



Association du Personnel du Centre
de Recherche sur le Vieillessement
de l'Institut Universitaire de
Gériatrie de Sherbrooke

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

Québec 

CONVENTION COLLECTIVE 2025 - 2028

INTERVENUE ENTRE

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

ET

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

LE 15 MAI 2026

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	4
1-4.00	CHAMP D'APPLICATION	4
1-5.00	RECONNAISSANCE DES PARTIES	5
1-6.00	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	5
1-7.00	RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION	6
CHAPITRE 2	PRÉROGATIVES SYNDICALES	7
2-1.00	APPARTENANCE ET COTISATION SYNDICALES	7
2-2.00	UTILISATION DES LOCAUX ET SERVICES DE L'EMPLOYEUR	8
2-3.00	LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	9
2-4.00	ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS	10
2-5.00	SERVICES ESSENTIELS	11
CHAPITRE 3	COMMUNICATION ET DIALOGUE	12
3-1.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	12
CHAPITRE 4	SANTÉ, SÉCURITÉ ET HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL	13
4-1.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ	13
4-2.00	DROIT DE REFUS PRÉVU À LA LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	14
4-3.00	HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL	15
4-4.00	DISCRIMINATION	15
CHAPITRE 5	PRATIQUES ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES	16
5-1.00	UTILISATION DE DOCUMENTS	16
5-2.00	CONDUITE RESPONSABLE EN RECHERCHE	16
5-3.00	ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES DE TRANSFERT DE CONNAISSANCE	16
5-4.00	RESPONSABILITÉ CIVILE	17
CHAPITRE 6	ATTRIBUTION DU TRAVAIL	18
6-1.00	AFFICHAGE, CANDIDATURE ET EMBAUCHE	18
6-2.00	MISE À PIED	22
6-3.00	RAPPEL PRIORITAIRE	23
6-4.00	INSCRIPTION À LA LISTE DE DISPONIBILITÉ	24
6-5.00	ANCIENNETÉ	25
CHAPITRE 7	HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL	27
7-1.00	SEMAINE ET HORAIRE DE TRAVAIL	27
7-2.00	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	28

CHAPITRE 8 CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION.....	30
8-1.00 STATUT DE PERSONNE PROFESSIONNELLE	30
8-2.00 CLASSIFICATION, CLASSEMENT ET AVANCEMENT D'ÉCHELON	30
8-3.00 ÉCHELLES DE SALAIRE ET MÉCANISMES D'AUGMENTATION	34
8-4.00 PÉRIODE DE DISPONIBILITÉ	35
CHAPITRE 9 CONGÉS ANNUELS ET AUTRES CONGÉS	36
9-1.00 CONGÉ ANNUEL.....	36
9-2.00 CONGÉS FÉRIÉS.....	38
9-3.00 CONGÉS DE MALADIE	39
9-4.00 CONGÉS SOCIAUX.....	40
9-5.00 CONGE SANS SOLDE	42
CHAPITRE 10 DROITS PARENTAUX.....	44
10-1.00 DROITS PARENTAUX.....	44
10-2.00 CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES	71
CHAPITRE 11 LES RÉGIMES D'ASSURANCES.....	74
11-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES AUX RÉGIMES D'ASSURANCE	74
11-2.00 ADMISSIBILITÉ	75
11-3.00 RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE	76
11-4.00 RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE DE COURTE DURÉE	77
11-5.00 RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE	86
CHAPITRE 12 RÉGIME DE RETRAITE.....	87
12-1.00 RÉGIME DE RETRAITE	87
12-2.00 CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE EN PRÉVISION DE LA RETRAITE	87
CHAPITRE 13 PERFECTIONNEMENT	89
13-1.00 PERFECTIONNEMENT.....	89
CHAPITRE 14 MESURES DISCIPLINAIRES	92
14-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	92
14-2.00 MÉCANISME D'APPLICATION	92
14-3.00 DISPOSITIONS RELATIVES AU DOSSIER.....	93
CHAPITRE 15 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL	94
15-1.00 DISPOSITION GÉNÉRALE	94
15-2.00 COMPOSITION ET MANDAT	94
15-3.00 RÉUNIONS ET RAPPORT	94
CHAPITRE 16 MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	96
16-1.00 DISPOSITION GÉNÉRALE	96
16-2.00 MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	96
16-3.00 MÉCANISME D'ARBITRAGE	97
CHAPITRE 17 DISPOSITIONS DIVERSES	99
17-1.00 LA CONVENTION COLLECTIVE.....	99

SIGNATURES	100
ANNEXE 1 CERTIFICAT D'ACCREDITATION.....	101
ANNEXE 2 DESCRIPTIONS DE FONCTION ET ÉCHELLES DE SALAIRE	102
ASSISTANTE - ASSISTANT DE RECHERCHE	102
AGENTE - AGENT DE RECHERCHE	104
COORDONNATRICE - COORDONNATEUR DE RECHERCHE	106
CONSEILLÈRE - CONSEILLER SCIENTIFIQUE DE RECHERCHE	109
ANNEXE 3 LITIGES ASSURANCE SALAIRE DE COURTE DURÉE	111
LETTRE D'ENTENTE 2026-01.....	114
LETTRE D'ENTENTE 2026-02.....	116

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 personnes professionnelles de l'unité de négociation et a pour but de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat, les personnes professionnelles, les personnes chercheuses et la direction scientifique 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 mobilisation, la création et la productivité nécessaires favorisées au sein d'une équipe de recherche, dans un contexte de compétition vive pour l'obtention des fonds de recherche ;
- l'autonomie scientifique complète dont doivent disposer les personnes chercheuses dans la détermination des orientations de la recherche ;
- les exigences des bailleurs de fonds, le montant et la période de validité des fonds de recherche, ainsi que les modifications ou les réaffectations budgétaires justifiées essentiellement par les objectifs ou les méthodes de recherche ;
- le respect de l'éthique et de l'intégrité en recherche ;
- la spécificité des connaissances, habiletés ou aptitudes des personnes professionnelles dans un milieu de la santé et de services sociaux ;
- des conditions de travail qui assurent la santé et la sécurité et favorisent le bien-être des personnes professionnelles.

1-2.00 DÉFINITIONS

- 1-2.01 **Conjointe ou conjoint** : on entend par conjointe ou conjoint les personnes :
- a) qui sont mariées et cohabitent ;
 - b) qui sont unies civilement et cohabitent ;
 - c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère ou les parents d'un même enfant ;
 - d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 1-2.02 **Direction scientifique** : une ou des personnes qui occupent un des postes à la direction scientifique du Centre de recherche sur le vieillissement (CdRV).
- 1-2.03 **Emploi** : les tâches confiées à une personne professionnelle.
- 1-2.04 **Employeur** : Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke, aussi désigné par le sigle CIUSSS de l'Estrie – CHUS.
- 1-2.05 **Équipe de recherche** : une ou plusieurs personnes regroupées sous la direction d'une personne chercheuse responsable ou de la direction scientifique du CdRV pour la réalisation de mandats spécifiques ou de travaux de recherche financés par des fonds de recherche ou des fonds privés.
- 1-2.06 **Fonds de recherche** : fonds qui consistent en subvention, octroi, commandite, contrat ou toute autre forme de financement obtenu pour la réalisation de travaux de recherche.
- 1-2.07 **Jour** : sauf disposition contraire dans la présente convention, le mot « jour » désigne un jour de calendrier.
- 1-2.08 **Jour ouvrable** : du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés chômés fixés selon les modalités de la présente convention.
- 1-2.09 **Parties** : le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke et le Syndicat.

- 1-2.10 **Personne chercheuse** : toute personne détenant des privilèges de recherche octroyés ou reconnus par les politiques de l'Employeur. La définition ici présentée englobe tous les statuts de personnes chercheuses pouvant se retrouver au sein du CIUSSS de l'Estrie □ CHUS qui effectuent des travaux de recherche au CdRV.
- 1-2.11 **Personne chercheuse responsable** : la personne chercheuse responsable assume la direction des travaux de recherche d'une équipe de recherche et elle répond aux critères prévus à l'article 1-2.10.
- 1-2.12 **Personne étudiante à temps complet aux deuxième (2^e) et troisième (3^e) cycles** : est considérée comme une personne étudiante à temps complet au deuxième (2^e) ou troisième (3^e) cycle, la personne qui demeure inscrite au programme 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.
- 1-2.13 **Personne professionnelle** : toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation décrit à l'annexe 1.
- 1-2.14 **Personne représentante du Syndicat** : personne dûment autorisée par le Syndicat pour le représenter.
- 1-2.15 **Personne stagiaire postdoctorale** : est considérée comme stagiaire postdoctorale la personne titulaire d'un doctorat, qui se consacre, dans le cadre d'un stage de formation impliquant généralement un soutien financier, à la réalisation d'un projet de recherche autonome, et ce, sous la supervision d'une personne chercheuse responsable.
- La durée du stage postdoctoral est déterminée par l'Université à laquelle la personne stagiaire postdoctorale est inscrite.
- 1-2.16 **Personne supérieure immédiate** : personne chercheuse responsable ou personne de la direction scientifique désignée pour exercer directement l'autorité auprès de la personne professionnelle.
- 1-2.17 **Service continu** : période non interrompue pendant laquelle le lien d'emploi entre le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke et une personne professionnelle est maintenu.

1-2.18 **Syndicat** : l'Association du personnel salarié du Centre de recherche sur le vieillissement du Centre de santé et de services sociaux - Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke, aussi désignée par le sigle APCRV-IUGS, association de personnes salariées accréditée représentant le personnel professionnel du Centre de recherche sur le vieillissement du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke, tel que défini par le certificat d'accréditation (annexe 1).

1-3.00 RÈGLES D'INTERPRÉTATION

1-3.01 Dans la présente convention, les regroupements et les subdivisions du texte sont désignés comme suit :

- a) **Le chapitre**, par exemple « **CHAPITRE 1 - RÈGLES DE BASE** », est le regroupement d'un ensemble de clauses.
- b) **La clause**, par exemple « **1-1.00 BUT DE LA CONVENTION** », est le regroupement d'un ensemble d'articles.
- c) **L'article**, par exemple « 1-2.10 Personne chercheuse », est une des subdivisions de la clause.
- d) **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.
- e) **Le paragraphe**, par exemple « 1-3.01, **1.** », est une subdivision numérotée de l'article.
- f) **Le sous-paragraphe**, par exemple a), est une subdivision du paragraphe, précédée d'une lettre minuscule suivie d'une parenthèse.
- g) **Le tiret (-)**, précède chacun des éléments d'une énumération, par exemple « nom, prénom », à l'article 2-4.02.

1-4.00 CHAMP D'APPLICATION

1-4.01 La convention s'applique à toutes les personnes professionnelles couvertes par le certificat d'accréditation.

1-4.02 L'Employeur ne peut, dans le seul but d'éviter l'application de la présente convention, faire administrer par des tiers les « fonds de recherche » pour lesquels il agit habituellement comme fiduciaire.

1-4.03 La présente convention ne restreint aucunement le travail des personnes étudiantes inscrites à temps complet au deuxième (2^e) et au troisième (3^e) cycle, ni le travail des personnes chercheuses, ni le travail des personnes en période de formation postdoctorale, ni le travail des stagiaires. L'Employeur accepte de ne pas recourir de façon systématique et concertée, aux personnes en période de formation postdoctorale, ni aux stagiaires afin de remplir les emplois occupés par des personnes professionnelles de recherche, et ce, selon le certificat d'accréditation (annexe 1). Les parties reconnaissent aussi et acceptent que, dans le travail quotidien, des tâches accomplies par des personnes professionnelles soient exécutées à l'occasion par des personnes techniciennes.

L'Employeur transmet au Syndicat, dans un délai de vingt (20) jours ouvrables de la demande, la liste des personnes en formation postdoctorale selon la définition prévue à l'article 1-2.15.

1-5.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES

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

1-6.00 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

1-6.01 L'Employeur possède tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses droits et obligations, sous réserve des dispositions de la convention.

1-6.02 Toute personne professionnelle est soumise aux règlements et politiques de l'Employeur, entre autres, en matière de propriété intellectuelle. Toutes modifications aux règlements et politiques en matière de propriété intellectuelle est transmise au Syndicat. Les règlements et les politiques sont disponibles en tout temps sur l'intranet de l'Employeur.

1-6.03 Aucune entente particulière entre l'Employeur et une, plusieurs ou l'ensemble des personnes professionnelles, 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 personne représentante du Syndicat.

1-6.04 Aux fins d'application de la convention et à moins de stipulation contraire, l'Employeur agit par l'entremise de la Direction des ressources humaines ou de la ou des personnes que cette direction désigne.

1-7.00 RENOUELEMENT DE LA CONVENTION

1-7.01 Les parties conviennent que le renouvellement de la convention collective est régi par les mécanismes suivants :

- a) Les négociations pour le renouvellement commencent dans les six (6) mois précédant l'expiration de la convention.
- b) 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 personne médiatrice spéciale qui tentera de rapprocher les parties.
- c) Dans ce délai, la personne médiatrice est désignée 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 doit débiter sa médiation avant l'expiration du délai prévu au sous-paragraphe précédent, ou à toute autre date convenue entre les parties.
- d) La personne médiatrice spéciale a un mandat de trente (30) jours, que seules les parties peuvent prolonger par écrit.
- e) Lorsque la personne médiatrice spéciale ne peut pas être désignée dans le délai prévu au sous-paragraphe b), ou lorsque son mandat est expiré, les parties peuvent avoir recours à la grève ou au lock-out selon le cas.
- f) Les frais et honoraires de la personne médiatrice spéciale sont également répartis entre les parties.

CHAPITRE 2

PRÉROGATIVES SYNDICALES

2-1.00 APPARTENANCE ET COTISATION SYNDICALES

Appartenance syndicale

- 2-1.01 Toute personne professionnelle 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 personne professionnelle engagée après la date de signature de la présente convention doit, comme condition de son engagement, signer, dans les quinze (15) jours ouvrables de son entrée en service, un formulaire d'adhésion au Syndicat. L'Employeur remet à la personne professionnelle les coordonnées de celui-ci.
- 2-1.03 L'Employeur n'est pas tenu de renvoyer une personne professionnelle parce que le Syndicat a refusé ou différé de l'admettre comme membre ou l'a suspendu ou expulsé de ses rangs.

Cotisation syndicale

- 2-1.04 L'Employeur doit déduire à chaque période de paie, sur le salaire de chaque personne professionnelle, 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'Employeur inscrit le montant total des cotisations syndicales versées par une personne professionnelle sur les feuillets T-4 et relevé 1 de l'année d'imposition.
- 2-1.07 L'Employeur fait parvenir au Syndicat ou à l'organisme désigné par le Syndicat, un paiement au plus tard le vingt-cinquième jour (25^e) jour après la fin de la période de paie qui inclus le dernier jour du mois suivant la perception prévue à l'article 2-1.04, accompagné d'un état détaillé de la perception comprenant le salaire versé et le montant retenu en cotisation syndicale.

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

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

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

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

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

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

2-2.02 Le Syndicat peut diffuser aux endroits désignés à cette fin tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres. Tout document diffusé doit être clairement identifié comme provenant du Syndicat.

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

Aucun des documents, autre qu'un avis de convocation d'assemblée, ne peut être diffusé sans qu'une copie ne soit remise à l'Employeur.

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

2-3.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 2-3.01 Aucune libération pour activités syndicales ne peut avoir pour effet de prolonger l'engagement d'une personne professionnelle.
- 2-3.02 Seules les personnes professionnelles dûment mandatées par le Syndicat sont habilitées à demander une libération aux fins de la présente clause.
- 2-3.03 a) Toute demande de libération pour activités syndicales fédératives ou pour activités syndicales administratives doit être faite par le Syndicat, par écrit, à la personne supérieure immédiate et à l'Employeur cinq (5) jours ouvrables avant son occurrence.
- b) Lors de circonstances exceptionnelles, dans l'exercice de ses fonctions syndicales, la personne déléguée par le Syndicat peut s'absenter de son travail pour toute fonction qui lui est dévolue pour le soutien urgent de ses membres. Celle-ci avise la personne supérieure immédiate et l'Employeur dans les meilleurs délais.
- 2-3.04 Le Syndicat met en place des mécanismes pour atténuer les impacts des libérations syndicales en prenant en compte les exigences et les besoins des activités de recherche, et ce, en collaboration avec la personne supérieure immédiate et l'Employeur.

Libération sans perte de salaire

- 2-3.05 Aux fins de la préparation et de la négociation du renouvellement de la convention collective, l'Employeur accorde un nombre total de quarante (40) jours de libération, sans perte de salaire, pour l'ensemble des personnes professionnelles désignées 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'Employeur libère, sans perte de salaire, une personne professionnelle mandatée par le Syndicat afin de participer à une rencontre convoquée par l'Employeur ou s'il y a lieu, convenue préalablement entre les parties.

Dans un tel cas, l'Employeur avise la personne supérieure immédiate concernée.

Libération sans perte de salaire et sans remboursement par le syndicat

- 2-3.07 Un nombre maximal de trente (30) jours, non cumulatifs d'une année à l'autre, est accordé pour des libérations sans perte de salaire et sans remboursement par le Syndicat.

Libération sans perte de salaire, mais avec remboursement du salaire par le syndicat

2-3.08 Lorsque les libérations sans perte de salaire prévues à l'article 2-3.07 sont épuisées, l'Employeur accorde des libérations sans perte de salaire, mais avec remboursement par le Syndicat.

2-4.00 ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS

2-4.01 L'Employeur communique au Syndicat, les renseignements nominatifs énumérés à l'article 2-4.02 au sens de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, concernant les personnes professionnelles, sur une base confidentielle et aux seules fins de le renseigner pour l'application de la convention. Le Syndicat peut utiliser ces renseignements pour des études globales, en conformité avec les exigences de la Loi.

2-4.02 L'Employeur remet chaque mois au Syndicat la liste alphabétique mise à jour, par statut, de toutes les personnes professionnelles couvertes par le certificat d'accréditation durant le mois précédent. Cette liste comprend les renseignements suivants :

- nom, prénom et matricule ;
- adresse domiciliaire ;
- numéros de téléphone à domicile ;
- adresse(s) courriel(s) disponible(s) au dossier ;
- titre d'emploi ;
- unité administrative ;
- rangement, échelon et salaire ;
- date du début et de fin de l'affectation ;
- date de début du service continu ;
- nombre d'heures à l'affectation par période de paie ;
- ancienneté.

À titre indicatif, selon le cas :

- équipe de recherche et le nom de la personne supérieure immédiate ;

- statut de la personne professionnelle associé à l'affectation: à temps complet ou à temps partiel.

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

Le Syndicat informe l'Employeur, si possible dans un délai de 10 (dix) jours ouvrables, de toutes modifications à la liste mentionnée à l'alinéa qui précède.

2-5.00 SERVICES ESSENTIELS

2-5.01 En cas de grève ou de lock-out, les parties conviennent qu'un nombre suffisant de personnes professionnelles doit être maintenu pour éviter de compromettre la viabilité des projets de recherche en cours ou lorsqu'une interruption ou un retard dans les travaux de recherche risque de :

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

2-5.02 En cas de mésentente, les parties font appel au service de médiation du ministère du Travail.

CHAPITRE 3

COMMUNICATION ET DIALOGUE

3-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3-1.01 Les parties reconnaissent l'importance des valeurs suivantes :

- la collaboration en favorisant le dialogue et les communications entre elles ;
- la coopération de part et d'autre.

3-1.02 En tout temps, les parties acceptent de se rencontrer de façon diligente, avec ou sans la présence de personnes-ressources, en vue de traiter de toutes questions d'intérêt général relativement à l'application et à l'interprétation de la convention.

3-1.03 L'Employeur informe rapidement le Syndicat, de tout règlement, avis, directive ou communiqué écrit émis par la Direction des ressources humaines, s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des personnes professionnelles.

CHAPITRE 4

SANTÉ, SÉCURITÉ ET HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

4-1.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

4-1.01 L'Employeur, le Syndicat et les personnes professionnelles se soumettent aux droits et obligations prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

4-1.02 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes professionnelles et le Syndicat y collabore.

L'Employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

4-1.03 L'Employeur fournit gratuitement, à la personne professionnelle au travail, les soins requis en cas d'urgence.

4-1.04 L'Employeur met en place un Comité santé et sécurité au travail, en vertu de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* et une personne représentante du Syndicat y participe.

4-1.05 Le Comité santé et sécurité a pour fonction notamment de participer à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des personnes salariées de l'établissement, notamment les personnes professionnelles, afin de faire des recommandations écrites à l'Employeur.

Pour ce faire, le comité peut notamment:

- a) convenir des modes d'inspection des lieux de travail ;
- b) identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées ;
- c) recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus ;
- d) recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement ;
- e) recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité ;

- f) recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesure nécessaires, le contrôle des radiations, etc. ;
- g) recevoir et étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement ;
- h) recevoir et étudier les rapports statistiques d'accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- i) recommander à l'Employeur les priorités d'action en matière de santé et sécurité au travail aux fins du plan d'action ;
- j) informer les personnes salariées sur tout sujet jugé pertinent par le comité ;
- k) les parties peuvent convenir de confier au comité toute autre fonction.

Les fonctions du comité peuvent être revues, suivant l'évolution de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, et le cas échéant, celles-ci trouveront application.

4-1.06 L'Employeur libère, sans perte de salaire, la personne professionnelle, membre du Comité de santé et sécurité désignée par le Syndicat, aux fins d'enquête et de discussion de problèmes relatifs à la sécurité et à l'hygiène, et pour assister aux discussions conjointes dudit comité.

4-2.00 DROIT DE REFUS PRÉVU À LA LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

4-2.01 Une personne professionnelle a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

À l'exercice de ce droit de refus, la personne professionnelle doit en aviser sa personne supérieure immédiate et une personne représentante du Syndicat.

La personne professionnelle ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît la présente clause si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat, la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle exerce.

4-3.00 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

4-3.01 L'Employeur et le Syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement conformément aux différentes lois et chartes. À cette fin, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement y compris toute mesure incitant à la prévention de ce harcèlement.

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

4-4.00 DISCRIMINATION

4-4.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte et discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, contre une personne professionnelle à cause de sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap, ses liens de parenté, sa situation parentale, ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la Loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la Loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

CHAPITRE 5

PRATIQUES ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

5-1.00 UTILISATION DE DOCUMENTS

5-1.01 Tout document préparé par une personne professionnelle dans l'exercice de sa fonction ou sous sa responsabilité doit être signé par elle. Elle en porte la responsabilité professionnelle.

Toutefois, l'Employeur et la personne supérieure immédiate accorde liberté à toute personne professionnelle de ne pas signer un tel document s'il a été modifié sans son consentement.

L'Employeur et la personne supérieure immédiate gardent la prérogative de l'utilisation de ces documents dont ils demeurent propriétaires ; l'Employeur et la personne supérieure immédiate assument la responsabilité de cette utilisation.

Selon la *Politique sur la conduite responsable en recherche* de l'Employeur, la personne professionnelle ayant apporté une contribution appréciable au contenu de la publication ou du document sera présentée en tant qu'autrice si elle donne son consentement.

5-2.00 CONDUITE RESPONSABLE EN RECHERCHE

5-2.01 En tout temps, les parties acceptent de se rencontrer de façon diligente, avec ou sans la présence de personnes ressources, en vue de traiter de toutes questions d'éthique ou de conduite responsable en recherche, selon la démarche prévue aux procédures en vigueur.

5-3.00 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES DE TRANSFERT DE CONNAISSANCE

5-3.01 À la demande de la personne supérieure immédiate ou de l'Employeur, ou après avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite, la personne professionnelle peut donner des conférences dans le champ de sa compétence et participer à des activités pour le transfert de connaissances en rapport avec l'exercice de ses fonctions, et ce, sans perte de salaire.

5-4.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

5-4.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause de toute personne professionnelle dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de ses fonctions, dans le cadre des règlements, normes et procédures en vigueur chez l'Employeur. Il convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard, à moins de faute lourde de la part de la personne professionnelle, dont la preuve incombe à l'Employeur.

CHAPITRE 6

ATTRIBUTION DU TRAVAIL

6-1.00 AFFICHAGE, CANDIDATURE ET EMBAUCHE

Affichage

6-1.01 L'affichage est obligatoire pour toutes les offres d'affectation sauf dans les trois (3) cas suivants :

- le renouvellement d'une affectation conformément à l'article 6-1.14 ;
- toute affectation d'une durée de moins de cent quarante (140) heures sur une période d'au plus une (1) année ;
- la réactualisation de son affectation conformément à la clause 6-3.00 « Rappel prioritaire ».

L'Employeur transmet, par courrier électronique, l'offre d'affectation au Syndicat et à toutes les personnes professionnelles pour toute affectation nouvellement créée ou vacante qu'il veut combler et qui comportent plus de cent quarante (140) heures au total. L'Employeur utilise l'adresse courriel présente au dossier des personnes professionnelles.

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

6-1.02 L'offre d'affectation doit prévoir une période d'inscription d'au moins cinq (5) jours ouvrables.

6-1.03 L'offre d'affectation comprend :

- le titre d'emploi et la description de fonction ;
- la nature contractuelle de l'affectation ;
- la durée prévue de l'affectation ;
- le caractère renouvelable ou non ;
- temps complet ou temps partiel ;

- le nombre d'heures prévues par période de deux (2) semaines ;
- une indication en cas de nombre d'heures variable ;
- l'échelle de salaire (le taux horaire minimum et le taux horaire maximum) ;
- les exigences requises ;
- la date de fin de l'affichage en respect de l'article 6-1.02.

L'offre d'affectation mentionne, à titre indicatif :

- le lieu principal de travail ;
- le nom de la personne supérieure immédiate ;
- l'équipe de recherche, s'il y a lieu.

6-1.04 Si aucune candidature de personne professionnelle n'a été reçue dans les délais prescrits mentionnés à l'offre d'affectation, ou si aucune candidature n'a été considérée, l'Employeur et la personne supérieure immédiate peuvent procéder au recrutement par tout autre moyen jugé approprié.

6-1.05 Exceptionnellement, l'offre d'affectation transmise aux personnes professionnelles peut être affichée en simultané à l'externe du CdRV, et ce, après entente entre les parties.

Candidatures

6-1.06 La personne professionnelle intéressée par l'offre d'affectation doit poser sa candidature par écrit, selon le délai prévu à l'article 6-1.02 et 6-1.03. Elle transmet une lettre de motivation, faisant valoir son profil en lien avec les exigences recherchées par l'affectation, ainsi qu'un curriculum vitae à jour.

6-1.07 L'Employeur transmet au Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période d'inscription, la liste des personnes professionnelles qui ont posé leur candidature.

6-1.08 Pour que sa candidature soit considérée, la personne professionnelle doit satisfaire aux exigences requises.

Il incombe à l'Employeur et à la personne supérieure immédiate de démontrer que la candidature d'une personne professionnelle ne rencontre pas les exigences requises.

Attribution

- 6-1.09 Parmi les candidatures considérées, l'Employeur accorde l'affectation à la personne professionnelle que la personne supérieure immédiate juge la plus compétente. En cas de compétence égale, l'affectation est accordée à la personne professionnelle qui a le plus d'ancienneté au sein du Syndicat, calculée à la date de fin de l'affichage.

Avis d'affectation

- 6-1.10 L'Employeur transmet un avis d'affectation à la personne professionnelle retenue avec une copie au Syndicat pour toutes les embauches incluant celle de moins de cent quarante (140) heures.

L'Employeur communique avec la personne professionnelle dont la candidature est retenue. Elle doit, dans les deux (2) jours ouvrables suivants, confirmer son acceptation ou son refus à l'Employeur.

Dans l'éventualité où la personne professionnelle retenue refuse l'offre d'affectation et qu'une autre personne professionnelle rencontre les critères, le processus d'offre reprend, et ainsi de suite, jusqu'à épuisement de la liste des candidats de l'interne qui rencontrent les critères de sélection.

L'Employeur informe les personnes professionnelles que leur candidature n'a pas été retenue et les invite à communiquer avec la personne supérieure immédiate afin d'en connaître les motifs, le cas échéant.

À la fin du processus, si aucune personne professionnelle ayant posé sa candidature n'accepte l'affectation disponible selon le délai prévu au deuxième alinéa du présent article, ou n'est retenue, l'Employeur peut procéder au recrutement par tout autre moyen jugé approprié.

- 6-1.11 Pour être considérée à l'emploi la personne professionnelle nouvellement embauchée doit avoir effectué son premier jour de travail.

- 6-1.12 À l'acceptation de l'affectation par la personne professionnelle, la personne supérieure immédiate la contacte pour préciser les modalités de travail.

- 6-1.13 La procédure d'affichage en vue de procéder à l'embauche d'une personne professionnelle prévue aux articles 6-1.01 à 6-1.05 peut, pour des raisons exceptionnelles, être modifiée ou omise, et ce, avec le consentement écrit des parties.

- 6-1.14 Pour toute affectation à durée déterminée d'un (1) an et moins, l'offre d'affectation fait foi de la durée du lien d'emploi.

Pour toute affectation d'une durée d'un (1) an et plus, le renouvellement est automatique. Un avis est transmis annuellement à la personne professionnelle. Une copie est transmise au Syndicat.

Si le renouvellement n'est pas envisagé, la personne professionnelle est mise à pied en vertu de la clause 6-2.00 « Mise à pied ».

Modification des heures à l'affectation

6-1.15 La personne supérieure immédiate doit aviser l'Employeur d'une modification des heures à l'affectation, et ce, au moins quinze (15) jours ouvrables préalablement à l'entrée en vigueur de la modification.

Un avis écrit sera transmis à la personne professionnelle avec copie au Syndicat, au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue du changement.

Ces modifications des heures à l'affectation (diminution ou augmentation) sont justifiées par :

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

Dans tous les cas, l'accord de la personne professionnelle est requis par écrit et, un tel accord ou un désaccord, doit être signifié à l'Employeur et à la personne supérieure immédiate dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de l'Employeur. En l'absence d'une réponse de la personne professionnelle, l'Employeur considère l'acceptation de la modification des heures à l'affectation.

En cas de diminution des heures, lors du refus de la personne professionnelle, l'Employeur procédera à la mise à pied selon la clause 6-2.00 « Mise à pied ». Dans un tel cas, le préavis prévu à l'article 6-2.03 est réputé avoir été transmis à la personne professionnelle par l'envoi de l'avis écrit prévu au deuxième (2^e) alinéa du présent article.

En cas d'augmentation des heures, lors du refus de la personne professionnelle, l'Employeur procèdera à l'affichage d'une affectation pour les heures en sus en vertu de l'article 6-1.01, s'il y a lieu. Advenant que la nature du travail reliée à l'affectation ne permet pas de scinder les heures, les parties se rencontrent afin de trouver une alternative. Celle-ci peut mener ultimement à la mise à pied de la personne professionnelle.

6-2.00 MISE À PIED

6-2.01 Dans une équipe de recherche, l'Employeur en collaboration avec la personne supérieure immédiate peut procéder à la mise à pied d'une personne professionnelle, en raison de l'une ou l'autre des situations suivantes :

- fin de la période prévue pour l'affectation ;
- terminaison d'un projet de recherche ;
- renouvellement d'approbation éthique non accordée de façon définitive pour le projet ;
- cessation, épuisement ou diminution de l'aide financière prévue ;
- départ définitif ou absence pour une période prolongée de la personne chercheuse responsable sans réattribution de gestion temporaire à une autre personne chercheuse responsable ou à la direction scientifique. L'Employeur informe le Syndicat des impacts de cette réattribution sur les équipes de recherche ;
- réorientation de la recherche ou du mandat nécessitant l'embauche de personnes possédant des connaissances, qualifications, aptitudes ou habiletés différentes de celles de la personne professionnelle mise à pied. Le fardeau de la preuve, quant à la nécessité de posséder des connaissances, qualifications, aptitudes ou habiletés différentes, appartient à la personne supérieure immédiate et à l'Employeur ;
- compressions budgétaires, changements de priorités budgétaires ou réorganisation du travail.

6-2.02 À la suite d'une décision de faire une mise à pied dans une équipe de recherche, l'Employeur procède de la façon suivante :

- il identifie d'abord la personne professionnelle ayant le moins d'ancienneté ;

- il procède à la mise à pied de cette personne professionnelle, sauf si ses connaissances, qualifications et habiletés sont nécessaires pour l'exercice immédiat des affectations maintenues dans l'équipe de recherche. Dans ce cas, cette personne professionnelle demeure à l'emploi ;
- l'Employeur utilise le même processus pour identifier la personne professionnelle devant effectivement être mise à pied ;
- avant de procéder à la mise à pied de la personne professionnelle touchée par la présente clause, l'Employeur avise le Syndicat par écrit d'une telle décision, dans les meilleurs délais, en indiquant les motifs qui justifient sa décision.

6-2.03 Pour toute affectation prévue à l'article 6-1.14, lorsque la date de fin se voit modifiée par l'Employeur, pour l'une ou l'autre des raisons énumérées à l'article 6-2.01, l'Employeur est tenu de transmettre à la personne professionnelle, un préavis écrit. La durée de celui-ci est déterminée en fonction du nombre d'années d'ancienneté, tel que décrit dans le tableau ci-après :

Nombre d'années	Nombre de semaines
Moins de cinq (5) ans	Trois (3) semaines
Cinq (5) ans et moins de dix (10) ans	Quatre (4) semaines
Dix (10) ans et plus	Huit (8) semaines

Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

6-3.00 RAPPEL PRIORITAIRE

6-3.01 Lors de la réactualisation de son affectation au sein d'une équipe de recherche, dans les neuf (9) mois suivant la fin de celle-ci, en application de la présente clause, la personne professionnelle est rappelée en priorité, en autant que son nom figure sur la liste de disponibilité.

6-3.02 L'Employeur tente de joindre la personne professionnelle via les adresses de courrier électronique fournies par celle-ci ou par téléphone à au moins deux (2) reprises.

Si la personne professionnelle concernée ne donne pas une réponse affirmative à l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables du dernier avis, elle perd son droit de rappel prioritaire et son nom est maintenu sur la liste de disponibilité. Pour des circonstances exceptionnelles, le délai prévu au présent article peut être inférieur à cinq (5) jours ouvrables et, dans ce cas, le Syndicat en est informé.

6-4.00 INSCRIPTION À LA LISTE DE DISPONIBILITÉ

6-4.01 L'Employeur tient une liste de disponibilité de toutes les personnes professionnelles mises à pied en vertu de la clause 6-2.00 « Mise à pied » et qui comptent plus de six (6) mois de service continu. Le nom de la personne professionnelle est automatiquement inscrit sur la liste de disponibilité.

L'Employeur fait parvenir cette liste au Syndicat dans les soixante (60) jours ouvrables de la signature de la convention collective.

6-4.02 Cette liste, établie le premier (1^{er}) jour de chaque période comptable ou à toute autre date convenue entre l'Employeur et le Syndicat, dont copie est transmise au Syndicat, contient les données suivantes à l'égard de la personne professionnelle concernée :

- nom et prénom ;
- numéro matricule ;
- adresse domiciliaire et, si disponible au système, le courriel ;
- numéro de téléphone disponibles ;
- date du début de son service continu ;
- son ancienneté ;
- affectation terminée : titre d'emploi, nom de la personne supérieure immédiate et nom de l'équipe de recherche, s'il y a lieu, et date de fin de celle-ci.

Il incombe à la personne professionnelle d'informer l'Employeur des numéros de téléphone et d'une ou des adresses courriel où elle peut être jointe.

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

6-4.03 Une personne professionnelle est inscrite sur cette liste pendant une période égale à la durée de son service continu, sans excéder une période maximale de dix-huit (18) mois.

Après dix-huit (18) mois, le service continu d'une personne professionnelle, qui n'exerce aucune affectation au CdRV, prend fin et son lien d'emploi est rompu si elle n'exerce aucun autre emploi au sein de l'établissement.

Une personne professionnelle dont le nom est inscrit sur la liste de disponibilité et qui est embauchée pour une période de moins de cent quarante (140) heures de travail selon l'article 6-1.01 ne perd de ce seul fait, ni n'acquiert aucun droit à l'égard de la liste de disponibilité.

6-4.04 Une personne professionnelle peut renoncer à l'inscription de son nom sur la liste de disponibilité. Dans un tel cas, elle doit transmettre par écrit sa démission à l'Employeur pour son inscription au sein de la présente accréditation.

6-4.05 L'ordre de priorité des noms sur la liste de disponibilité est établi en fonction de la personne ayant le plus d'ancienneté à la personne ayant le moins d'ancienneté.

6-5.00 ANCIENNETÉ

6-5.01 L'ancienneté de la personne professionnelle s'acquiert dès son engagement au sein de l'unité de négociation.

6-5.02 L'ancienneté est calculée en année et en jours. Une année d'ancienneté correspond à trois cent soixante-cinq jours et quart (365,25) de calendrier.

L'ancienneté de la personne professionnelle à temps partiel est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, elle a droit à un virgule quatre (1,4) jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue à son affectation, un (1) jour de congé annuel pris et un (1) jour de congé férié. Aux fins du calcul de l'ancienneté pour les jours de congé férié, un virgule quatre (1,4) jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque deux (2) périodes de paie (treize (13) fois par année).

Lorsque la personne professionnelle à temps partiel travaille un nombre d'heures différent de celui prévu à son affectation pour une journée régulière de travail, son ancienneté se calcule, pour cette journée, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière de travail, le tout multiplié par un virgule quatre (1,4).

La personne professionnelle à temps partiel ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière (du 1^{er} avril au 31 mars).

Les heures supplémentaires sont exclues du calcul de l'ancienneté.

6-5.03 La personne professionnelle perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- congédiement ;

- abandon volontaire de son emploi ;
- mise à pied excédant dix-huit (18) mois sans avoir occupé d'affectation selon l'article 6-4.03 ;
- absence pour maladie ou accident autre que lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* après neuf cent quinze (915) jours consécutifs d'absence.

La personne professionnelle perd son ancienneté dans le cas suivant :

- absence sans motif valable et sans communication avec l'Employeur ou la personne supérieure immédiate pendant trois (3) jours consécutifs.

CHAPITRE 7

HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL

7-1.00 SEMAINE ET HORAIRE DE TRAVAIL

7-1.01 Les parties reconnaissent qu'il peut y avoir des modifications à la semaine de travail prévue à l'article 7-1.02 ou à l'horaire de travail prévu à l'article 7-1.04 en raison des exigences reliées à la recherche.

Semaine de travail

7-1.02 La semaine normale d'une personne professionnelle de recherche à temps complet est normalement de trente-cinq (35) heures et d'au plus quarante (40) heures.

La semaine d'une personne professionnelle de recherche à temps partiel est de moins de trente-cinq (35) heures. Le nombre d'heures est spécifié à l'affectation selon les modalités précisées à l'article 6-1.03.

7-1.03 Les heures d'une semaine normale de travail sont habituellement réparties sur cinq (5) jours du lundi au vendredi.

Horaire de travail

7-1.04 Les horaires de travail sont déterminés par la personne supérieure immédiate en tenant compte des besoins des activités de recherche :

- a) L'horaire assigné à une ou plusieurs personnes professionnelles au sein d'une équipe de recherche est habituellement respecté.
- b) Avant d'effectuer un changement d'horaire, la personne supérieure immédiate s'assure, que les personnes professionnelles concernées sont informées des raisons justifiant un tel changement et ont eu l'occasion de lui faire part de leurs suggestions.
- c) Dans la mesure du possible, la personne supérieure immédiate tient compte des suggestions des personnes professionnelles et l'horaire applicable est établi en fonction des exigences des activités de la recherche.

Aménagement des heures de travail

- 7-1.05 L'aménagement des heures de travail est possible selon le principe d'étalement des heures de travail et doit être effectué à l'intérieur d'une même période de deux (2) semaines de paie. Tout aménagement d'heures de travail doit être autorisé par la personne supérieure immédiate.
- 7-1.06 Selon l'affectation concernée et les exigences des activités de recherche, la distribution du nombre d'heure de travail par jour ou par semaine peut différer de ce qui est prévu à l'article 7-1.03.
- 7-1.07 Une personne professionnelle qui se prévaut de l'aménagement du temps de travail prévu à l'article 7-1.05 et qui effectue des heures en sus ou en moins de ce qui est prévu à son affectation en termes d'heures, est rémunérée en fonction des heures effectuées sans dépasser le nombre total d'une semaine normale de travail pour une personne professionnelle à temps complet.

Lors d'une variation de la semaine normale de travail d'une personne professionnelle impliquant un écart du nombre d'heures prévu à l'affectation survenant sur plus de deux (2) périodes de paie consécutives, l'Employeur fait les validations requises et s'assure de l'application de l'article 6-1.15, au besoin.

7-2.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 7-2.01 Les heures travaillées par une personne professionnelle à temps complet, à la demande de la personne supérieure immédiate, en sus de la semaine normale de travail établie selon l'article 7-1.02, sont considérées comme du temps supplémentaire.
- 7-2.02 Les heures travaillées par une personne professionnelle à temps partiel, à la demande de la personne supérieure immédiate, en sus du nombre d'heures de son affectation, sont considérées comme du temps supplémentaire uniquement si le total des heures travaillées dépasse une semaine normale de travail d'une personne professionnelle à temps complet.
- 7-2.03 La personne professionnelle qui travaille au-delà de quarante (40) heures dans une semaine est compensée à taux et demi (150 %) pour les heures excédentaires, à moins de l'application de l'article 7-1.05.

Modalité de rémunération du temps supplémentaire

7-2.04 Avec l'accord de la personne supérieure immédiate, la personne professionnelle détermine, à son choix, la modalité de rémunération associée au temps supplémentaire. Ce dernier est soit converti en temps à reprendre ou rémunéré sur la base du taux applicable.

Le temps à reprendre mis en banque doit être repris avant la fin du projet de recherche ou au plus tard dans les six (6) mois de la mise en banque de ces heures, selon la première des deux éventualités.

Le travail effectué en heures supplémentaires converti en temps à reprendre le sera jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures.

Le moment de la reprise du temps en banque doit être approuvé par la personne supérieure immédiate.

7-2.05 Lorsque les heures supplémentaires sont effectuées le dimanche, à la demande de la personne supérieure immédiate, la personne professionnelle détermine, à son choix, la modalité de rémunération associée au temps supplémentaire. Ce dernier est soit converti en temps à reprendre multiplié par deux (2) ou rémunéré à taux double (200 %).

CHAPITRE 8

CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

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.

8-1.00 STATUT DE PERSONNE PROFESSIONNELLE

8-1.01 Les qualifications minimales requises pour un emploi d'une personne professionnelle sont, soit le diplôme universitaire terminal de premier (1^{er}) 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 occupe à la date de la signature de la présente convention, le statut professionnel d'une personne professionnelle ne sera pas remis en cause du seul fait de l'absence du diplôme universitaire terminal de premier (1^{er}) cycle. Toutefois, si cette personne professionnelle doit occuper un autre emploi, son statut pourra alors être remis en cause pour une raison reliée aux exigences spécifiques d'un emploi.

8-1.02 La scolarité est évaluée en termes de cycle universitaire suivant le système actuellement en vigueur dans les universités québécoises et non en termes d'années de scolarité.

8-1.03 Exceptionnellement, l'Employeur peut reconnaître des années d'expérience pertinente comme équivalence dans le cas où une personne candidate possède un niveau de scolarité inférieur aux qualifications minimales requises.

8-2.00 CLASSIFICATION, CLASSEMENT ET AVANCEMENT D'ÉCHELON

Classification

8-2.01 Les descriptions de fonctions, les rangements et leur échelle de salaire des personnes professionnelles apparaissent à l'annexe 2.

Le niveau de rangement attribué à une description de fonction fait référence au même rangement que ceux prévus à la « *Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux* ».

- 8-2.02 Les échelles de salaire prévues s'appliquent pour toute personne professionnelle qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, était effectivement classée dans l'une ou l'autre des descriptions de fonction prévues à l'annexe 2.

Classement

- 8-2.03 Pour bénéficier des échelles de salaire, lors de l'embauche au CdRV, la personne professionnelle doit posséder les qualifications minimales prévues à sa description de fonction.
- 8-2.04 Lors de son engagement, la personne professionnelle est classée au premier échelon dans l'échelle de salaire propre à sa fonction si elle ne possède que le diplôme terminal d'études universitaires requérant un minimum de seize (16) années d'études.

Intégration dans les échelles de salaire

- 8-2.05 L'Employeur évalue la scolarité additionnelle prévue à l'article 8-2.07 et l'expérience antérieure pertinente prévue à l'article 8-2.12 afin de déterminer l'échelon applicable à l'intérieur de l'échelle de salaire de sa fonction.
- 8-2.06 Le nombre d'années d'expérience professionnelle utilisé afin de qualifier une personne professionnelle à une fonction, selon les modalités de l'article 8-1.03, ne peut être utilisé deux fois aux fins d'avancement d'échelon lié à l'expérience professionnelle.

Scolarité additionnelle

- 8-2.07 Il s'agit de la formation académique pertinente à l'affectation exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1^{er}) cycle.
- 8-2.08 Une (1) année d'étude (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de la description de fonction d'une personne professionnelle équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne professionnelle, équivaut à une année et demie (1 ½) d'expérience professionnelle.

- 8-2.09 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.

8-2.10 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience professionnelle.

8-2.11 Exceptionnellement, un maximum de quatre (4) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience professionnelle pour les personnes professionnelles détentrices d'un doctorat de type recherche.

Expérience pertinente

8-2.12 Une (1) année d'expérience pertinente équivaut à une (1) année d'expérience aux fins de classement dans l'échelle de salaire de base, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement dans les échelles de salaire.

Aux fins du présent article, toute expérience acquise dans le cadre d'un emploi, dont les tâches et compétences sont comparables à celles recherchées à l'affectation à combler, est analysée afin d'être considérée comme de l'expérience pertinente.

Preuve de l'expérience acquise

8-2.13 La personne professionnelle doit faire la preuve de son expérience pertinente acquise. Elle doit présenter à l'Employeur une attestation écrite à cet effet dans les soixante (60) jours de son embauche à défaut de quoi, son expérience acquise n'est reconnue qu'à compter de la date de la présentation de cette preuve.

L'Employeur s'engage à exiger la preuve des années d'expérience pertinente dès son embauche à défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer un délai de prescription.

8-2.14 Une personne professionnelle ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

Ajustement salarial

8-2.15 En cours d'emploi, la personne professionnelle peut, en tout temps, demander que son dossier soit ajusté en déposant les pièces pertinentes de scolarité ou d'expérience correspondant aux critères établis aux articles 8-2.08 et 8-2.12. Le nouveau salaire de la personne professionnelle est rétroactif à compter du dépôt desdites pièces pertinentes.

Avancement d'échelon

8-2.16 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 18.

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

- 8-2.17 À sa date d'avancement d'échelon la personne professionnelle bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon.

Cependant, en application du deuxième (2^e) alinéa de l'article 8-2.08, la personne professionnelle qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne professionnelle.

Révision de la classification

- 8-2.18 Le CRT est convoqué afin d'étudier et de rendre une décision concernant les litiges soumis à la suite de la classification et de la détermination des échelons découlant de l'intégration des personnes professionnelles dans les échelles de salaire. La décision du comité est finale.

Tout litige quant à la valeur de l'expérience acquise, ou quant à son caractère comparable, peut être soumis à la procédure prévue au chapitre 16 « Mécanisme de règlement des griefs et d'arbitrage ».

Obtention d'une nouvelle affectation dans une autre fonction

- 8-2.19 Lors de l'obtention d'une nouvelle affectation dans une autre fonction, le salaire est fixé selon les modalités suivantes :
- a) si le rangement est supérieur, le taux horaire de la nouvelle échelle de salaire sera celui égal ou immédiatement supérieur de l'échelle de salaire que quitte la personne professionnelle ;
 - b) si le rangement est inférieur, une réévaluation de la formation académique requise ainsi que de son expérience acquise est effectuée afin d'établir l'échelon approprié dans la nouvelle échelle de salaire.

8-3.00 ÉCHELLES DE SALAIRE ET MÉCANISMES D'AUGMENTATION

Échelles de salaire

- 8-3.01 Les échelles de traitement et les augmentations pour les personnes professionnelles pour la durée de la convention collective apparaissent à l'annexe 2.

Mécanismes d'augmentation

- 8-3.02 Pour toute la durée de la convention collective et jusqu'au renouvellement de celle-ci, l'Employeur indexera du même pourcentage d'augmentation les échelles salariales, et ce annuellement, conformément à la Politique salariale que le Gouvernement du Québec appliquera à ses propres personnes salariées de même rangement que ceux prévus à la « *Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux* ».

- 8-3.03 L'Employeur ajustera annuellement, à compter du 1^{er} avril 2025, pour la durée de la convention collective, les échelles de salaire avec effet rétroactif au 1^{er} avril de l'année financière où l'augmentation aura été accordée afin d'égaliser l'indexation offerte aux personnes salariées de même rangement que ceux prévus à la « *Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux* ».

- 8-3.04 Aux fins d'application de la présente clause, l'Employeur fournit au Syndicat la liste, avec leur dernière adresse connue, des personnes professionnelles qui ont quitté le service de l'Employeur et qui auraient droit au versement d'un montant de rétroactivité.

L'Employeur verse, aux personnes professionnelles ayant quitté à la date du début de la convention collective, les sommes rétroactives auxquelles elles ont droit. L'Employeur communique au Syndicat la liste des noms de personnes professionnelles pour lesquelles le dépôt des sommes dues a été refusé.

- 8-3.05 Lors de l'augmentation salariale prévue le 1^{er} avril de chaque année, la personne professionnelle conserve le même échelon qu'elle occupait le 31 mars précédent dans l'échelle de salaire indexée.

Cependant les échelles de salaire prévues s'appliquent pour toute personne qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, était effectivement classée dans l'un ou l'autre desdits titres d'emploi.

8-4.00 PÉRIODE DE DISPONIBILITÉ

- 8-4.01 La disponibilité d'une personne professionnelle doit préalablement faire l'objet d'une entente écrite avec la personne supérieure immédiate et le Service des ressources humaines.
- 8-4.02 La personne professionnelle qui demeure en disponibilité à la demande de sa personne supérieure immédiate à l'extérieur de ses heures régulières ou de sa semaine régulière de travail a droit à une (1) heure au taux de salaire de base pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.
- 8-4.03 Une personne professionnelle en disponibilité doit demeurer à une distance raisonnable de son lieu de travail pour lui permettre de se rendre sur les lieux dans un délai habituel.
- 8-4.04 La personne professionnelle en disponibilité qui doit se rendre sur les lieux du travail est rémunéré, en plus des heures cumulées selon le premier (1^{er}) alinéa du présent article, conformément à la clause 7-2.00 « Temps supplémentaires ».
- 8-4.05 La personne professionnelle en disponibilité qui fait une intervention sans être dans l'obligation de se rendre au travail est rémunérée pour le temps requis par l'intervention. Toutefois, la personne professionnelle sera rémunérée pour un minimum d'une (1) heure au taux applicable. Un nouveau rappel effectué au cours de la même heure s'effectue en temps continu dans le cadre du premier rappel.

CHAPITRE 9

CONGÉS ANNUELS ET AUTRES CONGÉS

9-1.00 CONGÉ ANNUEL

9-1.01 La période de référence donnant droit au congé annuel s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

Personne professionnelle ayant moins d'un an de service continu

9-1.02 Toute personne professionnelle ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) de congé annuel par mois de service.

Cette personne professionnelle qui, au 30 avril a moins d'un (1) an de service, peut compléter à ses frais jusqu'à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel après entente avec la personne supérieure immédiate quant au choix des dates.

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

La personne professionnelle embauchée entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois inclusivement est considérée, aux fins des alinéas précédents du présent article, comme ayant un (1) mois complet de service.

Personne professionnelle ayant un (1) an et plus de service continu

9-1.03 Toute personne professionnelle qui, au 30 avril a au moins un (1) an de service, a droit à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel.

Toute personne professionnelle qui a au moins quinze (15) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant :

Années de service continu	Congé annuel
Quinze (15) ans	Vingt et un (21) jours ouvrables
Seize (16) ans	Vingt-deux (22) jours ouvrables
Dix-sept (17) ans	Vingt-trois (23) jours ouvrables
Dix-huit (18) ans	Vingt-quatre (24) jours ouvrables
Dix-neuf (19) ans et plus	Vingt-cinq (25) jours ouvrables

Indemnité

9-1.04 La personne professionnelle à temps complet reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était normalement au travail.

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

Années de service au 30 avril	Nombre de jours	Pourcentage de congés annuels ouvrables (%)
Moins de quinze (15) ans	Vingt (20) jours	8,77
Quinze (15) ans	Vingt et un (21) jours	9,25
Seize (16) ans	Vingt-deux (22) jours	9,73
Dix-sept (17) ans	Vingt-trois (23) jours	10,22
Dix-huit (18) ans	Vingt-quatre (24) jours	10,71
Dix-neuf (19) ans et plus	Vingt-cinq (25) jours	11,21

9-1.05 Lorsqu'une personne professionnelle perd son emploi en vertu de la clause 6-2.00 « Mise à pied » et est inscrite sur la liste de disponibilité, elle reçoit, sur demande écrite, l'indemnité de congé annuel acquise dont elle n'a pas bénéficié.

9-1.06 Au moins vingt (20) jours ouvrables avant la prise de son congé annuel ou selon le mécanisme établi avec la personne supérieure immédiate, la personne professionnelle doit faire connaître, par écrit, à celle-ci, ses préférences quant à son choix de date.

9-1.07 Le choix des dates du congé annuel d'une personne professionnelle est déterminé par la personne supérieure immédiate en fonction des besoins de la recherche et en tenant compte de la préférence exprimée par la personne professionnelle.

9-1.08 Pour les personnes professionnelles 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.

La personne professionnelle ayant droit à plus de dix (10) jours ouvrables de congé annuel peut choisir de prendre les journées additionnelles de congé annuel de manière fractionnée.

9-1.09 Lorsqu'une personne professionnelle quitte son emploi, elle a droit à une indemnité prévue de vacances accumulées jusqu'à son départ selon les modalités déterminées à l'article 9-1.04.

9-2.00 CONGÉS FÉRIÉS

9-2.01 Les jours suivants sont considérés comme congés fériés :

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

La personne professionnelle peut utiliser jusqu'à deux (2) jours de maladie prévus à la clause 9-3.00 « Congés de maladie » entre le jour de Noël et le jour de l'An.

9-2.02 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de travail pour la personne professionnelle à temps complet, elle est en congé et reçoit son plein salaire pour cette journée, sauf lorsque la personne professionnelle s'est absentée 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.

9-2.03 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de travail pour la personne professionnelle à temps complet à qui sont attribuées une ou des affectations totalisant trente-cinq (35) heures et plus par semaine, elle est en congé et elle reçoit le salaire pour cette journée.

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

9-2.04 La personne professionnelle qui, à la demande de la personne supérieure immédiate, 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.

9-3.00 CONGÉS DE MALADIE

9-3.01 La personne professionnelle à temps complet a droit à neuf virgule six (9,6) jours ouvrables de congé de maladie par année de service dont six (6) jours peuvent être pris séparément pour motifs personnels sur préavis de vingt-quatre (24) heures. La prise du congé pour motif personnel ne doit pas avoir pour effet de causer un préjudice sérieux au fonctionnement du projet de recherche.

9-3.02 Les congés pour motifs personnels peuvent être pris par anticipation à même les jours de congés de maladie que la personne professionnelle accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. En cas de départ avant la fin de l'année, la personne professionnelle doit rembourser l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congé pris par anticipation et non encore acquis.

Ces jours s'accumulent au rythme de zéro virgule quatre-vingts (0,80) jour ouvrable par mois de service complet.

9-3.03 Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés de maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

9-3.04 La personne professionnelle qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés maladie auxquels elle a droit selon l'article 9-3.01, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année ou, au moment de son départ, le paiement des jours accumulés à cette date, et ce, au taux du salaire régulier.

9-3.05 Pour la personne professionnelle à temps partiel, elle n'est créditée d'aucun jour de maladie mais elle reçoit un pourcentage de quatre virgule vingt et un pour cent (4,21 %) de son salaire hebdomadaire durant toute la durée de son (ses) affectation(s).

Pour la personne à temps partiel exclue du régime d'assurance maladie de base prévu à la clause 11-3.00 « Régime de base d'assurance-maladie », elle reçoit un pourcentage de six virgule vingt et un pour cent (6,21 %) de son salaire hebdomadaire durant toute la durée de son (ses) affectation(s).

9-3.06 La personne professionnelle doit aviser la personne supérieure immédiate dès le début de son absence pour cause de maladie ou d'accident et elle doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la durée du congé.

9-4.00 CONGÉS SOCIAUX

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

Dans le cas de décès

- 9-4.01
- a) De la personne conjointe, ou d'un enfant de la personne professionnelle, la personne professionnelle a droit à un congé de six (6) jours ouvrables consécutifs ;
 - b) Du père, de la mère, du père de la personne conjointe, de la mère de la personne conjointe, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, la personne professionnelle a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs ;
 - c) Du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du frère de la personne conjointe, de la sœur de la personne conjointe, la personne professionnelle a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs ;
 - d) Des grands-parents, des petits-enfants, la personne professionnelle a droit à deux (2) jours ouvrables consécutifs ;
 - e) Du père ou de la mère, légalement reconnus, de son enfant d'âge mineur si la personne professionnelle n'est pas sa personne conjointe, elle a droit à un (1) jour ouvrable.

Le congé, prévu à l'un ou l'autre des sous-paragraphes précédents, peut être pris entre la date du décès et la date des funérailles inclusivement, et ce, au choix de la personne professionnelle. Le congé de plus d'un (1) jour de calendrier doit être pris de manière continue.

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

Dans le cas des sous-paragraphe a), b) et c), il est également loisible à la personne professionnelle d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés ou du temps supplémentaire accumulé ou un congé sans solde d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

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

Dans le cas de mariage

9-4.02 À l'occasion de son mariage ou union civile, toute personne professionnelle a droit à une (1) semaine de congé avec salaire.

Ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à l'affectation de la personne professionnelle à cette date.

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

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

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

Dispositions générales

9-4.03 Pour bénéficier d'un congé sans solde dans le cas des congés sociaux prévus aux articles 9-4.01 et 9-4.02, la personne professionnelle doit fournir une attestation de ce statut de personne conjointe au sens de la définition apparaissant à l'article 1-2.01.

De plus, sous réserve des dispositions de l'article 9-4.01, sous-paragraphe c), elle 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 professionnelle avec laquelle elle vit. Cependant, cette renonciation ne s'applique pas dans le cas de mariage et de décès des enfants légalement reconnus.

9-4.04 Dans le cas des jours d'absence prévus aux articles 9-4.01 et 9-4.02 ne sont rémunérés que les jours où la personne professionnelle doit être au travail et selon le nombre d'heures prévu à son horaire.

9-4.05 Dans tous les cas, la personne professionnelle doit prévenir la personne supérieure immédiate et, sur demande de l'Employeur, elle doit produire à 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.

Dans les cas de personne jurée

9-4.06 La personne professionnelle appelée à agir comme jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme jurée ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

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

Les jours d'absence prévus au présent article ne sont rémunérés que les jours où la personne professionnelle doit être au travail et selon le nombre d'heures prévu à son horaire.

9-5.00 CONGE SANS SOLDE

9-5.01 Après entente avec la personne supérieure immédiate et l'Employeur, la personne professionnelle ayant au moins douze (12) mois de service continu peut se prévaloir d'un congé partiel sans solde ou d'un congé sans solde. Ce congé peut être renouvelé une seule fois, avec l'accord de la personne supérieure immédiate et l'Employeur.

Le congé partiel sans solde ou congé sans solde est d'une durée minimale de quatre (4) mois et d'une durée maximale de douze (12) mois.

9-5.02 La demande doit être faite quarante-cinq (45) jours ouvrables avant le début du congé sans solde. L'Employeur doit répondre dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande.

9-5.03 La personne professionnelle conserve l'ancienneté acquise au moment de son congé, selon les modalités suivantes :

- a) la personne professionnelle conserve et accumule son ancienneté pendant le congé sans solde pour études, et ce, pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois ;

b) la personne professionnelle conserve et accumule son ancienneté pendant les douze (12) premiers mois pour tout autre type de congé sans solde.

9-5.04 Vingt (20) jours ouvrables avant la fin du congé sans solde, la personne professionnelle avise la personne supérieure immédiate et l'Employeur de son intention quant à son retour au travail. Advenant que l'affectation de la personne professionnelle ait pris fin durant son congé sans solde, elle est placée sur la liste de disponibilité selon la clause 6-4.00 « Inscription à la liste de disponibilité ».

La personne professionnelle qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé sans solde est réputée avoir remis sa démission à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la convention collective, auquel cas la personne professionnelle informe immédiatement l'Employeur du motif de son absence.

9-5.05 La personne professionnelle peut mettre fin en tout temps à son congé partiel sans solde ou son congé sans solde. Un préavis de trente (30) jours ouvrables est requis.

9-5.06 À moins d'entente contraire ou de dispositions contraires, la personne professionnelle en congé sans solde ne peut bénéficier des avantages prévus à la présente convention. Elle peut continuer à bénéficier du régime de retraite selon les dispositions contenues dans ce régime.

Elle peut continuer à bénéficier des régimes d'assurances collectives, si ces derniers le permettent, à la condition qu'elle en assume la totalité des coûts.

CHAPITRE 10

DROITS PARENTAUX

10-1.00 DROITS PARENTAUX

SECTION I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

10-1.01 Les indemnités prévues au présent chapitre sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Régime d'assurance-emploi (RAE) ne s'appliquent pas.

Sous réserve du paragraphe 1 de l'article 10-1.15 et de l'article 10-1.16, ces indemnités ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne professionnelle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du RQAP ou du RAE.

Dans le cas où la personne professionnelle partage avec l'autre personne conjointe des prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et le RAE, l'indemnité n'est versée que si la personne professionnelle reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant son congé.

10-1.02 Lorsque les parents sont tous deux (2) de sexe féminin, les indemnités et les avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

10-1.03 L'Employeur ne rembourse pas à la personne professionnelle les sommes qui pourraient être exigées soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*, soit par Emploi et Développement social (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

10-1.04 Le salaire hebdomadaire de base¹, le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

¹ On entend par « salaire hebdomadaire de base », le salaire régulier de la personne professionnelle, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

- 10-1.05 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent chapitre ne peut avoir pour effet de conférer à la personne professionnelle un avantage, pécuniaire ou non pécuniaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était demeurée au travail. Ainsi les indemnités prévues en vertu du présent chapitre cessent d'être versées à la date de la fin d'emploi.

Toutefois, toute indemnité ou prestation versée en vertu du congé de maternité, du congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, du congé de paternité ou au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant ou du congé d'adoption, dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out, continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

SECTION II – CONGÉ DE MATERNITÉ OU CONGÉ À LA PERSONNE À L'OCCASION DE LA GROSSESSE OU DE L'ACCOUCHEMENT

Admissibilité

- 10-1.06 La personne professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité ou à un congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des dispositions des articles 10-1.11 et 10-1.12, doivent être consécutives.

La personne professionnelle qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou partiel sans solde prévu au présent chapitre a aussi droit à ce congé de maternité ou ce congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement et aux indemnités prévues aux articles 10-1.14 à 10-1.16.

La personne professionnelle dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité ou du congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

- 10-1.07 La personne professionnelle a également droit à ce congé de maternité ou ce congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Répartition du congé

- 10-1.08 La répartition du congé de maternité ou du congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, avant et après l'accouchement, appartient à la personne professionnelle et comprend le jour de l'accouchement.

Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du RQAP et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Préavis écrit

- 10-1.09 Pour obtenir le congé de maternité ou le congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, la personne professionnelle doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une personne professionnelle de la santé habilitée à effectuer un suivi de la grossesse, 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 personne professionnelle doit quitter son affectation plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne professionnelle est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son affectation sans délai.

Sur réception de l'avis de congé de maternité ou de congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, l'Employeur doit faire parvenir un accusé de réception confirmant les dates de début et de fin du congé de maternité ou du congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement.

Prolongation du congé

- 10-1.10 Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne professionnelle a droit à une prolongation de son congé de maternité ou de son congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé après la naissance.

Suspension du congé

- 10-1.11 Lorsque la personne professionnelle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, elle peut suspendre son congé en retournant au travail. La suspension prend fin lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

En outre, lorsque la personne professionnelle est suffisamment rétablie de son accouchement et son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, elle peut, après entente avec l'Employeur, suspendre son congé en retournant au travail pendant la durée de l'hospitalisation. La suspension prend fin lorsque l'enfant réintègre la résidence familiale.

Fractionnement du congé

10-1.12 Sur demande de la personne professionnelle, le congé de maternité ou le congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement est fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la personne professionnelle doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu varie pour chacun des cas suivants :

- a) si l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines de suspension est équivalent au nombre de semaine que dure l'hospitalisation, sans toutefois excéder cent quatre (104) semaines ;
- b) si la personne professionnelle s'absente pour une situation visée par l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail*, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à cette loi ;
- c) si la personne professionnelle s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à cette loi.

Durant une telle suspension, la personne professionnelle est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. Elle bénéficie alors des avantages prévus à l'article 10-1.61.

Reprise du congé

10-1.13 Lors de la reprise du congé de maternité ou du congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement suspendu ou fractionné en vertu des articles 10-1.11 et 10-1.12, l'Employeur verse à la personne professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui restent à couvrir.

Indemnités versées lorsque la personne professionnelle est admissible au RQAP

10-1.14 La personne professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service² et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité ou le congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, une indemnité calculée selon la formule suivante³ :

1° en additionnant :

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

2° et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait, si elle en faisait la demande, du RQAP.

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

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

Indemnités versées lorsque la personne professionnelle est admissible au RAE

10-1.15 La personne professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité ou son congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, une indemnité calculée selon la formule suivante :

² La personne professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité et comporte une prestation ou une rémunération.

³ Cette formule est utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

1. Pour la semaine du délai de carence prévu au RAE, une indemnité calculée de la façon suivante⁴ :

en additionnant :

- A) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la personne professionnelle jusqu'à concurrence de 225 \$;
- B) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la personne professionnelle et le montant établi au précédent sous-paragraphe a).

2. Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe précédent, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1° en additionnant :

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

2° et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait, si elle en faisait la demande, du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi qu'une personne 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 RAE.

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

⁴ Cette formule est utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

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

L'article 10-1.18 s'applique au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités versées lorsque la personne professionnelle n'est pas admissible au RQAP ou au RAE

10-1.16 La personne professionnelle non admissible aux prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux articles 10-1.14 et 10-1.15.

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

En additionnant :

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

L'article 10-1.18 s'applique au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

Employeurs multiples

- 10-1.17 Lorsque la personne professionnelle travaille pour plus d'un employeur, parmi ceux prévus au sous-paragraphe c) de l'article 10-1.19, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1^o de l'article 10-1.14 ou au paragraphe 2 de l'article 10-1.15 et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne professionnelle produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale*.
- 10-1.18 L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne professionnelle en congé de maternité ou en congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, la diminution des prestations du RQAP attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la personne professionnelle durant le congé de maternité ou le congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, en prestations du RQAP, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-paragraphe 1^o de l'article 10-1.14 ou au paragraphe 2 de l'article 10-1.15. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son Employeur prévue à l'article 10-1.14 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

Modalités de versement des indemnités

- 10-1.19 Dans les cas prévus aux articles 10-1.14, 10-1.15 et 10-1.16 :
- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne professionnelle est rémunérée.

- b) L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne professionnelle admissible au RQAP ou au RAE, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent sous-paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le service, aux fins de la présente section, se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail où les normes et barèmes de rémunération de leurs personnes salariées sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*.

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service en vertu des articles 10-1.14, 10-1.15 et 10-1.16 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne professionnelle a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent sous-paragraphe.

- d) Le salaire hebdomadaire de la personne professionnelle à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité ou son congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement.

Si, pendant cette période, la personne professionnelle a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins de calcul de son salaire durant son congé de maternité ou son congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, on réfère au salaire de base à partir duquel de telles prestations ont été établies.

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

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité ou le congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement de la personne professionnelle à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité ou le congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

Les dispositions du présent alinéa constituent une des stipulations expresses visées par l'article 10-1.05.

Retour hâtif

- 10-1.20 Le congé de maternité ou le congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines. Si la personne professionnelle revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

Avis d'expiration du congé

- 10-1.21 L'Employeur doit faire parvenir à la personne professionnelle, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité ou du congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne professionnelle à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis prévu à l'alinéa précédent doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de son congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la section VI du présent chapitre.

La personne professionnelle qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne professionnelle qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

- 10-1.22 À la fin du congé de maternité ou du congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, l'Employeur réintègre la personne professionnelle dans l'emploi qu'elle occupait au moment de son départ à la condition que cet emploi existe encore, ou, le cas échéant, un emploi qu'elle a obtenu en vertu du chapitre 6 « Attribution du travail ». Dans le cas contraire, elle est inscrite sur la liste de disponibilité selon la clause 6-4.00 « Inscription à la liste de disponibilité ».

SECTION III – RETRAIT PRÉVENTIF ET CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE OU DE L'ALLAITEMENT

Affectation provisoire et congé spécial

- 10-1.23 La personne professionnelle peut demander qu'on l'affecte provisoirement à d'autres tâches conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* dans les cas suivants :
- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître ;
 - b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite ;
 - c) elle travaille régulièrement devant un écran cathodique.

La personne professionnelle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la personne professionnelle et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

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

La personne professionnelle ainsi affectée ou celle qui consent à occuper l'affectation de cette personne professionnelle conserve les droits et privilèges rattachés à leur affectation respective.

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

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

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

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

Congés pour complication, interruption et suivis de grossesse

10-1.24 La personne professionnelle a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin au choix de l'Employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la date du début du congé de maternité ou du congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement ;

- 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 personne professionnelle de la santé. Un certificat médical attestant de la grossesse doit être remis à l'Employeur.

10-1.25 Dans le cas des visites visées au sous-paragraphe c) de l'article 10-1.24, la personne professionnelle bénéficie d'un congé spécial avec maintien du salaire jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (1/2).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus par l'article 10-1.64, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par l'article 10-1.22. La personne professionnelle visée à l'article 10-1.24 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire, selon le cas.

Dans le cas du sous-paragraphe c) de l'article 10-1.24, la personne professionnelle doit d'abord avoir épuisé les cinq (5) jours prévus au premier alinéa du présent article.

SECTION IV – CONGÉ DE PATERNITÉ OU CONGÉ AU PARENT QUI N'A PAS DONNÉ NAISSANCE À L'ENFANT

Congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant – avec salaire

10-1.26 La personne professionnelle a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui.

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

La personne professionnelle a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse précédant la date prévue de l'accouchement.

La personne professionnelle qui a donné naissance à un enfant dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui a également droit à ce congé.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne professionnelle. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou de l'un de ses parents ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse. Dans le cas d'un projet de grossesse pour autrui, ce délai s'applique à compter du moment où l'enfant lui est confié, et ce, pour la personne professionnelle qui est partie au projet parental impliquant une grossesse pour autrui.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour une fête religieuse liée à la naissance de l'enfant (comme le baptême) à l'extérieur de la période de quinze (15) jours.

Congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant – avec indemnité

10-1.27 À l'occasion de la naissance de son enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, la personne professionnelle a aussi droit à un congé de paternité ou un congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 10-1.29 et 10-1.30, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour la personne professionnelle admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du RQAP et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Préavis écrit

10-1.28 Le congé de paternité ou le congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant prévu à l'article 10-1.27 est accordé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

Prolongation du congé

10-1.29 La personne professionnelle qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé prévu à l'article 10-1.27, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou de son congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical fourni par la personne professionnelle.

Suspension du congé

- 10-1.30 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne professionnelle peut, après entente avec l'Employeur, suspendre son congé prévu à l'article 10-1.27 en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

Fractionnement du congé

- 10-1.31 Sur demande de la personne professionnelle, le congé prévu à l'article 10-1.27 est fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la personne professionnelle doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu varie pour chacun des cas suivants :

- a) si l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines de suspension est équivalent au nombre de semaine que dure l'hospitalisation, sans toutefois excéder cent quatre (104) semaines ;
- b) si la personne professionnelle s'absente pour une situation visée par l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail*, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à cette loi ;
- c) si la personne professionnelle s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à cette loi.

Durant une telle suspension, la personne professionnelle est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. Elle bénéficie alors des avantages prévus à l'article 10-1.61.

Reprise du congé

- 10-1.32 Lors de la reprise du congé suspendu ou fractionné en vertu des articles 10-1.30 et 10-1.31, l'Employeur verse à la personne professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.

Indemnités versées lorsque la personne professionnelle est admissible au RQAP ou au RAE

- 10-1.33 Pendant le congé de paternité ou le congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant prévu à l'article 10-1.27, la personne professionnelle reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Les articles 10-1.14 et 10-1.15 s'appliquent au présent article, selon le cas, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités versées lorsque la personne professionnelle n'est pas admissible au RQAP ou au RAE

- 10-1.34 La personne professionnelle, non admissible aux prestations de paternité ou de congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant prévues au RQAP ou au RAE, reçoit, pendant le congé prévu à l'article 10-1.27, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si la personne professionnelle a complété vingt (20) semaines de service.

Les articles 10-1.14 et 10-1.15 s'appliquent au présent article, selon le cas, en faisant les adaptations nécessaires.

Employeurs multiples

- 10-1.35 Lorsque la personne professionnelle travaille pour plus d'un employeur, parmi ceux prévus au sous-paragraphe c) de l'article 10-1.19, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1^o de l'article 10-1.14 ou au paragraphe 2 de l'article 10-1.15 et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne professionnelle produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

- 10-1.36 L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne professionnelle en congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la personne professionnelle durant le congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder le montant brut établi à l'article 10-1.33. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son Employeur prévue à l'article 10-1.33 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

Modalités de versement des indemnités

10-1.38 Dans les cas prévus aux articles 10-1.27, 10-1.33 et 10-1.34 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne professionnelle est rémunérée.
- b) Dans le cas de la personne professionnelle admissible au RQAP ou au RAE, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou de l'autre de ces régimes.

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

- c) Le salaire hebdomadaire de base de la personne professionnelle à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de paternité ou son congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

Si, pendant cette période, la personne professionnelle a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire de base, il est entendu qu'aux fins de calcul de son salaire de base durant son congé de paternité ou son congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, on réfère au salaire de base à partir duquel de telles prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de paternité ou son congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant de la personne professionnelle à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité ou le congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

Les dispositions du présent alinéa constituent une des stipulations expresses visées par l'article 10-1.05.

Retour à l'expiration du congé

- 10-1.39 La personne professionnelle doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité ou son congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la section VI du présent chapitre.

La personne professionnelle qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne professionnelle qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

À la fin du congé de paternité ou du congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, l'Employeur réintègre la personne professionnelle dans l'emploi qu'elle occupait au moment de son départ à la condition que cet emploi existe encore, ou, le cas échéant, un emploi qu'elle a obtenu en vertu du chapitre 6 « Attribution du travail ». Dans le cas contraire, elle est inscrite sur la liste de disponibilité selon la clause 6-4.00 « Inscription à la liste de disponibilité ».

SECTION V – CONGÉ D'ADOPTION

Congé avec salaire

- 10-1.40 La personne professionnelle qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne professionnelle. Il doit être pris dans les quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence d'un de ses parents.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour une fête religieuse liée à la naissance de l'enfant (comme le baptême) à l'extérieur de la période de quinze (15) jours.

La personne professionnelle qui adopte l'enfant de sa personne conjointe, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire. Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

Congé avec indemnité

- 10-1.41 La personne professionnelle qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 10-1.44 et 10-1.45, doivent être consécutives.

Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine après la semaine où l'enfant est confié à la personne professionnelle.

Pour la personne professionnelle admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du RQAP et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

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

Préavis écrit

- 10-1.42 Le congé d'adoption prévu à l'article 10-1.41 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

Prolongation du congé

- 10-1.43 La personne professionnelle qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé d'adoption prévu à l'article 10-1.41, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical fourni par la personne professionnelle.

Durant cette prolongation, la personne professionnelle est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à l'article 10-1.61 durant cette période.

Suspension du congé

- 10-1.44 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne professionnelle peut, après entente avec l'Employeur, suspendre son congé prévu à l'article 10-1.41 en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

Fractionnement du congé

- 10-1.45 Sur demande de la personne professionnelle, le congé prévu à l'article 10-1.41 est fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la personne professionnelle doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu varie pour chacun des cas suivants :

- a) si l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines de suspension est équivalent au nombre de semaine que dure l'hospitalisation, sans toutefois excéder cent quatre (104) semaines ;
- b) si la personne professionnelle s'absente pour une situation visée par l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail*, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à cette loi ;
- c) si la personne professionnelle s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à cette loi.

Durant une telle suspension, la personne professionnelle est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. Elle bénéficie alors des avantages prévus à l'article 10-1.61.

Reprise du congé

- 10-1.46 Lors de la reprise du congé suspendu ou fractionné en vertu des articles 10-1.44 et 10-1.45, l'Employeur verse à la personne professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.

Indemnités versées lorsque la personne professionnelle est admissible au RQAP ou au RAE

- 10-1.47 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 10-1.41, la personne professionnelle reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou RAE.

Les articles 10-1.14 et 10-1.15 s'appliquent au présent article, selon le cas, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités versées lorsque la personne professionnelle n'est pas admissible au RQAP ou au RAE

- 10-1.48 La personne professionnelle qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE et qui adopte un enfant reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 10-1.41, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si elle a complété vingt (20) semaines de service.

Les articles 10-1.14 et 10-1.15 s'appliquent au présent article, selon le cas, en faisant les adaptations nécessaires.

Employeurs multiples

- 10-1.49 Lorsque la personne professionnelle travaille pour plus d'un employeur, parmi ceux prévus au sous-paragraphe c) de l'article 10-1.19, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1^o de l'article 10-1.14 ou au paragraphe 2 de l'article 10-1.15 et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne professionnelle produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale*.
- 10-1.50 L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne professionnelle en congé d'adoption, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la personne professionnelle durant le congé d'adoption, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder le montant brut établi à l'article 10-1.47. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son Employeur prévue à l'article 10-1.47 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

Modalités de versements des indemnités

10-1.51 Dans les cas prévus aux articles 10-1.41, 10-1.47 et 10-1.48 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne professionnelle est rémunérée.
- b) Dans le cas de la personne professionnelle admissible au RQAP ou au RAE, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou de l'autre de ces régimes.

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

- c) Le salaire hebdomadaire de base de la personne professionnelle à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé d'adoption.

Si, pendant cette période, la personne professionnelle a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire de base, il est entendu qu'aux fins de calcul de son salaire de base durant son congé d'adoption, on réfère au salaire de base à partir duquel de telles prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé d'adoption de la personne professionnelle à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé d'adoption comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

Les dispositions du présent alinéa constituent une des stipulations expresses visées par l'article 10-1.05.

Congé sans salaire en vue d'une adoption

- 10-1.52 La personne professionnelle bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant de la personne conjointe.

La personne professionnelle qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans solde est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Toutefois, ce congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP ou du RAE et les dispositions de l'article 10-1.41 s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à l'article 10-1.61.

- 10-1.53 Le congé pour adoption prévu à l'article 10-1-41 peut également prendre effet à la date du début du congé sans solde en vue d'une adoption prévu à l'article 10-1.52, si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si la personne professionnelle en décide ainsi lors de sa demande écrite prévue à l'article 10-1.42.

Durant ce congé sans solde en vue d'une adoption, la personne professionnelle bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachée aux congés sans solde à temps complet et à temps partiel prévue à la présente section.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans solde, la personne professionnelle bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé d'adoption.

Retour à l'expiration des congés d'adoption

- 10-1.54 La personne professionnelle doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption prévu aux articles 10-1.41 et 10-1.52, selon le cas, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la section VI du présent chapitre.

SECTION VI – PROLONGATION DES CONGÉS PRÉVUS À CE CHAPITRE PAR UN CONGÉ SANS SOLDE À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL

- 10-1.55 La personne professionnelle qui désire prolonger son congé de maternité ou congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant ou d'adoption bénéficie de l'une ou l'autre des deux (2) options ci-après énumérées, et ce, aux conditions stipulées :

- a) un (1) congé sans solde d'au plus soixante-cinq (65) semaines qui commence au moment décidé par la personne professionnelle et se termine au plus tard quatre-vingt-cinq (85) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption ou d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, quatre-vingt-cinq (85) semaines après que l'enfant lui a été confié ;

ou

- b) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans en prolongation du congé de maternité, à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, de paternité, du congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, du congé d'adoption, incluant lorsqu'il est pris dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui.

- 10-1.56 La personne professionnelle à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé sans solde à temps partiel établi sur une période maximale de deux (2) ans.

L'Employeur et la personne professionnelle conviennent de l'aménagement de ce congé sans solde à temps partiel.

À défaut d'entente sur le nombre de jours de congés par semaine, la personne professionnelle a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, durant une période n'excédant pas deux (2) ans. À défaut d'entente sur la répartition de ces jours, l'Employeur effectue cette répartition.

La personne professionnelle à temps partiel a également droit à ce congé sans solde à temps partiel. Les parties conviennent de l'aménagement de ce congé. À défaut d'entente sur la répartition de ces jours, l'Employeur détermine les modalités de la prise de ce congé. Toutefois, les autres dispositions de la convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

10-1.57 Pendant la durée de ce congé, la personne professionnelle est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

- a) d'un (1) congé sans solde à temps complet à un congé sans solde à temps partiel ou l'inverse, selon le cas ;
- b) d'un (1) congé sans solde à temps partiel à un congé sans solde à temps partiel différent.

Malgré ce qui précède, la personne professionnelle peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifiée dans sa première (1^{re}) demande de modification.

10-1.58 La personne professionnelle qui ne se prévaut pas de son congé sans solde à temps complet ou à temps partiel peut, pour la portion du congé dont sa personne conjointe ne s'est pas prévalué, bénéficier à son choix d'un congé sans solde à temps complet ou à temps partiel en suivant les formalités prévues.

10-1.59 Lorsque la personne conjointe de la personne professionnelle n'est pas une personne salariée du secteur public et parapublic, la personne professionnelle peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

Préavis écrit

10-1.60 Le congé sans solde à temps complet prévu au à l'article 10-1.55 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé sans solde à temps partiel prévu à l'article 10-1.56 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans les deux (2) cas, la demande doit préciser la date du retour au travail.

Droits durant le congé

10-1.61 Au cours du congé sans solde à temps complet ou congé sans solde à temps partiel prévu aux articles 10-1.55 et 10-1.56, la personne professionnelle bénéficie des droits suivants :

- a) elle accumule son ancienneté et son expérience ;
- b) elle peut continuer à participer aux régimes d'assurances collectives et de retraite qui lui sont applicables, si elle en fait la demande au début du congé et verse la totalité des primes.

Période de vacances

10-1.62 La personne professionnelle peut prendre sa période de congé annuel reporté immédiatement avant son congé sans solde à temps complet ou à temps partiel pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de maternité ou congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, son congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant ou son congé d'adoption, selon le cas.

Aux fins du présent article, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité ou congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, du congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, ou du congé d'adoption sont assimilés au congé annuel reporté.

Retour à l'expiration du congé sans solde

10-1.63 Au retour du congé sans solde ou du congé partiel sans solde, l'Employeur réintègre la personne professionnelle dans l'emploi qu'elle occupait au moment de son départ à la condition que cet emploi existe encore, ou, le cas échéant, un emploi qu'elle a obtenu en vertu du chapitre 6 « Attribution du travail ». Dans le cas contraire, elle est inscrite sur la liste de disponibilité.

SECTION VII – DISPOSITIONS DIVERSES

10-1.64 Durant le congé de maternité, le congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, de paternité, le congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, le congé d'adoption, incluant lorsqu'il est pris dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui et les prolongations prévues aux articles 10-1.10, 10-1.29 et 10-1.43, la personne professionnelle bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- a) l'assurance salaire court terme ;

- b) l'assurance vie, assurance maladie complémentaire et assurance salaire, à condition qu'elle verse sa contribution habituelle ;
- c) l'accumulation des congés annuels ;
- d) l'accumulation de l'ancienneté ;
- e) l'accumulation de l'expérience ;
- f) le droit de poser sa candidature à une affectation affichée et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

Report des vacances lors du congé de maternité ou du congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement

- 10-1.65 La personne professionnelle peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité ou du congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report.

Modifications législatives dans le secteur public

- 10-1.66 Advenant une modification au régime des droits parentaux dans les secteurs public et parapublic, les parties conviennent qu'à la demande de l'une ou l'autre, elles doivent se rencontrer afin de discuter de la possibilité d'intégrer de telles modifications dans la présente convention collective.

Advenant une modification au RQAP ou au RAE concernant les droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

De plus, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention collective.

10-2.00 CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Définition de membre de la famille

10-2.01 Pour l'application de cet article, on entend par « membre de la famille » les personnes suivantes :

- a) la personne conjointe de la personne professionnelle ;
- b) l'enfant de la personne professionnelle ;
- c) le père, la mère ou l'un des parents de la personne professionnelle ;
- d) le frère, la sœur de la personne professionnelle ;
- e) les grands-parents de la personne professionnelle ou de sa personne conjointe ;
- f) les personnes conjointes des personnes énumérées aux sous-paragraphes a) à e), leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme membre de la famille de la personne professionnelle :

- a) une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la personne professionnelle ou sa personne conjointe ;
- b) un enfant pour lequel la personne professionnelle ou sa personne conjointe a agi ou agit comme famille d'accueil ;
- c) la personne tutrice, curatrice ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la personne professionnelle ou de sa personne conjointe ;
- d) la personne inapte ayant désigné la personne professionnelle ou sa personne conjointe comme mandataire ;
- e) toute autre personne à l'égard de laquelle la personne professionnelle a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle lui procure en raison de son état de santé.

Congé pour responsabilités familiales (jusqu'à dix (10) jours par année)

- 10-2.02 Sous réserve des autres dispositions de la convention, la personne professionnelle peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de sa personne conjointe, pour des raisons de garde, de santé, de sécurité ou d'éducation ou en raison de l'état de santé de sa personne conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les jours ainsi utilisés sont déduits des heures d'absence du travail accumulées en vertu des dispositions de la clause 9-3.00 « Congé de maladie » ou, à défaut, ces absences sont sans solde, selon le choix de la personne professionnelle. Elle doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

Ce congé peut être fractionné en journée. La personne professionnelle doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible. Une journée peut aussi bien être fractionnée si la personne supérieure immédiate y consent.

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

Congé sans solde à temps complet ou à temps partiel pour prendre soin d'un enfant mineur

- 10-2.03 Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne professionnelle dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne professionnelle concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux articles 10-1.22, le dernier alinéa de 10-1.39, 10-1.54, 10-1.60, 10-1.61 et 10-1.62.

Autres congés sans solde prévus dans la *Loi sur les normes du travail*

- 10-2.04 La personne professionnelle peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la *Loi sur les normes du travail*, en informant l'Employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

Pendant ce congé sans solde, la personne professionnelle accumule son service continu. La personne professionnelle peut continuer à participer aux régimes d'assurances collectives et de retraite qui lui sont applicables, si elle en fait la demande au début du congé et verse la totalité des primes. Elle a également le droit de postuler sur un emploi conformément au chapitre 6 « Attribution du travail ». Si elle obtient l'emploi, le retour au travail est dans les trente (30) jours de l'obtention du nouvel emploi.

À l'expiration de ce congé sans solde, l'Employeur réintègre la personne professionnelle dans l'affectation qu'elle occupait au moment de son départ à la condition que cette affectation existe encore, sinon elle est inscrite sur la liste de disponibilité ou le cas échéant, une affectation qu'elle a obtenu en vertu du chapitre 6 « Attribution du travail ». S'il y a plus d'une affectation, la réintégration s'applique à la même condition.

CHAPITRE 11

LES RÉGIMES D'ASSURANCES

11-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES AUX RÉGIMES D'ASSURANCE

11-1.01 Les dispositions relatives aux régimes d'assurance existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

11-1.02 Les régimes d'assurance prévus au présent chapitre sont prolongés jusqu'à ce qu'ils soient remplacés par de nouveaux régimes établis conformément aux dispositions de la présente convention collective.

11-1.03 Le Syndicat agit à titre de preneur du contrat du régime de base d'assurance maladie et de ces régimes complémentaires prévus à ce contrat.

11-1.04 Les autres régimes prévus au présent chapitre (clauses 11-4.00 « Régime d'assurance salaire de courte durée » et 11-5.00 « Régime de base d'assurance-vie ») sont fournis par l'Employeur.

11-1.05 Les parties se rencontrent au besoin pour tenter de régler les difficultés reliées à l'administration des différents régimes d'assurance.

11-1.06 L'Employeur exécute les travaux requis pour la mise en place et l'application du régime de base d'assurance maladie selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le Syndicat.

L'Employeur collabore à toute campagne relative aux différents régimes d'assurances. Il effectue notamment les opérations suivantes :

- a) l'information aux personnes professionnelles ;
- b) l'inscription et le retrait des personnes professionnelles ;
- c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de la personne assurée par l'assureur ;
- d) la communication à l'assureur des demandes de cessation d'adhésion ;
- e) la perception des cotisations requises et la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des personnes professionnelles ;

- f) la remise aux personnes professionnelles des formulaires de demande d'adhésion et de réclamation, des communiqués, des brochures, des certificats d'assurance ou autres fournis par l'assureur ;
 - g) la transmission des renseignements normalement requis de l'Employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations ;
 - h) la transmission à l'assureur du nom des personnes professionnelles qui ont fait part à l'Employeur de leur décision de prendre leur retraite.
- 11-1.07 En contrepartie de la contribution de l'Employeur aux prestations d'assurance prévues au présent chapitre, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'Employeur.

11-2.00 ADMISSIBILITÉ

- 11-2.01 Les personnes professionnelles assujetties à la convention collective bénéficient après trois (3) mois de service continu des régimes d'assurance prévus au présent chapitre.
- 11-2.02 La période de trois (3) mois, prévue à l'article 11-2.01, ne s'applique pas dans les cas suivants :
- a) lorsqu'après avoir quitté d'une façon définitive l'Employeur, la personne professionnelle revient à l'intérieur d'une période ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier suivant son départ ;
 - b) lorsque la personne professionnelle change d'accréditation syndicale au sein de l'Employeur et qu'il ne s'écoule pas une période supérieure à trente (30) jours entre le moment où elle a quitté et commencé à travailler dans la nouvelle accréditation syndicale, et ce, pourvu que le régime d'assurance salaire de courte durée prévu à la clause 11-4.00 « Régime d'assurance salaire de courte durée » existe encore.
- 11-2.03 Malgré l'article 11-2.01, dans le cas où une personne professionnelle bénéficie d'un congé sans solde prévu à la clause 9-5.00 « Congé sans solde » et aux articles 10-1.55 à 10-1.59, elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires des régimes d'assurances prévus au présent chapitre.

11-3.00 RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

Obligation régime de base d'assurance-maladie

11-3.01 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire selon les modalités du contrat prévu à l'article 11-1.03.

Refus ou retrait du régime de base d'assurance-maladie

11-3.02 Une personne professionnelle peut, moyennant un préavis à l'Employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à condition qu'elle établisse qu'elle est assurée en vertu d'un régime d'assurance collective ou d'un régime d'avantages sociaux comportant des prestations similaires ou, si le contrat le permet, du régime général d'assurance-médicaments assumé par la Régie d'assurance-maladie du Québec (RAMQ).

Une personne professionnelle qui a refusée ou cessée de participer au régime de base d'assurance maladie peut y participer à nouveau selon les conditions prévues au contrat.

Teneur du régime de base d'assurance-maladie

11-3.03 Le régime de base couvre les personnes professionnelles, selon les modalités du contrat d'assurance, les médicaments vendus, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, par une pharmacienne ou un pharmacien licencié(e) ou d'une infirmière praticienne spécialisée dûment autorisée.

La teneur du régime de base pourra être agencée, selon les modalités du contrat, de façon à inclure en partie ou en totalité les prestations suivantes :

- le transport en ambulance ;
- les frais hospitaliers et médicaux non remboursables à l'extérieur du Canada si la condition de la personne professionnelle nécessite son hospitalisation à l'extérieur du Canada ;
- l'achat d'un membre artificiel à la suite d'un accident survenu au cours de la période assurée ;
- autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaire au traitement de la maladie ;
- les frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

Contribution de l'Employeur

11-3.04 Pour la personne professionnelle, la contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance-maladie, à chaque période de paie, est la suivante :

- a) Dans le cas d'une personne professionnelle participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge : 29,44 \$/par période de paie (au prorata du nombre de jours assurés) ;
- b) Dans le cas d'une personne professionnelle participante assurée seule : 12,92 \$/par période de paie (au prorata du nombre de jours assurés).

11-3.05 La contribution prévue à l'article 11-3.04 cesse dans les cas suivant :

- a) à compter de la cinquante-troisième (53^e) semaine de l'invalidité d'une personne professionnelle selon l'article 11-4.01 ;
- b) lors d'une suspension selon le chapitre 14 « Mesures disciplinaires » ou à compter de son congédiement jusqu'à l'obtention, s'il y a lieu, d'une sentence arbitrale, la participation au régime de base d'assurance maladie demeure obligatoire et la personne professionnelle paye seule toutes les contributions. Dans le cas d'un congédiement, l'Employeur n'est plus responsable de la perception des primes et contributions.

11-4.00 RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE DE COURTE DURÉE

Définition d'invalidité

11-4.01 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de toute autre intervention chirurgicale reliée à la planification familiale, d'une maladie, d'un accident, d'une complication de grossesse ou d'un don d'organe ou de moelle osseuse, faisant l'objet d'un suivi médical et qui rend la personne professionnelle totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son affectation ou de tout autre affectation analogue et comportant une rémunération similaire.

11-4.02 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par l'équivalent de moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne professionnelle n'établisse à la satisfaction de l'Employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

11-4.03 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne professionnelle elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne professionnelle reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.

Teneur du régime d'assurance salaire

11-4.04 Une personne professionnelle a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, si une personne professionnelle doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, l'article 9-3.02 s'applique.

Toutefois, en cas de départ avant la fin de l'année, la personne professionnelle doit rembourser l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés de maladie pris par anticipation et non encore acquis ;

b) à compter de la sixième (6^e) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines, au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

Pour les personnes professionnelles à temps partiel, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des douze (12) dernières semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de congé de maternité ou congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, de congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, de congé d'adoption ou de congé annuel n'a été autorisée par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein. Ce montant ne peut correspondre à un nombre de jours inférieurs à celui prévu à son (ses) affectation(s).

- 11-4.05 Par la suite, le calcul de la prestation est ajusté, le cas échéant, du taux de croissance de l'échelle de salaire aux dates prévues à la présente convention collective ou en fonction de l'avancement d'échelon prévu à son échelle de salaire ou les deux.

Cumul de l'expérience et assurance-salaire

- 11-4.06 Pour toute période d'invalidité, la personne professionnelle accumule son expérience aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Pièces justificatives et assurance-salaire

- 11-4.07 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par l'Employeur. La personne professionnelle doit fournir les pièces justificatives raisonnablement exigibles.
- 11-4.08 La personne professionnelle a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'Employeur.
- 11-4.09 La personne professionnelle a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative est dûment complétée.

Réadaptation

- 11-4.10 À compter de la huitième (8^e) semaine d'invalidité au sens de l'article 11-4.01, une personne professionnelle qui reçoit des prestations d'assurance salaire de courte durée peut, sur recommandation du médecin désigné par l'Employeur ou à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une (1) ou plusieurs période(s) de réadaptation à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs, tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance salaire.

Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'Employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la personne professionnelle d'accomplir toutes les fonctions reliées à l'affectation qu'elle occupait avant le début de son invalidité.

Les prestations payables au cours de cette période de réadaptation sont équivalentes aux prestations d'assurance salaire, qu'elle recevrait si elle n'était pas en période de réadaptation, réduites d'un montant équivalent à quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire brut qu'elle reçoit pour le travail effectué au cours de cette période de réadaptation.

Le paiement de cette prestation s'effectue à la condition que le travail continue d'être en fonction de la réadaptation de la personne professionnelle à son affectation et que son invalidité persiste.

- 11-4.11 L'Employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné, prolonger une période de réadaptation pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. L'Employeur et la personne professionnelle peuvent aussi convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger une période de réadaptation pour cette même durée.

Toute période de réadaptation ne peut avoir pour effet de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance salaire, au-delà de cinquante-deux (52) semaines de prestations pour cette invalidité.

Assignment

- 11-4.12 L'Employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné ou avec l'accord du médecin traitant, assigner temporairement une personne professionnelle qui reçoit des prestations d'assurance salaire, prioritairement aux personnes professionnelles de la liste de disponibilité, à des fonctions correspondant à ses capacités résiduelles prioritairement au sein du CdRV puis au sein de la Direction de la coordination de la mission universitaire (DCMU).

- 11-4.13 Cette assignation ne doit pas comporter de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Cette assignation ne peut avoir pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance salaire au-delà de cinquante-deux (52) semaines de prestation pour cette invalidité.

- 11-4.14 Durant cette assignation, la personne professionnelle ne peut recevoir, pour le temps travaillé, un salaire moindre que celui qu'elle recevait avant le début de son invalidité.

Régime de retraite et assurance salaire

- 11-4.15 La personne professionnelle continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) tant que les prestations prévues à l'article 11-4.04 demeurent payables y compris le délai de carence et pour une (1) année additionnelle si elle est invalide à la fin du 12^e mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période.
- 11-4.16 La personne professionnelle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) à l'article 11-4.04 ou à l'expiration du délai prévu au deuxième (2^e) alinéa de l'article 11-4.32.
- 11-4.17 Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du RREGOP et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la prestataire le statut de personne professionnelle ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

Assurance salaire et prise de retrait

- 11-4.18 Le paiement de la prestation cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne professionnelle prend effectivement sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

Assurance-salaire et autres indemnités

- 11-4.19 Les prestations d'assurance salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute loi, notamment de la *Loi sur l'assurance automobile*, de la *Loi sur le régime des rentes du Québec*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et des différentes lois sur les régimes de retraite. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement :
- a) dans les cas où l'invalidité donne droit aux indemnités payables en vertu de la *Loi sur le régime des rentes du Québec* ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité ;

- b) dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de *la Loi sur l'assurance automobile*, les dispositions suivantes s'appliquent :
- i. pour la période visée par le sous-paragraphe a) de l'article 11-5.04, si la personne professionnelle a des congés de maladie en réserve, l'Employeur verse, s'il y a lieu, à la personne professionnelle la différence entre son salaire net¹ et la prestation payable par la SAAQ. La banque des congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé ;
 - ii. pour la période visée par le sous-paragraphe b) de l'article 11-5.04, la personne professionnelle reçoit, s'il y a lieu, la différence entre 85 % de son salaire net⁵ et la prestation payable par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ).
- c) dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de *la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, les dispositions suivantes s'appliquent :
- i. la personne professionnelle reçoit de l'Employeur quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net¹ jusqu'à la date de consolidation de sa lésion, sans excéder, toutefois, cinquante-deux (52) semaines du début de sa période d'invalidité ;
 - ii. dans le cas où la date de consolidation de sa lésion est antérieure à la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à l'article 11-5.04 s'applique si la personne professionnelle est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens de l'article 11-5.01 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire.

Durant cette période, si la personne professionnelle a droit à une indemnité de remplacement du revenu, ses prestations sont réduites d'autant ;
 - iii. les prestations versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour la même période, sont acquises à l'Employeur jusqu'à

⁵ Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au Régime de rentes du Québec et au Régime d'assurance-emploi.

concurrence des montants prévus en i) et ii).

La personne professionnelle doit signer les formulaires requis pour permettre un tel remboursement à l'Employeur.

- 11-4.20 Lors d'une absence prévue à l'article 11-4.19, la banque de congés de maladie de la personne professionnelle n'est pas affectée et la personne professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

Assurance salaire et employeurs multiples

- 11-4.21 Aucune prestation d'assurance salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre Employeur. Dans ce cas, la personne professionnelle est tenue d'informer son Employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

Calcul des prestations en concomitance avec une indemnité en vertu d'une loi

- 11-4.22 Pour recevoir les prestations prévues aux articles 11-4.04 et 11-4.19, une personne professionnelle doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

Assurance salaire et grève

- 11-4.23 Aucune prestation n'est payable durant une grève sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

Motifs de l'absence

- 11-4.24 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur ou bien l'assureur peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.
- 11-4.25 De façon à permettre cette vérification, la personne professionnelle doit aviser l'Employeur et la personne supérieure immédiate sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison d'invalidité et soumettre promptement les pièces justificatives requises selon l'article 11-4.07.

11-4.26 L'Employeur peut exiger une déclaration de la personne professionnelle ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté. Il peut également faire examiner la personne professionnelle relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne professionnelle et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

11-4.27 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'Employeur le juge à propos.

Advenant que la personne professionnelle ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne professionnelle, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

11-4.28 Si en raison de la nature de l'invalidité, la personne professionnelle n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

Litige relatif à une invalidité

11-4.29 La personne professionnelle peut contester tout litige relatif à l'inexistence ou à la cessation présumée d'une invalidité ou la décision de l'Employeur d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation ou une assignation prévue aux articles 11-4.10 à 11-4.14. La procédure dans un tel cas est celle prévue à l'annexe 3.

Autres spécifications

11-4.30 Les jours de maladie au crédit d'une personne professionnelle à la date d'entrée en vigueur de la convention collective précédente et non utilisés en vertu de cette convention collective demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après :

a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la personne professionnelle a épuisé, au cours d'une année ses neuf virgule six (9,6) jours de congés de maladie prévus à l'article 9-3.01 ;

b) aux fins de préretraite ;

c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP, section III du chapitre II de la Loi. Dans ce cas, la banque de congés de maladie est utilisable au complet, de la façon suivante :

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur ; et

- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur ;
- d) combler la différence entre le salaire net de la personne professionnelle et la prestation d'assurance salaire prévue au sous-paragraphe b) de l'article 11-4.04. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cinquante-deux (52) semaines de prestation d'assurance salaire. Aux fins de l'application du présent paragraphe, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au Régime de rentes du Québec, au régime d'assurance-emploi et au régime de retraite ;

- e) au départ de la personne professionnelle, les jours de congés de maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés de maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

11-4.31 Aux fins du présent article, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés de maladie prévue à l'article 9-3.01; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel et ce, indépendamment de la période de référence prévue à l'article 9-1.01.

11-4.32 La personne professionnelle à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu à l'article 9-3.01, bénéficie des dispositions prévues à l'article 9-3.05.

Les personnes professionnelles à temps partiel qui sont couvertes par le régime de base d'assurance-vie et le régime d'assurance salaire bénéficient des autres dispositions du régime d'assurance salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1^{er}) jour auquel la personne professionnelle était requise de se présenter au travail.

11-5.00 RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

11-5.01 La personne professionnelle qui effectue entre soixante-dix pour cent (70 %) et cent pour cent (100 %) d'une affectation à temps complet (trente-cinq (35) heures) bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).

La personne professionnelle qui effectue moins de soixante-dix pour cent (70 %) d'une affectation à temps complet (trente-cinq (35) heures) bénéficie d'un montant d'assurance vie de trois mille deux cents dollars (3 200 \$).

11-5.02 L'Employeur défraie la totalité des primes prévues à la présente clause.

CHAPITRE 12

RÉGIME DE RETRAITE

12-1.00 RÉGIME DE RETRAITE

12-1.01 L'Employeur met à la disposition des personnes professionnelles de recherche le Régime de retraite du personnel du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) selon les modalités de ce régime. Toutes les modifications qui seront dûment apportées à ce régime en feront partie intégrante.

12-2.00 CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE EN PRÉVISION DE LA RETRAITE

Les modalités

- 12-2.01
- a) Le congé partiel sans solde en prévision de la retraite a pour but de permettre à une personne professionnelle à temps complet ou à temps partiel, titulaire d'un emploi, de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.
 - b) L'octroi d'un congé partiel sans solde en prévision de la retraite est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins de la personne supérieure immédiate auprès de laquelle travaille la personne professionnelle.
 - c) Une personne professionnelle ne peut se prévaloir d'un tel congé qu'une seule fois, même si celui-ci est annulé avant la prise effective de la retraite. Si la personne professionnelle annule son congé avant le début de celui-ci, elle pourra se prévaloir à nouveau d'un tel congé.
 - d) La durée du congé partiel sans solde en prévision de la retraite ne peut excéder trois (3) ans et au terme de celui-ci, la personne professionnelle prend sa retraite.
 - e) La demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début du congé.
 - f) L'aménagement de la prestation de travail doit être convenu entre la personne professionnelle et la personne supérieure immédiate et peut varier pendant la durée de l'entente. De plus, la personne supérieure immédiate et la personne professionnelle peuvent convenir en tout temps de modifier l'aménagement de la prestation de travail.

- g) La personne professionnelle à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde en prévision de la retraite est régie, pendant la durée de son congé, comme une personne professionnelle à temps partiel.

Régime de retraite

- 12-2.02 La personne professionnelle en congé partiel sans solde en prévision de la retraite est régie, quant à son régime de retraite, par les dispositions de la *Loi sur le RREGOP*. La personne professionnelle peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles, auquel cas, la personne professionnelle se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite, et aux fins de calcul de la rente de retraite, le service continu à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente.

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

- 12-2.03 Si, pendant la durée du congé partiel sans solde en prévision de la retraite, la personne professionnelle obtient un emploi auprès d'une autre personne supérieure immédiate, les dispositions suivantes s'appliquent :
- a) La personne supérieure immédiate auprès de laquelle l'emploi a été obtenu et la personne professionnelle se rencontrent afin de convenir du maintien ou non du congé partiel sans solde en prévision de la retraite ou de toute modification pouvant y être apportée.
 - b) À défaut d'accord entre les parties, le congé partiel sans solde en prévision de la retraite prend fin.

CHAPITRE 13

PERFECTIONNEMENT

13-1.00 PERFECTIONNEMENT

Les activités de perfectionnement

- 13-1.01 Les parties reconnaissent l'importance du perfectionnement et collaborent à cette fin. Les activités de perfectionnement incluent le perfectionnement, le développement et la formation.
- 13-1.02 Les activités de perfectionnement servent à maintenir, adapter, rehausser, acquérir ou perfectionner des connaissances et compétences. Elles peuvent inclure notamment la participation à des congrès, des conférences, des cours, des activités collectives ou des formations demandées par l'Employeur pour répondre à ses obligations. Le tout permet de mieux accomplir les tâches de son emploi ou des nouvelles tâches pour son emploi actuel.
- 13-1.03 Les activités de perfectionnement requises dans le cadre de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* sont exclues du budget de perfectionnement. Celles-ci sont aux frais de la personne supérieure immédiate.
- 13-1.04 Les activités d'accueil de l'Employeur et d'orientation dans l'équipe sont également exclues du budget de perfectionnement. Celles-ci sont aux frais de la personne supérieure immédiate.
- 13-1.05 Une personne professionnelle peut, avec l'autorisation de la personne supérieure immédiate, participer à des activités de perfectionnement. La personne professionnelle convient alors des modalités de sa participation avec la personne supérieure immédiate et l'Employeur.

Le comité

- 13-1.06 Un comité paritaire est constitué dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la présente convention.
- 13-1.07 Ce comité est composé de deux (2) membres dont un (1) choisi parmi les personnes professionnelles, nommé par le Syndicat et un (1) nommé par l'Employeur.

Le membre nommé par le Syndicat est libéré conformément à l'article 2-3.06.

13-1.08 Le comité a pour mandat de :

- a) Analyser les besoins de perfectionnement en tenant compte des besoins des personnes professionnelles, du CdRV et de l'Employeur en établissant les règles de répartition du budget ;
- b) S'assurer de l'accès aux activités de perfectionnement au plus grand nombre possible de personnes professionnelles ;
- c) Intégrer les formations identifiées par l'Employeur afin de répondre à ses obligations ;
- d) Participer à l'élaboration des critères d'éligibilité et de sélection des personnes professionnelles ;
- e) Procéder à l'analyse et disposer des demandes de perfectionnement ;
- f) Prendre connaissance du rapport d'activités de perfectionnement des personnes professionnelles ainsi que du suivi budgétaire ;
- g) Déterminer les stratégies de communication d'information ;
- h) Tout autre mandat dont le comité convient de se saisir.

Règles de fonctionnement

13-1.09 Avant le 15 mars de chaque année, le comité se réunit afin d'établir les règles de fonctionnement et celles régissant le perfectionnement.

13-1.10 Le comité de perfectionnement se réunit à raison d'un minimum de deux (2) rencontres par année.

À la réception d'une demande ponctuelle, le comité se rencontre pour en faire l'analyse, et ce, dans un délai maximal de quinze (15) jours ouvrables.

Informations et budget

13-1.11 Pour l'année 2025-2026, l'Employeur accorde un budget de perfectionnement de neuf mille dollars (9 000 \$).

À compter de l'année 2026-2027, l'Employeur accorde un budget de perfectionnement équivalent à un pour cent (1 %) de la masse salariale de l'année financière précédente.

Au plus tard le 15 avril de chaque année, l'Employeur établit le montant accordé au budget de perfectionnement de l'année en cours. À défaut d'avoir engagé la totalité du budget au cours d'une année financière, les sommes non engagées ne sont pas reportées à l'année suivante.

Demande de perfectionnement

- 13-1.12 Après autorisation de la personne supérieure immédiate, la personne professionnelle dépose une demande de perfectionnement à l'Employeur avec copie à la personne supérieure immédiate et au Syndicat. Celui-ci transmet une copie à la personne le représentant au sein du comité.
- 13-1.13 Sur recommandation favorable du comité, la personne supérieure immédiate libère, sans perte de salaire, la personne professionnelle pour assister à l'activité qui coïncide avec sa période de travail.

CHAPITRE 14

MESURES DISCIPLINAIRES

14-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

14-1.01 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées à la personne professionnelle, compte tenu de la gravité ou de la fréquence de l'infraction reprochée.

14-1.02 Avant l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'Employeur peut rencontrer la personne professionnelle en présence ou non de la personne supérieure immédiate responsable.

Dans ce cas, l'Employeur convoque la personne professionnelle au moins vingt-quatre (24) heures avant la rencontre. L'heure et l'endroit de la rencontre, ainsi que l'objet de la rencontre sont précisés dans la convocation, dont copie est transmise au Syndicat. La personne professionnelle peut se faire accompagner par une personne représentante du Syndicat.

14-2.00 MÉCANISME D'APPLICATION

14-2.01 Lorsque l'Employeur décide d'imposer une mesure disciplinaire à une personne professionnelle, il l'avise par écrit de la mesure retenue et de ses motifs, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'ensemble des faits liés à l'événement par l'Employeur ou la personne supérieure immédiate.

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

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

14-2.02 Toute mesure disciplinaire dont la personne professionnelle et le Syndicat n'auraient pas été informés par écrit ne peut être mise en preuve lors de l'arbitrage.

14-2.03 Une mesure disciplinaire ne peut être invalidée en raison d'une erreur technique.

14-3.00 DISPOSITIONS RELATIVES AU DOSSIER

14-3.01 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne professionnelle ne peut être invoquée contre elle et est retirée de son dossier après, avoir effectivement travaillé deux cent soixante (260) jours, si elle n'a commis aucune récidive ou infraction semblable.

Aux fins de l'alinéa précédent, les congés autorisés rémunérés prévus à la présente convention, autres que les jours de maladie, sont considérés comme des jours effectivement travaillés.

14-3.02 Tout avis disciplinaire au sujet duquel une personne professionnelle a eu gain de cause par voie de négociation, d'arbitrage ou autrement, est considéré retiré de son dossier.

14-3.03 Une copie de tout document versé au dossier personnel de la personne professionnelle doit lui être transmise à sa demande, libre à elle d'en transmettre une copie au Syndicat. Après avoir pris rendez-vous avec la Direction des ressources humaines, toute personne professionnelle peut consulter son dossier d'employé en présence d'une personne représentante de la Direction des ressources humaines, et, si elle le désire, en présence de la personne représentante du Syndicat. La personne professionnelle obtient alors sur demande, une copie de tout document versé dans son dossier d'employé, en payant les frais de photocopie.

CHAPITRE 15

COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

15-1.00 DISPOSITION GÉNÉRALE

- 15-1.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir à la date de la signature de la convention un Comité paritaire désigné sous le nom de Comité des relations du travail, ci-après appelé « Comité ».

15-2.00 COMPOSITION ET MANDAT

- 15-2.01 Le Comité est composé de deux (2) personnes désignées par l'Employeur et de deux (2) personnes professionnelles désignées par le Syndicat.

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

- 15-2.02 Le Comité a pour mandat d'étudier toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention.

Sous réserve des dispositions du chapitre 16 « Mécanismes de règlement des griefs et d'arbitrage », les parties s'emploient à rechercher une ou des solutions appropriées sur la question discutée et à formuler les recommandations conséquentes à l'Employeur ou au Syndicat. Toute entente écrite et signée intervenue entre les parties au Comité lie les parties et, le cas échéant, la personne professionnelle ou le groupe de personnes professionnelles concerné.

15-3.00 RÉUNIONS ET RAPPORT

- 15-3.01 En ce qui concerne un grief, le Comité siège dans le cadre déterminé au chapitre 16 « Mécanismes de règlement des griefs et d'arbitrage ». Le défaut du Comité de siéger n'invalide pas les recours prévus à ce chapitre.

- 15-3.02 Le Comité se réunit selon le calendrier établi annuellement. Il peut aussi se réunir suivant les besoins, normalement dans les dix (10) jours ouvrables de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, en précisant le sujet ou les sujets à l'ordre du jour.

Il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

- 15-3.03 Le rapport d'une réunion est produit dans les quinze (15) jours ouvrables suivants. La conformité est validée par les deux (2) parties.
- 15-3.04 Lorsqu'un grief est à l'ordre du jour de la réunion, à moins qu'il n'y ait entente sur ce grief, le rapport ne traite pas des discussions relatives à ce grief. Il mentionne qu'il en a été discuté.
- À défaut d'entente sur le grief, l'Employeur communique sa décision, au Syndicat, dans le délai prévu à l'article 16-2.05.
- 15-3.05 Les réunions du Comité se tiennent durant les heures de travail.
- 15-3.06 Chaque partie, si elle le juge à propos, peut se faire accompagner d'une personne-ressource.

CHAPITRE 16

MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

16-1.00 DISPOSITION GÉNÉRALE

16-1.01 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que tout grief doit être traité et réglé le plus rapidement possible.

16-1.02 Les délais mentionnés au présent chapitre sont de rigueur. Toutefois, ils peuvent être prolongés du consentement des parties.

Un courriel expédié par le Syndicat avec une réponse de l'Employeur ou à l'inverse peut servir de consentement écrit.

16-2.00 MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

16-2.01 a) Toute personne professionnelle, tout groupe de personnes professionnelles ou le Syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait donnant lieu au grief, mais dans un délai n'excédant pas cent quatre-vingts (180) jours de l'occurrence de ce fait, peut soumettre un grief par écrit à l'Employeur. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise après ledit délai de trente (30) jours ouvrables incombe à la personne professionnelle, au groupe de personnes professionnelles ou au Syndicat.

b) Toutefois, malgré le sous-paragraphe a) du présent article, le délai pour la soumission d'un grief dans le cas d'allégations d'harcèlement psychologique ou sexuel est de deux (2) ans de la dernière manifestation d'une conduite vexatoire.

16-2.02 Lorsqu'un grief est soumis par une personne professionnelle ou un groupe de personnes professionnelles, l'Employeur en fait parvenir une copie au Syndicat dans le plus bref délai.

16-2.03 Le comité des relations de travail se réunit suivant la réception du grief, conformément à l'article 15-3.02.

16-2.04 À la rencontre du comité des relations de travail, les parties s'emploient à régler le ou les griefs à leur satisfaction mutuelle et le plus promptement possible. Les parties peuvent convenir de laisser un grief en suspens jusqu'à la prochaine réunion. Dans ce cas, la réunion devra se tenir dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

- 16-2.05 Si les deux (2) parties n'arrivent pas à une entente lors du comité de relations de travail et que le grief n'est pas laissé en suspens, l'Employeur communiquera par écrit une décision motivée au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion du Comité de relations de travail.
- 16-2.06 S'il y a absence de réponse ou si la réponse est jugée insatisfaisante, la partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit en aviser par écrit l'autre partie dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse de l'Employeur ou de l'expiration du délai prévu à l'article 16-2.05.
- 16-2.07 Toute position ou proposition présentée par une partie lors de la réunion du comité de relation de travail est faite sans préjudice et ne peut être invoquée contre elle.
- 16-2.08 Une erreur technique dans la formulation du grief n'entraîne pas la nullité de ce grief.
- 16-2.09 La formulation du grief peut être amendée à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si un tel amendement est soumis, l'autre partie peut demander que l'audition procède à une date ultérieure.
- 16-2.10 Les délais prévus au chapitre 16 « Mécanisme de règlement des griefs et d'arbitrage », sont suspendus du troisième (3^e) lundi du mois de juin jusqu'au dernier vendredi du mois d'août d'une même année.

Les délais sont aussi suspendus du troisième (3^e) lundi du mois de décembre au deuxième (2^e) lundi de janvier de l'année qui suit.

16-3.00 MÉCANISME D'ARBITRAGE

- 16-3.01 Les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la réception de l'avis d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministère du Travail de nommer un arbitre conformément au *Code du travail*.
- 16-3.02 L'arbitre doit rendre sa décision finale écrite et motivée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties au grief. Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration de ce délai. Si une des parties conteste la décision arbitrale devant une autre juridiction, cette décision est exécutoire et s'applique aussi longtemps qu'il n'en a pas été décidé autrement à la suite du dernier recours retenu par l'une ou l'autres des parties.

- 16-3.03 L'arbitre ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention collective
- 16-3.04 L'arbitre doit entendre le grief sur le 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.
- 16-3.05 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté, ou par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli. Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.
- 16-3.06 Dans tous les cas, les honoraires et les frais relatifs à une remise d'audition ou à un désistement d'un grief sont assumés par la partie qui demande une telle remise ou qui est à l'origine d'un tel désistement, à moins d'une entente commune sur la répartition des frais entre les parties.
- 16-3.07 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.
- 16-3.08 Lors de la tenue de l'audition du grief, si une personne représentante du Syndicat, ou une personne professionnelle doit s'absenter de son travail, elle en avise à l'avance sa personne supérieure immédiate. La personne professionnelle s'absente sans perte de salaire.
- 16-3.09 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 personne professionnelle concernée.
- 16-3.10 Si la décision de l'arbitre n'est pas rendue dans le délai prescrit par l'article 16-3.02, les parties signent une lettre commune pour requérir la décision arbitrale auprès de l'arbitre.
- 16-3.11 L'arbitre ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention collective.
- 16-3.12 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les deux (2) parties.

CHAPITRE 17

DISPOSITIONS DIVERSES

17-1.00 LA CONVENTION COLLECTIVE

- 17-1.01 a) La présente convention collective une fois signée par les personnes représentantes autorisées des parties et déposée conformément au *Code du Travail*, est conclue jusqu'au 31 mars 2028.
- b) Elle entre en vigueur lors de la date de la signature et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui est expressément convenu. Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective conformément au *code du travail* et sous réserve des droits des parties en vertu dudit code.
- 17-1.02 Le versement du salaire, en application des articles 8-3.02 et 8-3.03 et selon les échelles de salaire prévues à l'annexe 2, s'effectue au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.
- 17-1.03 Les montants de la rétroactivité découlant de l'application des articles 8-3.02 et 8-3.03, sont payables au plus tard dans les cent-vingt (120) jours de la signature de la convention collective.
- 17-1.04 Toute lettre d'entente et toute annexe à la convention collective en sont parties intégrantes.
- 17-1.05 La présente convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.

SIGNATURES

En foi de quoi, les parties ont signé à Sherbrooke ce 15^e jour du mois de mai 2026.

**CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE
SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE
L'ESTRIE – CENTRE HOSPITALIER
UNIVERSITAIRE DE SHERBROOKE**

**ASSOCIATION DU PERSONNEL
SALARIÉ DU CENTRE DE RECHERCHE
SUR LE VIEILLISSEMENT DE
L'INSTITUT UNIVERSITAIRE DE
GÉRIATRIE DE SHERBROOKE**

**Les personnes représentantes
dûment autorisées de l'Employeur**

**Les personnes représentantes dûment
autorisées du Syndicat**

(Original signé)

Dr Stéphane Tremblay
Président directeur général
CIUSSS de l'Estrie – CHUS

(Original signé)

Marie-Philippe Harvey
Présidente
APCRV-IUGS

(Original signé)

Stéphanie McMahon
Directrice de la coordination de la
mission universitaire
CIUSSS de l'Estrie – CHUS

(Original signé)

Mélanie Fortier
Conseillère et membre du comité de
négociation
APCRV-IUGS

(Original signé)

Pr Karl Fernandes
Co-directeur scientifique
Centre de recherche sur le vieillissement

(Original signé)

Simon Brière
Conseiller et membre du comité de
négociation
APCRV-IUGS

(Original signé)

Nathalie Schoos
Adjointe aux co-directeurs scientifiques
Centre de recherche sur le vieillissement

(Original signé)

Claude Fortin
Présidente
Fédération du personnel professionnel des
universités et de la recherche (FPPU)

(Original signé)

François Laperle
Directeur adjoint
Direction des ressources humaines
CIUSSS de l'Estrie – CHUS

(Original signé)

Geneviève Corbeil
Conseillère cadre aux relations de travail
Direction des ressources humaines
CIUSSS de l'Estrie – CHUS

ANNEXE 1**CERTIFICAT D'ACCREDITATION**

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

ANNEXE 2

DESCRIPTIONS DE FONCTION ET ÉCHELLES DE SALAIRE

ASSISTANTE - ASSISTANT DE RECHERCHE

Sommaire de la fonction

La personne professionnelle assistante de recherche assiste sa personne supérieure immédiate et les équipes dans la réalisation des activités scientifiques du service ou du projet de recherche.

Elle exécute des tâches selon les directives reçues dans le respect des protocoles et procédures établis. Elle doit respecter en tout temps les exigences éthiques et réglementaires applicables dans le cadre de ses fonctions.

Description de tâches

La personne professionnelle assistante à la recherche assure les tâches suivantes :

- Préparer les outils nécessaires à la collecte de données ;
- Participer à la collecte de données (administration de tests, réalisation d'entrevues, expériences en laboratoire, recherche documentaire, etc.) ainsi qu'à la saisie, la vérification et la compilation des données selon les protocoles établis et les consignes reçues ;
- Appliquer et proposer des adaptations aux outils de recherche et aux procédures ;
- Collaborer à la préparation de tableaux, résumés ou sections de rapports, publications scientifiques et diffusion des résultats ;
- Contribuer au classement et la gestion des documents des activités scientifiques du service ou du projet de recherche.

La liste ci-dessus ne constitue pas une liste exhaustive des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les personnes professionnelles assistantes de recherche. Toutes autres tâches connexes peuvent être demandées par la personne supérieure immédiate.

Scolarité : 1^{er} cycle universitaire

Rangement : 21

Échelle de salaire

Assistante - Assistant de recherche

Classe	Échelon	2019-04-02	2020-04-01	2021-04-01	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01	2026-04-01	2027-04-01
1	1	24,87	25,37	25,88	26,66	28,26	29,05	29,81	30,56	31,63
1	2	25,71	26,22	26,74	27,54	29,19	30,01	30,79	31,56	32,66
1	3	26,60	27,13	27,67	28,50	30,21	31,06	31,87	32,67	33,81
1	4	27,50	28,05	28,61	29,47	31,24	32,11	32,94	33,76	34,94
1	5	28,45	29,02	29,60	30,49	32,32	33,22	34,08	34,93	36,15
1	6	29,42	30,01	30,61	31,53	33,42	34,36	35,25	36,13	37,39
1	7	30,43	31,04	31,66	32,61	34,57	35,54	36,46	37,37	38,68
1	8	31,48	32,11	32,75	33,74	35,76	36,76	37,72	38,66	40,01
1	9	32,55	33,20	33,86	34,89	36,98	38,02	39,01	39,99	41,39
1	10	33,67	34,34	35,03	35,73	37,87	38,93	39,94	40,94	42,37
1	11	34,83	35,53	36,24	36,96	39,18	40,28	41,33	42,36	43,84
1	12	36,02	36,74	37,47	38,22	40,51	41,64	42,72	43,79	45,32
1	13	37,26	38,01	38,77	39,55	41,92	43,09	44,21	45,32	46,91
1	14	38,35	39,12	39,90	40,70	43,14	44,35	45,50	46,64	48,27
1	15	39,48	40,27	41,08	41,90	44,41	45,65	46,84	48,01	49,69
1	16	40,64	41,45	42,28	43,13	45,72	47,00	48,22	49,43	51,16
1	17	41,83	42,67	43,52	44,39	47,05	48,37	49,63	50,87	52,65
1	18	43,06	43,92	44,80	45,70	48,44	49,80	51,09	52,37	54,20

AGENTE - AGENT DE RECHERCHE

Sommaire de la fonction

La personne professionnelle agente de recherche participe à la réalisation des activités scientifiques du service ou du projet de recherche, et ce, sous la supervision de sa personne supérieure immédiate. Elle exécute ses fonctions de manière autonome en respectant les normes et les règles en vigueur ainsi que les méthodes et les protocoles établis. Elle doit respecter en tout temps les exigences éthiques et réglementaires applicables dans le cadre de ses fonctions.

Description de tâches

La personne professionnelle agente de recherche assure les tâches suivantes :

- Planifier la mise en place et organiser la collecte de données, notamment l'élaboration des questionnaires de recherche, l'organisation du recrutement de participants et la recherche documentaire ;
- Veiller au bon déroulement des étapes prévues, dont notamment l'administration des tests ou l'expérimentation en laboratoire, la réalisation d'entrevues, la recherche documentaire ;
- Effectuer la collecte de données (notamment l'administration de tests, réalisation d'entrevues, expériences en laboratoire, recherche documentaire) et le traitement des données selon les méthodes prévues ;
- Contribuer à l'analyse et à l'interprétation des résultats des activités scientifiques du service ou du projet de recherche ;
- Participer à l'adaptation et à l'amélioration des méthodes, des outils et des techniques des activités de recherche et à leur mise en place ;
- Rédiger des rapports et participer à la rédaction de sections de documents, d'articles scientifiques et à la diffusion des résultats ;
- Offrir du soutien à la formation et superviser du personnel, des personnes étudiantes et des stagiaires.

La liste ci-dessus ne constitue pas une liste exhaustive des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les personnes professionnelles agentes de recherche. Toutes autres tâches connexes peuvent être demandées par la personne supérieure immédiate.

Scolarité : 1^{er} cycle universitaire

Rangement : 22

Échelle de salaire

Agente - Agent de recherche

Classe	Échelon	2019-04-02	2020-04-01	2021-04-01	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01	2026-04-01	2027-04-01
1	1	25,25	25,76	26,28	27,08	28,70	29,50	30,27	31,03	32,12
1	2	26,16	26,68	27,21	28,03	29,71	30,54	31,33	32,11	33,23
1	3	27,12	27,66	28,21	29,06	30,80	31,66	32,48	33,29	34,46
1	4	28,10	28,66	29,23	30,11	31,92	32,81	33,66	34,50	35,71
1	5	29,12	29,70	30,29	31,21	33,08	34,01	34,89	35,76	37,01
1	6	30,19	30,79	31,41	32,36	34,30	35,26	36,18	37,08	38,38
1	7	31,27	31,90	32,54	33,52	35,53	36,52	37,47	38,41	39,75
1	8	32,41	33,06	33,72	34,73	36,81	37,84	38,82	39,79	41,18
1	9	33,59	34,26	34,95	36,01	38,17	39,24	40,26	41,27	42,71
1	10	34,81	35,51	36,22	36,94	39,16	40,26	41,31	42,34	43,82
1	11	36,07	36,79	37,53	38,28	40,58	41,72	42,80	43,87	45,41
1	12	37,40	38,15	38,91	39,69	42,07	43,25	44,37	45,48	47,07
1	13	38,75	39,53	40,32	41,13	43,60	44,82	45,99	47,14	48,79
1	14	39,96	40,76	41,58	42,41	44,95	46,21	47,41	48,60	50,30
1	15	41,22	42,04	42,88	43,74	46,36	47,66	48,90	50,12	51,87
1	16	42,51	43,36	44,23	45,11	47,82	49,16	50,44	51,70	53,51
1	17	43,85	44,73	45,62	46,53	49,32	50,70	52,02	53,32	55,19
1	18	45,22	46,12	47,04	47,98	50,86	52,28	53,64	54,98	56,90

COORDONNATRICE - COORDONNATEUR DE RECHERCHE

Sommaire de la fonction

La personne coordonnatrice de recherche coordonne les activités scientifiques du service ou des projets de recherche et ce, sous la supervision minimale de sa personne supérieure immédiate. Elle s'assure de la planification et de l'organisation des activités qui lui sont confiées par la personne supérieure immédiate. Elle coordonne soit au moins une équipe de personnes professionnelles de recherche, un service mutualisé (ex. : laboratoires, banque de données, bio banque, etc.) ou des équipes de personnes collaboratrices. Elle veille à la qualité scientifique et au respect des échéanciers liés aux activités scientifiques du service ou des projets de recherche qu'elle coordonne. Elle doit respecter en tout temps les exigences éthiques et réglementaires applicables dans le cadre de ses fonctions.

Description de tâches

La personne professionnelle coordonnatrice de recherche assure les tâches suivantes :

- Recueillir l'information utile à l'élaboration de nouveaux protocoles, contribuer au développement de ceux-ci et des outils de collecte de données et peut déterminer le processus de recrutement, le cas échéant ;
- Coordonner la gestion opérationnelle et assurer la cohérence des ressources humaines, matérielles et financières en fonction des activités scientifiques du service ou des projets de recherche qu'elle coordonne ;
- Assurer la coordination interdisciplinaire et partenariale avec les personnes collaboratrices internes et externes afin de mobiliser les expertises nécessaires des activités scientifiques, du service ou des projets de recherche qu'elle coordonne et d'en assurer l'alignement ;
- S'assurer du bon déroulement et de la qualité scientifique des activités scientifiques du service ou des projets de recherche qu'elle coordonne ;
- Analyser et interpréter les résultats des activités scientifiques du service ou des projets de recherche qu'elle coordonne ;
- Contribuer à l'adaptation et à l'amélioration des méthodes, des outils et des techniques des activités scientifiques du service ou des projets de recherche qu'elle coordonne et à leur mise en place ;
- Assurer une veille scientifique et technologique, le cas échéant ;
- Rédiger des rapports et contribuer à la rédaction de documents, d'articles scientifiques et à la diffusion des résultats. Participer à la rédaction des demandes de subvention et ce, à la demande de sa personne supérieure immédiate ;
- Coordonner et superviser le travail du personnel pour la réalisation des activités scientifiques du service ou des projets de recherche ;
- Guider les personnes étudiantes et stagiaires dans leur cheminement académique dans la réalisation de leur projet au sein de l'équipe ;

- Réaliser différentes tâches administratives requises par le service ou par les projets de recherche.

La liste ci-dessus ne constitue pas d'une liste exhaustive des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les personnes coordonnatrices de recherche. Toutes autres tâches connexes peuvent être demandées par la personne supérieure immédiate.

Scolarité : 2^e cycle universitaire

Rangement : 23

Échelle de salaire

Coordonnatrice - Coordonnateur de recherche

Classe	Échelon	2019-04-02	2020-04-01	2021-04-01	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01	2026-04-01	2027-04-01
1	1	25,63	26,14	26,66	27,46	29,11	29,93	30,71	31,48	32,58
1	2	26,61	27,14	27,68	28,51	30,22	31,07	31,88	32,68	33,82
1	3	27,62	28,17	28,73	29,59	31,37	32,25	33,09	33,92	35,11
1	4	28,69	29,26	29,85	30,75	32,60	33,51	34,38	35,24	36,47
1	5	29,79	30,39	31,00	31,94	33,86	34,81	35,72	36,61	37,89
1	6	30,93	31,55	32,18	33,15	35,14	36,12	37,06	37,99	39,32
1	7	32,12	32,76	33,42	34,43	36,50	37,52	38,50	39,46	40,84
1	8	33,35	34,02	34,70	35,74	37,88	38,94	39,95	40,95	42,38
1	9	34,63	35,32	36,03	37,12	39,35	40,45	41,50	42,54	44,03
1	10	35,97	36,69	37,42	38,17	40,46	41,59	42,67	43,74	45,27
1	11	37,34	38,09	38,85	39,63	42,01	43,19	44,31	45,42	47,01
1	12	38,79	39,57	40,36	41,17	43,64	44,86	46,03	47,18	48,83
1	13	40,27	41,08	41,90	42,74	45,30	46,57	47,78	48,97	50,68
1	14	41,63	42,46	43,31	44,18	46,83	48,14	49,39	50,62	52,39
1	15	43,02	43,88	44,76	45,66	48,40	49,76	51,05	52,33	54,16
1	16	44,45	45,34	46,25	47,18	50,01	51,41	52,75	54,07	55,96
1	17	45,95	46,87	47,81	48,77	51,70	53,15	54,53	55,89	57,85
1	18	47,48	48,43	49,40	50,39	53,41	54,91	56,34	57,75	59,77

CONSEILLÈRE - CONSEILLER SCIENTIFIQUE DE RECHERCHE

Sommaire de la fonction

La personne conseillère scientifique de recherche détient une expertise scientifique avancée dans un ou plusieurs domaines de recherche. Elle exerce un rôle stratégique et scientifique de haut niveau au sein des services ou des projets de recherche. À ce titre, elle contribue significativement à la définition des orientations scientifiques, aux choix méthodologiques complexes et au développement de nouvelles approches analytiques ou conceptuelles.

Elle structure, en étroite collaboration avec sa personne supérieure immédiate, la réalisation des activités scientifiques du service ou des projets de recherche. Elle est amenée à innover par la mise au point de nouvelles méthodes d'analyse ou de recherche. Elle possède une grande autonomie dans la réalisation de ses fonctions. Elle doit respecter en tout temps les exigences éthiques et réglementaires applicables dans le cadre de ses fonctions.

Description de tâches

La personne professionnelle conseillère scientifique de recherche assure les tâches suivantes :

- Conceptualiser et définir avec sa personne supérieure immédiate les priorités scientifiques, les objectifs de la recherche et les stratégies d'acquisition, de traitement et d'analyse des données ;
- Orchestrer la mise en œuvre de la globalité des activités scientifiques du service ou des projets de recherche ;
- Réaliser des analyses complexes et interpréter la portée scientifique des résultats ;
- Recommander, concevoir et évaluer des choix méthodologiques complexes et développer des outils de recherche ainsi que des approches innovantes ;
- Rédiger et diriger la production d'articles scientifiques, rapports et conceptualiser les demandes de subvention ;
- Promouvoir et valoriser les résultats de la recherche ;
- Mentorer et superviser le personnel incluant les personnes étudiantes et les stagiaires ;
- Planifier stratégiquement les ressources humaines, financières et matérielles liées aux activités scientifiques du service ou des projets de recherche ;
- Assurer une veille scientifique stratégique afin de soutenir l'orientation du développement de la programmation de recherche de l'équipe.
- La liste ci-dessus ne constitue pas d'une liste exhaustive des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par les personnes conseillères scientifiques de recherche. Toutes autres tâches connexes peuvent être demandées par la personne supérieure immédiate.

Scolarité : 3^e cycle universitaire

Rangement : 24

Échelle de salaire

Conseillère - Conseiller scientifique de recherche

Classe	Échelon	2019-04-02	2020-04-01	2021-04-01	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01	2026-04-01	2027-04-01
1	1	26,43	26,96	27,50	28,33	30,03	30,87	31,67	32,46	33,60
1	2	27,48	28,03	28,59	29,45	31,22	32,09	32,92	33,74	34,92
1	3	28,57	29,14	29,72	30,61	32,45	33,36	34,23	35,09	36,32
1	4	29,68	30,27	30,88	31,82	33,73	34,67	35,57	36,46	37,74
1	5	30,86	31,48	32,11	33,08	35,06	36,04	36,98	37,90	39,23
1	6	32,07	32,71	33,36	34,37	36,43	37,45	38,42	39,38	40,76
1	7	33,34	34,01	34,69	35,73	37,87	38,93	39,94	40,94	42,37
1	8	34,65	35,34	36,05	37,14	39,37	40,47	41,52	42,56	44,05
1	9	36,02	36,74	37,47	38,60	40,92	42,07	43,16	44,24	45,79
1	10	37,45	38,20	38,96	39,74	42,12	43,30	44,43	45,54	47,13
1	11	38,91	39,69	40,48	41,29	43,77	45,00	46,17	47,32	48,98
1	12	40,46	41,27	42,10	42,94	45,52	46,79	48,01	49,21	50,93
1	13	42,04	42,88	43,74	44,61	47,29	48,61	49,87	51,12	52,91
1	14	43,50	44,37	45,26	46,17	48,94	50,31	51,62	52,91	54,76
1	15	45,01	45,91	46,83	47,77	50,64	52,06	53,41	54,75	56,67
1	16	46,56	47,49	48,44	49,41	52,37	53,84	55,24	56,62	58,60
1	17	48,15	49,11	50,09	51,09	54,16	55,68	57,13	58,56	60,61
1	18	49,82	50,82	51,84	52,88	56,05	57,62	59,12	60,60	62,72

ANNEXE 3

LITIGES ASSURANCE SALAIRE DE COURTE DURÉE

Procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité

1. L'Employeur doit donner un avis écrit à la personne professionnelle et au Syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité ou d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation ou une assignation.

L'avis transmis à la personne professionnelle est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'Employeur fera parvenir au médecin-arbitre et qui sera ou seront utilisé(s) à la procédure d'arbitrage prévue au point 3 ou 4.

2. La personne professionnelle qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu au point 1 est réputée avoir contesté la décision de l'Employeur par grief à cette date.
3. Dans le cas où l'invalidité relève de la pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical s'applique.
 - a) Les parties disposent d'un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. Les parties peuvent choisir un médecin-arbitre qui ne fait pas partie de la liste. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut⁶ à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1^{er}) médecin désigné par l'Employeur. Dans ce cas, les parties disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, le greffier du greffe du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux en désigne un à même la liste prévue au présent point, à tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée et des deux (2) secteurs géographiques suivants :

PHYSIATRIE

- Bouthillier, Claude, Montréal
- Lambert, Richard, Montréal
- Lavoie, Suzanne, Montréal

⁶ Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut est Charles Coulombe.

- Tinawi, Simon, Montréal

ORTHOPÉDIE

- Bellemare, Louis, Montréal
- Beaumont-Courteau, Maxime, Laval
- Blanchette, David, Montréal
- Dionne, Julien, Saint-Hyacinthe
- Godin, Claude, Montréal
- Jodoin, Alain, Montréal
- Leroux, Michel, Saint-Jean-sur-Richelieu
- Major, Pierre, Montréal
- Ranger, Pierre, Laval
- Renaud, Éric, Laval

PSYCHIATRIE

- Côté, Louis, Montréal
- Fortin, Hélène, Montréal
- Gauthier, Serge, Laval
- Hébert, Jean, Laval
- Legault, Louis, Montréal
- Margolese, Howard Charles, Montréal
- Morin, Luc, Montréal
- Nowakowsky, Christophe, Montréal
- Pineault, Jacynthe, Saint-Hyacinthe
- Poirier, Roger-Michel, Montréal
- Turcotte, Jean-Robert, Montréal

- b) Pour être désigné, le médecin-arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.
- c) Dans les quinze (15) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la personne professionnelle ou la personne représentante syndicale et l'Employeur transmettent au médecin-arbitre les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.
- d) Le médecin-arbitre rencontre la personne professionnelle et, s'il le juge nécessaire, l'examine. Cette rencontre doit se tenir dans les trente (30) jours de la détermination de la spécialité pertinente.
- e) Les frais de déplacement raisonnablement encourus par la personne professionnelle sont remboursés par l'Employeur selon les dispositions de la convention collective. Si son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, elle n'est pas tenue de le faire.
- f) Dans le cas où le médecin-arbitre arrive à la conclusion que la personne professionnelle est ou demeure invalide, il peut également décider de la

capacité de la personne professionnelle d'effectuer une période de réadaptation ou une assignation.

- g) Le médecin-arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions du sous-paragraphe c) et de la rencontre prévue au sous-paragraphe d). Il doit rendre sa décision au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.
4. Dans le cas où l'invalidité ne relève pas de la pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical prévue au point 3 s'applique en y remplaçant le sous-paragraphe a) par le suivant :

Les parties locales disposent d'un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1^{er}) médecin désigné par l'Employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, l'Employeur avise le médecin omnipraticien ou son substitut afin que ce dernier nomme, dans un délai de cinq (5) jours, un médecin dans le champ de pratique identifié.

La personne professionnelle ne peut contester, en vertu des dispositions de la convention collective, sa capacité de retour au travail dans les cas où une instance ou un tribunal compétent constitué en vertu de toute loi, notamment la *Loi sur l'assurance automobile*, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ou la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, a déjà rendu une décision sur sa capacité de retour au travail en relation avec la même invalidité et le même diagnostic.

L'Employeur ne peut exiger le retour au travail de la personne professionnelle avant la date prévue au certificat médical ou tant que le médecin-arbitre n'en aura pas décidé autrement.

Jusqu'à la date de son retour au travail ou jusqu'à la décision du médecin-arbitre, la personne professionnelle bénéficie des prestations d'assurance salaire prévues au présent article.

Si la décision conclut à l'inexistence ou à la cessation de l'invalidité, la personne professionnelle rembourse l'Employeur à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Les frais et honoraires du médecin-arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

LETTRE D'ENTENTE 2026-01

Mécanisme de reclassement et d'intégration de la nouvelle structure salariale

Considérant l'intégration de deux (2) nouvelles descriptions de fonction au sein de la présente convention collective ;

Considérant les nouvelles descriptions de fonction associées à de nouveaux rangements salariaux ;

Considérant les discussions entre les parties.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La nouvelle structure salariale et les nouvelles descriptions de fonction s'appliquent au 2 avril 2026.
2. Les personnes professionnelles, déjà couvertes par l'accréditation syndicale en date de la signature de la convention collective, seront classées selon les descriptions de fonction correspondantes aux tâches confiées et représentant plus de cinquante pour cent (50 %) de la description de fonction.
3. L'Employeur et les personnes supérieures immédiates devront procéder à l'évaluation des tâches des personnes professionnelles. L'intégration dans la nouvelle structure sera finalisée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.
4. Les tâches des personnes professionnelles feront d'abord l'objet d'une évaluation par leur personne supérieure immédiate respective.
5. L'évaluation effectuée par la personne supérieure immédiate sera présentée pour fins d'échange et de clarification à la personne professionnelle.
6. Les résultats de l'exercice d'évaluation prévu aux points précédents seront déposés au Comité des relations de travail (CRT). En cas de désaccord entre la personne supérieure immédiate et la personne professionnelle, le CRT fera l'évaluation des tâches, et ce, avec les outils déterminés par les parties.
7. Lors d'un consensus quant à l'évaluation prévue aux points précédents ou à la suite de l'évaluation du CRT, la personne professionnelle est intégrée dans le nouveau titre d'emploi correspondant à sa nouvelle fonction. L'article 8-2.19 s'applique pour l'établissement de l'échelle de salaire applicable suivant cet exercice.

8. Si, à la suite de la réévaluation des fonctions attribuées, une personne professionnelle se voit rétrograder dans un titre d'emploi ayant un rangement inférieur, son salaire sera traité hors taux hors échelle jusqu'à l'intégration complète au sein de la nouvelle échelle.
9. Le versement du salaire sur la base des échelles, prévues à l'annexe 2, en application de la présente lettre d'entente s'effectue au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'exercice.
10. La rétroactivité associée à l'application de la présente lettre d'entente sera versée au plus tard dans les cent-vingt (120) jours de la fin de l'exercice de reclassification tenue entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE 2026-02

Définitions des statuts pour l'admissibilité aux assurances

- Considérant** le contrat d'assurance collective de l'APCRV prévu à l'article 11-1.03 ;
- Considérant** l'entrée en vigueur de celui-ci le 1^{er} juin 2026 ;
- Considérant** le seuil minimal d'heures travaillées afin d'être admissible à ce contrat ;
- Considérant** les discussions entre les parties.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les statuts suivants sont reconnus :
 - Temps complet temporaire (TCT) : personne professionnelle admissible aux assurances collectives ;
 - Temps partiel (TP) : personne professionnelle travaillant minimalement quarante (40) par période de paie et admissible aux assurances collectives ;
 - Temps partiel temporaire (TPT) : personne professionnelle travaillant moins de quarante (40) par période de paie et non admissible aux assurances collectives.
2. Aux fins d'assurance collective, le statut de la personne professionnelle est déterminé selon le total des heures travaillées dans l'ensemble de ses affectations.
3. Aux fins de l'application de l'article 9-3.05 de la convention collective :
 - La personne professionnelle ayant un statut TP reçoit un pourcentage de quatre virgule vingt et un pour cent (4,21 %) de son salaire ;
 - La personne professionnelle ayant un statut TPT, exclue du régime d'assurance maladie de base, reçoit un pourcentage de six virgule vingt et un pour cent (6,21 %) de son salaire hebdomadaire.
4. Les parties reconnaissent que les critères d'admissibilité aux assurances collectives sont déterminés par le contrat d'assurance en vigueur. Si ce contrat est modifié et a un impact sur les statuts prévus à la présente lettre d'entente, celle-ci sera révisée.