un tel document s'il a été modifié sans son consentement.

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

3-3.00 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES À L'EXTÉRIEUR

- 3-3.01 Après avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite de sa chercheuse ou de son chercheur, la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter sans perte de traitement pour donner des conférences dans le champ de sa compétence.

3-4.00 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

- 3-4.01 L'Université et le Syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement. 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'Université s'engage à maintenir la *Politique sur la promotion de la dignité des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination* (Politique 2500-015). L'Université consulte le Syndicat lors des modifications à cette politique.

3-5.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

- 3-5.01 L'Université s'engage à prendre fait et cause de toute professionnelle ou 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 à l'Université, et elle convient de n'exercer contre elle 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'Université.

3-6.00 STATUT DE PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL

- 3-6.01 Les qualifications minimales requises pour un emploi d'une professionnelle ou d'un professionnel sont, soit le diplôme universitaire terminal de premier 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 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.

- 3-6.02 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.
- 3-6.03 Exceptionnellement, l'Université 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.

CHAPITRE 4

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

4-1.00 LISTE DE DISPONIBILITÉ

- 4-1.01 L'Université tient une liste de disponibilité de toutes les professionnelles et de tous les professionnels visés aux articles 4-1.02, 4-4.05 et 4-4.06.
- 4-1.02 La professionnelle ou le professionnel mis à pied qui compte plus de six (6) mois de service continu dont la mise à pied est prévue pour plus de trente (30) jours ou qui de fait excède trente (30) jours, est automatiquement inscrit sur cette liste de disponibilité.
- 4-1.03 Une professionnelle ou un professionnel est inscrit sur cette liste pendant une période égale à la durée de son service continu, sans excéder une période maximale de deux (2) ans. Le service continu d'une professionnelle ou d'un professionnel prend fin et son lien d'emploi est rompu, lorsque son nom n'est plus sur la liste de disponibilité et qu'elle n'exerce aucun emploi.

Une professionnelle ou un professionnel dont le nom est inscrit sur la liste de disponibilité et qui est embauchée pour une période de moins de trente (30) jours de travail (réf. art. 4-4.01) ne perd de ce seul fait ni n'acquiert de ce seul fait aucun droit à l'égard de la liste de disponibilité.

- 4-1.04 Cette liste, établie le premier (1^{er}) jour de chaque mois ou à toute autre date convenue entre l'Université 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;
 - numéro de téléphone (maximum deux (2) numéros) ;
 - date du début de son service continu;
 - dernier emploi et date de fin de cet emploi;
 - nom des chercheuses et des chercheurs avec lesquels elle ou il a travaillé.

Il incombe à la professionnelle ou au professionnel d'informer le Service des ressources humaines du ou des numéros de téléphone où elle ou il peut être rejoint.

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

- 4-1.05 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.
- 4-1.06 Une professionnelle ou un professionnel peut renoncer à l'inscription de son nom sur la liste de disponibilité.
- 4-1.07 Afin de permettre aux professionnelles et professionnels qui le désirent d'appliquer sur un poste de professionnelle ou professionnel visé par la convention de l'unité « A » de l'APAPUS, avec la même priorité que celle prévue à l'article 5-4.06 5. de cette convention, la professionnelle ou le professionnel doit cumuler deux (2) ans de service continu dans l'unité d'accréditation et les modalités du transfert de cette professionnelle ou ce professionnel, en particulier quant aux délais, doivent être négociées avec l'Université.
- 4-1.08 La professionnelle ou le professionnel inscrit sur la liste de disponibilité doit remettre au Service des ressources humaines un exemplaire à jour de son curriculum vitae. Les représentantes et représentants syndicales dûment autorisés par la professionnelle ou le professionnel pourront consulter le curriculum vitae de cette professionnelle ou ce professionnel en communiquant avec le Service des ressources humaines.

4-2.00 MISE À PIED

- 4-2.01 Dans une unité de recherche, l'Université 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;
 - cessation, épuisement ou diminution de l'aide financière prévue;

- départ définitif ou absence pour une période prolongée de l'Université 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'Université;
- 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.

4-2.02 Lorsque l'Université décide de faire une mise à pied dans une unité de recherche, elle procède de la façon suivante :

- elle identifie d'abord la professionnelle ou le professionnel dont la période de service continu est la plus courte;
- elle 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'Université utilise le même processus pour identifier la professionnelle ou le professionnel devant effectivement être mis à pied.

4-2.03 L'Université avise la professionnelle ou le professionnel mis à pied au moins sept (7) jours avant la date effective 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 4-2.01. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

4-3.00 RAPPEL PRIORITAIRE

4-3.01 Lors de la réactualisation de son emploi au sein d'une unité de recherche, la professionnelle ou le professionnel mis à pied lors du retrait de cet emploi est rappelé en priorité, en autant que son nom figure sur la liste de disponibilité.

4-3.02 L'Université tente de rejoindre la professionnelle ou le professionnel par téléphone, à l'un ou l'autre de ses numéros de téléphone, tels qu'indiqués sur la liste de disponibilité.

Lorsque cette professionnelle ou ce professionnel ne peut être rejoint par téléphone, l'Université lui transmet par courrier prioritaire, à son adresse domiciliaire apparaissant sur la liste de disponibilité, un avis lui demandant de reprendre son travail à une date déterminée. Si la professionnelle ou le professionnel concerné ne donne pas une réponse affirmative à l'Université dans les sept (7) jours de sa mise à la poste, elle ou il perd son droit de rappel prioritaire et son nom est maintenu sur la liste de disponibilité.

4-4.00 EMBAUCHE

- 4-4.01 L'Université convient de recourir d'abord à la liste de disponibilité pour tout emploi d'une durée de plus de trente (30) jours de travail. Elle l'offre à la professionnelle ou au professionnel possédant les qualifications requises et répondant aux exigences de l'emploi, en commençant par celle ou celui qu'elle juge la ou le plus compétent. À compétence égale, elle offre l'emploi à la professionnelle ou au professionnel dont la période de service continu est la plus longue.
- 4-4.02 Lorsqu'aucune professionnelle ou aucun professionnel n'est embauché suite à l'application de l'article précédent, l'Université peut embaucher une personne dont le nom ne figure pas sur la liste de disponibilité, à condition que cette personne possède les qualifications et réponde aux exigences requises pour l'emploi concerné.
- 4-4.03 Dans les cinq (5) jours suivant l'attribution d'un emploi en vertu des articles 4-4.01 et 4-4.02, l'Université informe le Syndicat du nom de la professionnelle ou du professionnel ou des professionnelles et professionnels qui ont obtenu un emploi. De plus, l'Université transmet au Syndicat les coordonnées de la professionnelle ou du professionnel nouvellement engagé dont le nom n'apparaît pas sur la liste de disponibilité.
- 4-4.04 En cas de grief, le nom de la professionnelle ou du professionnel qui aurait prétendument dû être embauché doit être indiqué.
- 4-4.05 Dans les six (6) mois effectivement travaillés par une professionnelle ou un professionnel embauché à partir de la liste de disponibilité, l'Université peut l'inscrire ou la réinscrire sur la liste de disponibilité, lorsque la chercheuse ou le chercheur

responsable n'en est pas satisfait. Cette décision de l'Université ne peut faire l'objet d'un grief.

- 4-4.06 Au cours de la période mentionnée à l'article 4-4.05, la professionnelle ou le professionnel peut renoncer à son emploi et demander à être réinscrite sur la liste de disponibilité.
- 4-4.07 Une professionnelle ou un professionnel a le droit d'être réinscrit sur la liste de disponibilité une seule fois à la suite de l'application successive des dispositions des articles 4-4.05 ou de 4-4.06.
- 4-4.08 Dans les douze (12) mois effectivement travaillés par une professionnelle ou un professionnel alors que son nom ne figurait pas sur la liste de disponibilité, l'Université peut mettre fin à son lien d'emploi lorsque la chercheuse ou le chercheur responsable n'en est pas satisfait. Cette décision de l'Université ne peut faire l'objet d'un grief.
- 4-4.09 Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel est choisi à partir de la liste de disponibilité, l'Université tente de la ou le rejoindre par téléphone à l'un ou l'autre des numéros indiqués sur la liste.

Si la professionnelle ou le professionnel n'est pas ainsi rejoint par téléphone, l'Université lui transmet par courrier prioritaire, à son adresse domiciliaire apparaissant sur la liste de disponibilité, un avis indiquant la date du début de son emploi. Si la professionnelle ou le professionnel ne donne pas une réponse affirmative à l'Université dans les trois (3) jours de la mise à la poste de cet avis, elle ou il perd l'emploi et son nom est maintenu sur la liste. L'absence de réponse est considérée comme un refus. Aux fins du calcul des trois (3) jours du présent article, les samedis, dimanches et les jours de fêtes sont exclus.

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 :

1. L'horaire assigné à une ou plusieurs professionnelles et 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 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; 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 d'au moins trente-cinq (35) heures et d'au plus quarante (40) heures entre 7 h et 24 h réparties normalement en cinq (5) jours consécutifs, excluant le dimanche.

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

5-2.02 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.

5-3.00 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 pour elle, 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 unité 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 équivalente au nombre d'heures supplémentaires effectuées.
 2. Pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de quarante (40) heures : un congé d'une durée équivalente au nombre d'heures supplémentaires effectuées majorées de cinquante pour cent (50 %).
 3. Pour les heures effectuées le dimanche : un congé d'une durée équivalente au nombre d'heures supplémentaires effectuées majoré de cinquante pour cent (50 %).
- 5-3.04 Pour la professionnelle ou le professionnel dont les heures de travail sont étalées tel que prévu à l'article 5-2.02, le calcul du travail supplémentaire est effectué à la fin de la période d'étalement.

- 5-3.05 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).
- 5-3.06 Pour la professionnelle ou 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 unité de recherche, multiplié par quatre (4).
- 5-3.07 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, multipliée par quatre (4), jusqu'à un maximum de cent soixante (160) heures : un congé d'une durée équivalente au nombre d'heures supplémentaires effectuées.
 2. Pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de cent soixante (160) heures : un congé d'une durée équivalente au nombre d'heures supplémentaires effectuées majorées de cinquante pour cent (50 %).
- 5-3.08 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'unité 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 9-7.01.

5-3.09 Dans des cas exceptionnels, à la demande de la chercheuse ou du chercheur responsable de l'unité de recherche concernée, l'Université peut payer du salaire à la professionnelle ou au professionnel pour ses heures supplémentaires, sur la base des critères établis à l'article 5-3.07.

CHAPITRE 6

MESURES DISCIPLINAIRES

6-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

6-1.01 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.

6-1.02 Avant l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'Université peut rencontrer la professionnelle ou le professionnel en présence ou non de la chercheuse ou du chercheur responsable.

Dans ce cas, le Service des ressources humaines convoque la professionnelle ou le professionnel par écrit, au moins vingt-quatre (24) heures avant la rencontre. L'heure et l'endroit de la rencontre, ainsi que la nature de l'infraction reprochée 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 ne se présente pas à l'endroit et à l'heure indiqués dans la convocation.

6-1.03 Toute professionnelle ou 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'Université.

6-2.00 MÉCANISME D'APPLICATION

6-2.01 Lorsque l'Université décide d'imposer une mesure disciplinaire à une professionnelle ou un professionnel, elle l'avise par écrit de la mesure retenue et de ses motifs, dans les vingt et un (21) jours de l'événement ou de la connaissance des faits reliés à l'événement, par la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines; seuls ces motifs 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'Université.

- 6-2.02 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.
- 6-2.03 Une mesure disciplinaire ne peut être invalidée en raison d'une erreur technique.

6-3.00 DISPOSITIONS RELATIVES AU DOSSIER

- 6-3.01 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 dix-huit (18) 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.

- 6-3.02 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.
- 6-3.03 Aucun document ne peut être versé au dossier personnel de la professionnelle ou du professionnel sans que celle-ci ou celui-ci n'en reçoive une copie, libre à elle d'en transmettre une copie au Syndicat. Après avoir pris rendez-vous avec le Service des ressources humaines, toute professionnelle ou tout professionnel peut consulter son dossier et son fichier informatisé en présence d'une représentante ou d'un représentant du Service des ressources humaines, 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, ni pour la professionnelle ou le professionnel qui consulte ainsi son dossier, ni pour la représentante ou le représentant du Syndicat qui l'accompagne.

6-3.04 Aucune menace ni contrainte ne sera exercée par une partie 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 7

MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

7-1.00 DISPOSITION GÉNÉRALE

- 7-1.01 Le Syndicat et l'Université conviennent que tout grief doit être traité et réglé le plus rapidement possible.

7-2.00 PROCÉDURE DE GRIEF

- 7-2.01 Dans un contexte d'ouverture mutuelle et de dialogue, il est souhaitable qu'avant sa soumission, un grief individuel ou de groupe fasse l'objet d'une discussion entre la professionnelle ou le professionnel concerné ou le groupe de professionnelles et professionnels concerné, accompagné ou non d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat, et la chercheuse ou le chercheur responsable de l'unité de recherche.
- 7-2.02 Toute professionnelle ou professionnel, tout groupe de professionnelles et professionnels ou le Syndicat peut soumettre un grief par écrit au Service des ressources humaines et une copie doit être transmise à la chercheuse ou au chercheur responsable de l'unité de recherche concernée.
- 7-2.03 Le Syndicat ou par l'entremise du Syndicat, toute professionnelle ou professionnel ou tout groupe de professionnelles et professionnels d'une unité de recherche, insatisfait de l'application ou de l'interprétation d'une ou de plusieurs dispositions de la convention peuvent soumettre un grief.
- 7-2.04 Tout grief doit être soumis dans les vingt et un (21) jours 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. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise après vingt et un (21) jours 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.
- 7-2.05 Dans les quatorze (14) jours de la soumission d'un grief, à moins que le grief n'ait été réglé à l'amiable, l'Université convoque à une rencontre, une représentante ou un représentant du Syndicat, une

représentante ou un représentant du Service des ressources humaines et, le cas échéant, la chercheuse ou le chercheur responsable de l'unité de recherche et les professionnelles et professionnels concernés, ainsi qu'un membre du personnel de direction de l'Université ou des facultés, s'il y a lieu et, 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.

7-3.00 MÉCANISME D'ARBITRAGE

- 7-3.01 Si à la suite de la rencontre prévue à l'article 7-2.05, 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.
- 7-3.02 Les parties s'engagent à collaborer et faire en sorte de procéder 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 7-2.05.
- 7-3.03 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 ladite date.
- 7-3.04 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.
- 7-3.05 L'arbitre rend sa décision ou à tout le moins les conclusions de sa décision dans les quarante-huit (48) heures 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 vingt et un (21) jours de la fin de l'audition.
- 7-3.06 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.
- 7-3.07 Aux fins de tout arbitrage de grief résultant de la présente convention, l'arbitre unique choisi par les parties est Me Richard Marcheterre.

- 7-3.08 Si la décision de l'arbitre n'est pas rendue dans le délai prescrit par l'article 7-3.05 ci-dessus, les parties signent une lettre commune pour requérir la décision arbitrale auprès de l'arbitre.
- 7-3.09 L'arbitre ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention collective.
- 7-3.10 La décision de l'arbitre est finale et sans appel.
- 7-3.11 Les délais mentionnés au présent chapitre sont de rigueur. Toutefois, ils peuvent être prolongés du consentement écrit des parties.
- 7-3.12 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.
- 7-3.13 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont payés en parts égales par les parties.
- 7-3.14 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.
- 7-3.15 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.
- 7-3.16 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'unité de recherche concernée. Cette dernière ou ce dernier ne peut refuser sans motif valable.

CHAPITRE 8

SERVICES ESSENTIELS

8-1.00 NOMBRE DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

- 8-1.01 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'Université à l'égard d'un organisme ou une entreprise donnant ainsi ouverture à des recours en dommages et intérêts.

CHAPITRE 9

MODALITÉS DE TRAITEMENT

9-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 9-1.01 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.
- 9-1.02 Les échelles de traitement des professionnelles et professionnels apparaissent à l'annexe 3.
- 9-1.03 Pour la période du 1^{er} janvier 2004 au 31 mai 2010, l'Université 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.

La présente convention n'a pas d'effets rétroactifs, sauf pour ce qui est prévu au présent article. Les montants de rétroactivité résultant de l'application de l'article 9-1.03 sont payables aux professionnelles et professionnels déduction faite des montants déjà versés.

Aux fins d'application du présent article, l'Université fournit au Syndicat, la liste avec leur dernière adresse connue, des professionnelles et professionnels qui ont quitté le service de l'Université et qui auraient droit au versement d'un montant de rétroactivité. Ces professionnelles et professionnels doivent faire parvenir leur demande écrite de rétroactivité au Service des ressources humaines, au plus tard, dans les soixante (60) jours qui suivent la réception de la liste par le Syndicat.

- 9-1.04 Au moment de son premier engagement, la chercheuse ou le chercheur intègre la professionnelle ou le professionnel de recherche dans l'échelle appropriée à l'échelon qui lui semble le mieux correspondre à l'expérience pertinente de la professionnelle ou du professionnel de recherche pour autant que la capacité financière du projet de recherche le permette. Pour les professionnelles et professionnels II et III, les échelons minimaux d'intégration sont normalement les trois (3) et six (6) respectivement.

- 9-1.05 La durée de séjour dans un échelon est d'une (1) année par échelon.

L'avancement d'échelon s'applique le 1^{er} avril ou le 1^{er} octobre si la professionnelle ou le professionnel a été à l'emploi de l'Université pendant neuf (9) mois à temps complet ou l'équivalent à temps partiel. De façon inhabituelle, un avancement d'échelon peut être refusé dû à une insuffisance de financement du projet de recherche.

- 9-1.06 Lors du passage d'une échelle à l'autre, le traitement est fixé à l'échelon immédiatement supérieur.

- 9-1.07 Le comité de relation de travail, prévu à la convention collective de l'unité « A », est mandaté pour vérifier la classification et la détermination de l'échelon en suivi de l'intégration des professionnelles et professionnels dans les échelles de traitement.

Compte tenu de la connaissance qu'ont les parties du milieu de la recherche, celles-ci conviennent qu'une répartition d'effectif, dans chacune des échelles, de dix pour cent (10 %) dans l'échelle I, quatre-vingts pour cent (80 %) dans l'échelle II et de dix pour cent (10 %) dans l'échelle III, apparaît adéquate.

Le comité de relation de travail a aussi pour mandat d'étudier les questions en lien avec la classification dans les échelles de traitement, la détermination des échelons et le refus d'un avancement d'échelon.

Les litiges découlant de l'application de la clause 9-1.00 peuvent être soumis au comité de révision dont le mandat est décrit ci-après.

- 9-1.08 Le mandat du comité de révision est d'étudier et de rendre une décision concernant les litiges soumis en application de la clause 9-1.00. La décision du comité est finale.

Ce comité est composé de quatre (4) personnes choisies par les parties. Les parties s'entendent aussi pour nommer deux (2) substituts.

9-2.00 CONGÉ ANNUEL

- 9-2.01 La période de référence est une période de douze (12) mois s'étendant du 1^{er} juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.
- 9-2.02 La professionnelle ou le professionnel a droit, au prorata de son régime d'emploi, aux vacances annuelles suivantes : deux (2) jours ouvrables par mois travaillé jusqu'à concurrence de vingt-trois (23) jours ouvrables.
- La professionnelle ou le professionnel ayant accumulé vingt et un (21) ans et plus de service continu au 1^{er} juin de l'année courante a droit à deux (2) jours ouvrables additionnels de vacances annuelles.
- 9-2.03 L'indemnité afférente au congé annuel consiste en un pourcentage de huit pour cent (8 %) du salaire brut d'une professionnelle ou d'un professionnel pendant l'année de référence.
- 9-2.04 Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel perd son emploi (par mise à pied, départ, 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.
- 9-2.05 La professionnelle ou le professionnel doit faire connaître par écrit à la chercheuse ou au chercheur responsable son choix de dates pour la prise de son congé annuel au cours du mois d'avril.
- 9-2.06 Le choix des dates du congé annuel d'une professionnelle ou d'un professionnel est habituellement respecté, mais il pourra être révisé à la demande de la chercheuse ou du chercheur responsable dans les quinze (15) premiers jours du mois de mai en raison des besoins de la recherche.
- 9-2.07 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.

- 9-2.08 La professionnelle ou le professionnel à qui est attribué un emploi pour une durée déterminée de moins de six (6) mois reçoit à la fin de son emploi une indemnité égale à huit pour cent (8 %) du salaire brut gagné pendant la durée de cet emploi.
- 9-2.09 La professionnelle ou le professionnel qui ne peut se prévaloir d'au moins dix (10) jours de vacances, peut soit prolonger ses jours de vacances accumulées avec un congé sans traitement jusqu'à concurrence de vingt (20) jours, soit prendre un congé sans traitement d'un maximum de vingt (20) jours.

9-3.00 CONGÉS FÉRIÉS

- 9-3.01 Les jours suivants sont considérés comme congés fériés :
- Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Vendredi Saint
 - Lundi de Pâques
 - Fête 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
- 9-3.02 Sous réserve de l'article 9-3.03, lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de travail pour la professionnelle ou le professionnel, elle ou il est en congé et reçoit son plein salaire pour cette journée, sauf lorsque la professionnelle ou le professionnel s'est absenté 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.

- 9-3.03 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de travail pour la professionnelle ou le professionnel à qui est attribué un emploi pour une durée déterminée de moins d'une année, elle est en congé non payé et reçoit en guise de compensation pour congés fériés, et ce, à chaque période de paye, une indemnité égale de quatre pour cent (4 %) de son salaire hebdomadaire régulier.
- 9-3.04 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.

9-4.00 DROITS PARENTAUX

CONGÉ PARENTAL POUR LES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS AYANT MOINS DE 2 400 HEURES RÉMUNÉRÉES

- 9-4.01 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'Université réintègre la professionnelle ou le professionnel concerné dans l'emploi qu'elle ou il occupait à la condition que cet emploi existe encore, sinon cette professionnelle ou ce professionnel est inscrit sur la liste de disponibilité à la condition d'avoir accumulé le service continu nécessaire.
- 9-4.02 Une professionnelle ou un professionnel peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées.
- 9-4.03 La professionnelle ou le professionnel qui adopte l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées, sans salaire.
- 9-4.04 Une professionnelle ou un professionnel peut s'absenter du travail pendant six (6) journées par année civile, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur; ce congé peut être fractionné en journées seulement.

La professionnelle ou le professionnel doit aviser la chercheuse ou le chercheur responsable de son absence le plus tôt possible.

CONGÉ PARENTAL POUR LES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS AYANT 2 400 HEURES RÉMUNÉRÉES ET PLUS

CONGÉ DE MATERNITÉ

9-4.05 La professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'article 9-4.07, doivent être consécutives ainsi qu'aux indemnités du congé de maternité.

La professionnelle qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

9-4.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professionnelle et comprend le jour de l'accouchement.

9-4.07 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la professionnelle peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

La professionnelle dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant n'est plus hospitalisé.

9-4.08 Pour obtenir le congé de maternité, la professionnelle doit donner un préavis écrit à l'Université au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical 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'Université d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai. Sur réception de l'avis de congé de maternité, l'Université doit faire parvenir un accusé de réception confirmant les dates de début et de fin du congé de maternité.

9-4.09 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 9-4.10, 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;
- l'obtention d'un emploi conformément au chapitre 4.

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'Université de la date du report.

9-4.10 La professionnelle peut, en outre, prolonger son congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige. Durant cette prolongation, la professionnelle ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

9-4.11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professionnelle revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Université, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

9-4.12 À l'expiration de son congé de maternité, la professionnelle doit se présenter au travail, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 9-4.24.

9-4.13 Au retour du congé de maternité, l'Université réintègre la professionnelle dans l'emploi qu'elle occupait au moment de son départ à la condition que l'emploi existe encore, ou le cas échéant, l'emploi qu'elle a obtenu conformément au chapitre 4, sinon elle est inscrite sur la liste de disponibilité.

INDEMNITÉS DE MATERNITÉ

9-4.14 La professionnelle qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire et son taux hebdomadaire de prestations d'assurance-emploi;
- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité;
- d) le total des prestations d'assurance-emploi, des prestations supplémentaires d'assurance-emploi et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la professionnelle ne devra, en aucun cas, dépasser quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire habituel;
- e) l'allocation de congé de maternité versée par les centres locaux d'emploi (Emploi-Québec) est soustraite de l'indemnité prévue au paragraphe a).

Pour les fins du paragraphe b) du présent article, l'indemnité complémentaire 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.

- 9-4.15 La professionnelle qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, est déclarée inadmissible à recevoir de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire, et ce, durant douze (12) semaines.
- 9-4.16 Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée.
- 9-4.17 Pour le calcul des indemnités le salaire de la professionnelle est le salaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

- 9-4.18 Les indemnités du congé de maternité prévues à l'article 9-4.05 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas prévus à la présente clause, à titre de paiements durant une période de chômage causé par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.
- 9-4.19 L'Université ne rembourse pas à la professionnelle les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des ressources humaines Canada en vertu de la *Loi de l'assurance-emploi*, lorsque le revenu de la professionnelle excède une fois et demie (1 ½) le maximum assurable.

CONGÉ DE PATERNITÉ

- 9-4.20 Le professionnel dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le trentième (30^e) 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.

CONGÉ POUR ADOPTION

- 9-4.21 Pour autant qu'il ne s'agit pas de l'adoption de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la professionnelle ou le professionnel qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives ou, lorsque sa conjointe ou son conjoint bénéficie d'un tel congé, à un congé égal à la différence entre ces dix (10) semaines et la durée du congé dont bénéficie sa conjointe ou son conjoint. Dans ce dernier cas, ce congé peut être réparti entre eux de façon consécutive ou simultanée. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

Sur demande écrite à l'Université, et si possible deux (2) semaines à l'avance, la professionnelle ou le professionnel qui se déplace à l'extérieur du Québec pour adopter un enfant obtient, à cette fin, un congé d'adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines incluant la durée du voyage.

- 9-4.22 Au retour de ce congé l'Université 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 soit encore disponible ou le cas échéant, l'emploi qu'elle ou il a obtenu conformément au chapitre 5, sinon elle ou il est inscrit sur la liste de disponibilité.
- 9-4.23 Pour chaque semaine du congé prévu à l'article 9-4.21, la professionnelle ou le professionnel reçoit une indemnité égale à son salaire régulier versée à intervalles de deux (2) semaines. La professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus à l'article 9-4.09, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit.

La professionnelle ou le professionnel qui adopte légalement l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint et qui ne bénéficie pas du congé prévu à l'article 9-4.21 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

CONGÉ SANS SALAIRE EN PROLONGATION DU CONGÉ DE MATERNITÉ

- 9-4.24 La professionnelle ou le professionnel peut se prévaloir du congé parental en tout temps, tel que prévu à la *Loi de l'assurance-emploi*, selon les délais prévus.

La professionnelle obtient sur demande un congé sans salaire pour une période maximale de un (1) an en prolongation d'un congé de maternité prévu à l'article 9-4.05, ou en tout temps, pour les congés prévus aux articles 9-4.20 et 9-4.21, à l'intérieur de un (1) an suivant la naissance ou l'adoption de son enfant.

La professionnelle qui ne se prévaut pas du congé sans salaire, a droit avec l'accord de la chercheuse ou du chercheur responsable à un congé partiel sans salaire établi sur une période de un (1) an

S'il y a lieu, la chercheuse ou le chercheur responsable et la professionnelle conviennent de l'aménagement de ce congé partiel sans salaire.

Pendant la durée de ce congé, la professionnelle est autorisée avec l'accord de la chercheuse ou du chercheur responsable, à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance à se prévaloir une fois d'un des changements suivants :

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

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

Au retour de ce congé, l'Université réintègre la professionnelle dans l'emploi qu'elle occupait au moment de son départ à la condition que cet emploi soit encore disponible, sinon elle est inscrite sur la liste de disponibilité.

9-4.25 Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans salaire ou congé partiel sans salaire 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 un (1) an.

9-4.26 Au cours du congé sans salaire ou congé partiel sans salaire prévu à l'article 9-4.24, 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.

9-4.27 Les périodes de congé visées dans l'article 9-4.24, le cas échéant, sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

L'Université doit faire parvenir, s'il y a lieu, un accusé réception confirmant les dates de début et de fin desdits congés.

9-4.28 La professionnelle ou le professionnel qui veut mettre fin à son congé sans salaire ou congé partiel sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour.

CONGÉ POUR RESPONSABILITÉ PARENTALE

- 9-4.29 Une professionnelle ou un professionnel peut s'absenter du travail pendant six (6) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle.

La professionnelle ou le professionnel doit aviser la chercheuse ou le chercheur responsable de son absence le plus tôt possible.

- 9-4.30 Un congé sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la professionnelle ou au professionnel dont l'enfant mineur a des difficultés et dont l'état nécessite la présence de la professionnelle ou du professionnel. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre la chercheuse ou le chercheur responsable et la professionnelle ou le professionnel.

- 9-4.31 Le présent chapitre ne peut 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 demeuré au travail.

CONGÉS SPÉCIAUX

- 9-4.32 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'Université; 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^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
 - c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

9-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL AYANT SIX (6) MOIS ET PLUS DE SERVICE CONTINU

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

9-5.01 Dans le cas de décès :

1. de la conjointe ou du conjoint, d'un enfant de la professionnelle ou du professionnel, d'un enfant de la conjointe ou du conjoint, la professionnelle ou le professionnel a droit à un congé de sept (7) jours 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 de calendrier consécutifs;
4. des grands-parents, des petits-enfants, la professionnelle ou le professionnel a droit à deux (2) jours de calendrier consécutifs;
5. de l'oncle, de la tante, du neveu, de la nièce, la professionnelle ou le professionnel a droit à un (1) jour ouvrable;
6. 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 le cas des paragraphes 1., 2. et 3., s'il y a incinération, 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., 3. et 6., 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 plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel, celle-ci ou celui-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel.

9-5.02 Dans le cas de mariage :

1. de la professionnelle ou du professionnel, elle ou il a droit à cinq (5) jours ouvrables;
2. du père, de la mère, du fils, de la fille, de la sœur, du frère, la professionnelle ou le professionnel a droit au jour du mariage.

Dans le cas du paragraphe 1., il est loisible à la professionnelle ou au professionnel d'ajouter à cette période un congé sans traitement n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

9-5.03 Dans les cas de jurée, juré ou de témoin :

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel est appelé comme jurée, juré ou comme témoin dans une affaire où elle ou il n'est pas partie, elle ou il ne subit de ce fait aucune perte de traitement pendant le temps qu'elle ou il est requis d'agir comme tel. Cependant, la professionnelle ou le professionnel doit remettre à l'Université l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions jusqu'à concurrence de son traitement.

PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL AYANT MOINS DE SIX (6) MOIS DE SERVICE CONTINU

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

9-5.04 Dans le cas de décès :

1. Cinq (5) jours consécutifs incluant le jour des funérailles à l'occasion du décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint et trois (3) jours consécutifs incluant le jour des funérailles à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur.
2. Une (1) journée soit le jour des funérailles à l'occasion du décès d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants, de même que du père, de la mère, du frère ou de la sœur de sa conjointe ou de son conjoint.

9-5.05 Dans le cas de mariage :

1. Deux (2) jours consécutifs incluant le jour du mariage à l'occasion de son mariage.
2. Le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

9-5.06 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 9-5.01, alinéa 6., 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.

9-5.07 Dans le cas des jours d'absences prévus aux articles 9-5.01, 9-5.02, 9-5.03 et 9-5.04 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.

- 9-5.08 Une professionnelle ou un professionnel peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées.
- 9-5.09 La professionnelle ou le professionnel qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées, sans salaire.
- 9-5.10 Dans tous les cas, la professionnelle ou le professionnel doit prévenir la chercheuse ou le chercheur responsable et, sur demande de l'Université, 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.

9-6.00 ASSURANCES COLLECTIVES

- 9-6.01 L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir les régimes d'assurance-traitement, d'assurance-maladie et d'assurance-vie actuellement en vigueur au bénéfice des « personnes salariées professionnelles payées par octrois de recherche ».

Toute modification qui est dûment apportée à ces régimes par l'Université en fait partie intégrante. Les professionnelles et professionnels sont représentés au comité des régimes d'assurances collectives par un membre ou son substitut nommé par le Syndicat.

- 9-6.02 À l'exception des professionnelles et professionnels, qui travaillent habituellement moins de dix-sept (17) heures par semaine, la participation à ces régimes est obligatoire pour toutes les professionnelles et professionnels qui comptent plus de six (6) mois de service continu ou dont la période d'emploi prévue est de douze (12) mois et plus.

9-7.00 ABSENCE-MALADIE

- 9-7.01 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. L'Université peut demander à la professionnelle ou au professionnel de fournir un certificat médical pour toute absence de plus de trois (3) jours.

Pour la professionnelle ou le professionnel ayant six (6) mois et plus de service continu toute absence maladie de trois (3) jours et moins est payée selon son taux de traitement.

9-8.00 EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ

- 9-8.01 L'Université s'engage à maintenir le *Règlement sur l'exonération des droits de scolarité* (Règlement 2575-005). L'Université consulte le Syndicat lors des modifications à ce règlement.

CHAPITRE 10

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL ET RÉGIME DE RETRAITE

10-1.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 10-1.01 L'Université, 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*.

10-2.00 RÉGIME DE RETRAITE

- 10-2.01 Les professionnelles et professionnels bénéficient du Régime de retraite de l'Université de Sherbrooke à compter de la date de signature de la présente convention collective. Toutes modifications qui seront dûment apportées à ce régime en font partie intégrante.

CHAPITRE 11

PERFECTIONNEMENT

11-1.00 PERFECTIONNEMENT

- 11-1.01 Les parties reconnaissent l'importance du perfectionnement et collaborent à cette fin.
- 11-1.02 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 de l'APAPUS telles la « journée annuelle de perfectionnement » ou encore aux activités collectives de perfectionnement offertes par l'Université. La professionnelle ou le professionnel convient alors des modalités de sa participation avec la chercheuse ou le chercheur responsable de son unité de recherche.
- 11-1.03 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.
- 11-1.04 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'APAPUS nommé par l'Association et un (1) nommé par l'Université.

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

- 11-1.05 Le comité a pour mandat :
- a) de procéder à l'étude des besoins de perfectionnement des professionnelles et professionnels;
 - b) d'établir les règles de répartition des sommes affectées au perfectionnement;

- c) de recevoir, d'analyser et de disposer des demandes de perfectionnement;
- d) d'établir ses règles de fonctionnement.

Dans l'accomplissement de son mandat, le comité utilise les ressources d'enseignement et de formation de l'Université 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.

11-1.06 L'Université accorde pour chaque année financière un budget de vingt-cinq mille dollars (25 000,00 \$).

Le report d'une partie de ce montant doit faire l'objet d'une planification par le comité. Dans ce cas, il en informe la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines au plus tard le 30 avril précédant l'année financière qui vient.

11-1.07 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.

11-1.08 Le comité se réunit selon les besoins et sur demande verbale ou écrite de l'une des parties, à la date et au lieu convenus entre les parties et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la convocation.

11-1.09 Toute demande de perfectionnement est transmise par la professionnelle ou le professionnel, la chercheuse ou le chercheur responsable à l'Université et au Syndicat qui en transmettent copie aux personnes les représentant au sein du comité.

11-1.10 Le membre nommé par le Syndicat en vertu de l'article 11-1.04 est libéré conformément à l'article 2-3.06.

CHAPITRE 12

SERVICE CONTINU

12-1.00 SERVICE CONTINU

- 12-1.01 Le service continu est calculé en années, en mois et en jours. Une année de service continu correspond à trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier ou trois cent soixante-six (366) jours lors d'une année bissextile.
- 12-1.02 La professionnelle ou le professionnel perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
1. congédiement;
 2. abandon volontaire de son emploi sauf en application de l'article 4-1.07 ou démission;
 3. absence pour cause de maladie ou d'accident après une absence de plus de neuf cent quinze (915) jours consécutifs; elle ou il demeure toutefois éligible aux indemnités auxquelles elle ou il a droit, conformément aux dispositions de la présente convention;
 4. absence pour cause de maladie ou d'accident à compter du moment où la *Commission de la santé et de la sécurité du travail* détermine l'état d'invalidité totale permanente médicale de la professionnelle ou du professionnel;
 5. en application des dispositions des articles 4-1.03, 4-4.07, 4-4.08.

SIGNATURES

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 21^e jour du mois de décembre 2005.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Bruno-Marie Béchard, recteur

Jean Desclos, vice-recteur

ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (APAPUS) Unité « B » (Personnel de recherche)

Pierre Cabana, président

Carole Demers, présidente FPPU

Josée Arpin, membre de l'équipe de négociation

Lise Lafrance, membre de l'équipe de négociation

ANNEXE 1

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

Toutes les personnes salariées au sens du Code du Travail, occupant des fonctions professionnelles rémunérées à même des fonds de recherche et qui sont au service des chercheuses et des chercheurs effectuant des travaux de recherche dans le cadre de leur travail de chercheuse et de chercheur à l'Université, à l'exclusion des professeurs couverts par un certificat d'accréditation, des professeurs non couverts par un certificat d'accréditation, de tout groupe de salariés déjà couvert par un certificat d'accréditation, des stagiaires du régime coopératif et des personnes en formation post-doctorale (avec ou sans bourse), des étudiants inscrits à temps complet aux deuxième (2^e) et troisième (3^e) cycles à l'Université de Sherbrooke travaillant dans le cadre de leur programme d'étude à des projets de recherche subventionnée ou contractuelle.

ANNEXE 2

DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS

PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE DE NIVEAU I

SOMMAIRE DE LA FONCTION :

Les emplois de **professionnelle ou professionnel de recherche de niveau I** sont des emplois de professionnelles et professionnels qui sont caractérisés par l'assistance aux chercheuses et chercheurs dans la conduite des projets de recherche.

Les professionnelles et professionnels de recherche effectuent des études et des recherches découlant de l'orientation donnée aux projets de recherche par la chercheuse ou le chercheur; ils comportent plus spécifiquement des tâches liées à la collecte d'information et à l'expérimentation en lien avec une activité de recherche.

TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES :

1. La professionnelle ou le professionnel de recherche de niveau I s'acquitte de diverses tâches de recherche nécessitant généralement des connaissances spécialisées.
2. La professionnelle ou le professionnel travaille, la plupart du temps, sous une certaine supervision et elle ou il est responsable de la qualité et de la pertinence des résultats de son travail.
3. La professionnelle ou le professionnel de recherche de niveau I gère ses priorités de travail et elle ou il identifie les besoins liés à la recherche. Elle ou il sélectionne judicieusement le matériel de recherche et en fait la recommandation.
4. Les tâches de la professionnelle ou du professionnel de recherche de niveau I peuvent inclure la cueillette d'informations, l'administration de tests, la réalisation d'entrevues, la planification et la préparation de recherches documentaires, la compilation de données selon des méthodes scientifiques connues, la réalisation de tâches administratives selon des normes reconnues.

5. La professionnelle ou le professionnel de recherche de niveau I prépare ou adapte des outils de recherche existants.
6. La professionnelle ou le professionnel assiste la professeure ou le professeur ou les étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs. la recherche et l'installation du matériel requis,
7. La professionnelle ou le professionnel peut superviser le travail d'autres personnes, notamment des étudiantes et étudiants et certains employés et employés de soutien.

QUALIFICATIONS MINIMALES REQUISES :

Scolarité : Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié.

Expérience :

Autres :

PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE DE NIVEAU II

SOMMAIRE DE LA FONCTION :

Les emplois de **professionnelle ou professionnel de recherche de niveau II** sont des emplois de professionnelles et professionnels qui comportent plus spécifiquement des tâches liées à l'organisation de la recherche avec une supervision minimale de la part de la chercheuse ou du chercheur.

De concert avec une chercheuse ou un chercheur, les professionnelles et professionnels de recherche participent à l'élaboration des orientations du projet de recherche et effectuent les études et les recherches découlant de ces orientations.

TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES :

1. La professionnelle ou le professionnel de recherche de niveau II s'acquitte des principales tâches d'un projet de recherche et peut assister la professeure ou le professeur responsable dans d'autres activités de recherche.
2. La professionnelle ou le professionnel travaille sous une supervision minimale pour bon nombre de tâches et elle ou il est responsable de la qualité et de la pertinence des résultats des personnes qu'elle ou il supervise.
3. Les tâches de la professionnelle ou du professionnel de recherche de niveau II peuvent inclure l'élaboration de questionnaires, le recrutement et la formation d'intervieweurs,
4. La professionnelle ou le professionnel planifie la mise en place et l'administration d'outils ou de système de cueillette de données. Elle ou il peut être appelé à améliorer ou à adapter des méthodes déjà existantes.
5. La professionnelle ou le professionnel participe à la formation et la supervision d'étudiantes et étudiants ou de professionnelles et professionnels de recherche en lien avec le projet de recherche,

6. La professionnelle ou le professionnel analyse et interprète les résultats de recherches selon des méthodes prévues ou d'usage et diffuse les résultats. Elle ou il peut être appelé à rédiger des rapports.
7. La professionnelle ou le professionnel réalise diverses tâches administratives liées au projet.
8. La professionnelle ou le professionnel peut superviser le travail d'autres personnes, notamment des professionnelles et professionnels de recherche de niveau I.

QUALIFICATIONS MINIMALES REQUISES :

Scolarité : Diplôme universitaire de maîtrise dans un champ de spécialisation approprié.

ou

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié et trois (3) années d'expérience dans le domaine de la recherche.

Expérience :

Autres :

PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE DE NIVEAU III

SOMMAIRE DE LA FONCTION :

Les emplois de **professionnelle ou professionnel de recherche de niveau III** sont des emplois de professionnelles et professionnels qui comportent plus spécifiquement des tâches liées à l'organisation de la recherche avec une responsabilité déléguée par la chercheuse ou le chercheur.

Les professionnelles et professionnels de recherche élaborent les orientations du projet de recherche et les soumettent pour approbation auprès de la chercheuse ou du chercheur et elles et ils effectuent les études et les recherches découlant de ces orientations.

TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES :

1. La professionnelle ou le professionnel de recherche de niveau III contribue de façon significative à l'élaboration des objectifs et du protocole de recherche, à l'analyse et à la diffusion des résultats ainsi qu'à l'organisation et à la coordination même d'une bonne partie des activités de recherche.
2. Ce poste exige beaucoup d'autonomie dans des domaines comme l'organisation du travail de recherche, l'évaluation de la littérature scientifique existante, l'élaboration de protocoles de recherche, l'élaboration et la rédaction de rapports.
3. La professionnelle ou le professionnel de recherche de niveau III travaille à partir de grandes orientations arrêtées en collaboration avec la ou les chercheuses principales, le ou les chercheurs principaux et est responsable d'atteindre les objectifs du projet.
4. Dans le cadre de son travail, la professionnelle ou le professionnel est appelé à innover par la mise au point de nouvelles méthodes d'analyse ou de recherche.
5. Les tâches de la professionnelle ou du professionnel de recherche de niveau III peuvent inclure toutes les phases de cueillette et d'analyse de données.

6. La professionnelle ou le professionnel œuvre surtout à la sélection ou à la mise au point de la méthode d'analyse ou de l'instrumentation, à la conception et à l'élaboration de méthodes et d'outils de recherche, à la coordination des activités requises pour la cueillette de données et l'interprétation de résultats.
7. La professionnelle ou le professionnel prépare, conceptualise et élabore des demandes de subvention, des comptes rendus théoriques ou méthodologiques de rapports, de communications et d'articles en lien avec des activités de recherche.
8. La professionnelle ou le professionnel sera appelé à superviser l'ensemble du personnel de recherche, notamment les autres professionnelles et professionnels de recherche. Il encadre des étudiantes et étudiants gradués dans leurs activités de formation.

QUALIFICATIONS MINIMALES REQUISES :

Scolarité : Diplôme universitaire de maîtrise dans un champ de spécialisation approprié.

Expérience : Six (6) années d'expérience dans le domaine de la recherche.

Autres :

ANNEXE 3

ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1^{ER} JUIN 2006

Échelon	Professionnelle ou professionnel de recherche I	Professionnelle ou professionnel de recherche II	Professionnelle ou professionnel de recherche III
0	32 697 \$	32 697 \$	32 697 \$
1	34 168 \$	34 168 \$	34 168 \$
2	35 710 \$	35 710 \$	35 710 \$
3	37 314 \$	37 314 \$	37 314 \$
4	38 995 \$	38 995 \$	38 995 \$
5	40 750 \$	40 750 \$	40 750 \$
6	42 584 \$	42 584 \$	42 584 \$
7	44 502 \$	44 502 \$	44 502 \$
8	46 501 \$	46 501 \$	46 501 \$
9	48 592 \$	48 592 \$	48 592 \$
10	50 782 \$	50 782 \$	50 782 \$
11		53 068 \$	53 068 \$
12		53 862 \$	53 862 \$
13		54 670 \$	54 670 \$
14		55 490 \$	55 490 \$
15		56 322 \$	56 322 \$
16		57 167 \$	57 167 \$
17		58 022 \$	58 022 \$
18		58 893 \$	58 893 \$
19		59 776 \$	59 776 \$
20		60 676 \$	60 676 \$
21			61 586 \$
22			62 509 \$
23			63 447 \$
24			64 399 \$
25			65 364 \$
26			66 345 \$
27			67 340 \$
28			68 351 \$
29			69 376 \$
30			70 416 \$