

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**

**ET**

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



**25 avril 2018 au 31 décembre 2021**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**

**ET**

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



**25 avril 2018 au 31 décembre 2021**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>CHAPITRE 1</b>	<b>RÈGLES DE BASE</b>	<b>1</b>
1-1.00	BUT DE LA CONVENTION	1
1-2.00	DÉFINITIONS	1
1-3.00	RÈGLES D'INTERPRÉTATION	3
1-4.00	CHAMP D'APPLICATION	4
1-5.00	RECONNAISSANCE DES PARTIES	5
1-6.00	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	5
1-7.00	DURÉE DE LA CONVENTION	5
1-8.00	RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION	6
<b>CHAPITRE 2</b>	<b>PRÉROGATIVES SYNDICALES</b>	<b>7</b>
2-1.00	APPARTENANCE ET COTISATION SYNDICALE	7
2-2.00	UTILISATION DES LOCAUX ET SERVICES DE L'UNIVERSITÉ	8
2-3.00	LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	9
2-4.00	ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS	10
<b>CHAPITRE 3</b>	<b>COMMUNICATION ET DIALOGUE</b>	<b>12</b>
3-1.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	12
3-2.00	ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE	12
3-3.00	UTILISATION DE DOCUMENTS	12
3-4.00	ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES À L'EXTÉRIEUR	13
3-5.00	NON-DISCRIMINATION	13
3-6.00	HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL	13
3-7.00	RESPONSABILITÉ CIVILE	13
3-8.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ	14
3-9.00	SERVICES ESSENTIELS, NOMBRE DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS	14
<b>CHAPITRE 4</b>	<b>ATTRIBUTION DU TRAVAIL</b>	<b>15</b>
4-1.00	STATUT DE PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL	15
4-2.00	EMBAUCHE	15
4-3.00	PÉRIODE DE PROBATION	17
4-4.00	MISE À PIED	17
4-5.00	LISTE DE DISPONIBILITÉ	18
4-6.00	RAPPEL PRIORITAIRE	20
4-7.00	SERVICE CUMULÉ	20
<b>CHAPITRE 5</b>	<b>HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL</b>	<b>21</b>
5-1.00	HORAIRE DE TRAVAIL	21
5-2.00	SEMAINE DE TRAVAIL	21
5-3.00	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	22
5-4.00	LIEU DE TRAVAIL	23

<b>CHAPITRE 6</b>	<b>MODALITÉS DE TRAITEMENT.....</b>	<b>24</b>
6-1.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	24
6-2.00	VACANCES.....	25
6-3.00	JOURS FÉRIÉS.....	26
6-5.00	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX.....	44
6-6.00	ASSURANCES COLLECTIVES.....	47
6-7.00	ABSENCE-MALADIE.....	47
6-8.00	PERFECTIONNEMENT.....	48
6-9.00	EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ.....	49
6-10.00	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	49
6-11.00	RETRAITE.....	50
<b>CHAPITRE 7</b>	<b>MESURES DISCIPLINAIRES.....</b>	<b>53</b>
7-1.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	53
7-2.00	MÉCANISME D'APPLICATION.....	54
7-3.00	DISPOSITIONS RELATIVES AU DOSSIER.....	54
<b>CHAPITRE 8</b>	<b>COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL.....</b>	<b>56</b>
8-1.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	56
8-2.00	MANDAT.....	56
8-3.00	RÉUNIONS ET RAPPORT.....	56
<b>CHAPITRE 9</b>	<b>MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....</b>	<b>57</b>
9-1.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	57
9-2.00	PROCÉDURE DE GRIEF.....	57
9-3.00	MÉCANISME D'ARBITRAGE.....	58
<b>SIGNATURES.....</b>		<b>59</b>
<b>ANNEXE 1</b>		
	CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION.....	60
<b>ANNEXE 2</b>		
	DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS.....	61
<b>ANNEXE 3</b>		
	ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2018.....	67
	ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1 <sup>ER</sup> AVRIL 2019.....	68
	ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1 <sup>ER</sup> AVRIL 2020.....	69
	ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1 <sup>ER</sup> AVRIL 2021.....	70

# CHAPITRE 1

## RÈGLES DE BASE

### 1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

- 1-1.01 La présente convention établit des conditions de travail pour les professionnelles et professionnels de l'unité de négociation et a pour but de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Université, le Syndicat, les professionnelles et professionnels, les chercheuses et les chercheurs, dans un climat d'ouverture, de dialogue et de bonne foi, tout en tenant compte des paramètres suivants :
- la contribution indispensable de la recherche à la formation universitaire et au développement des connaissances;
  - la qualité, la motivation, la création et la productivité nécessaires favorisées au sein d'une unité de recherche, dans un contexte de compétition vive;
  - l'autonomie scientifique dont doivent disposer les chercheuses et chercheurs dans la détermination des orientations de la recherche;
  - les exigences des bailleurs de fonds, le montant et la période de validité des fonds de recherche, ainsi que les modifications ou les réaffectations budgétaires justifiées essentiellement par les objectifs ou les méthodes de recherche;
  - le respect de l'éthique et de l'intégrité en recherche;
  - la spécificité des connaissances, habiletés ou aptitudes requises des professionnelles et professionnels;
  - les exigences liées au rôle de fiduciaire confié par les organismes ou entreprises à l'Université concernant l'administration des fonds de recherche octroyés aux chercheuses et aux chercheurs;
  - des conditions de travail qui assurent la santé et la sécurité et favorisent le bien-être des professionnelles et professionnels.

### 1-2.00 DÉFINITIONS

- 1-2.01 **Chercheuse ou chercheur** : tout membre du corps professoral de l'Université ou tout autre employée ou employé de l'Université, bénéficiaire de fonds de recherche, qui effectue des travaux de

recherche avec une ou plusieurs professionnelles et professionnels dans le cadre de son travail à l'Université.

- 1-2.02 **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 d'un même enfant;
  - d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 1-2.03 **Emploi** : les tâches confiées à une professionnelle ou à un professionnel.
- 1-2.04 **Employeur** : l'Université de Sherbrooke.
- 1-2.05 **Fonds de recherche** : fonds dont l'Université assume l'administration et qui consiste en subvention, octroi, commandite, contrat ou toute autre forme de financement obtenu par une chercheuse ou un chercheur auprès de l'Université, d'un organisme externe ou d'une entreprise privée ou publique, pour la réalisation de travaux de recherche effectués dans le cadre des fins poursuivies par l'Université.
- 1-2.06 **Parties** : l'Université et le Syndicat.
- 1-2.07 **Professionnelle ou professionnel** : toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation décrit à l'annexe 1.
- 1-2.08 **Représentante ou représentant du Syndicat** : personne dûment autorisée par le Syndicat pour le représenter.
- 1-2.09 **Service cumulé** : durée du service auprès de l'Université, en tenant compte des heures de travail accumulées par une professionnelle ou un professionnel depuis le début de son lien d'emploi à titre de professionnelle ou professionnel avec l'Université, incluant les périodes de congé rémunéré, les périodes de congé sans rémunération pour motif parental, les vacances et les libérations syndicales.
- 1-2.10 **Syndicat** : l'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke, aussi désignée par le sigle APAPUS, unité « B », association de personnes salariées accréditée représentant une partie du personnel professionnel de

l'Université, tel que défini par le certificat d'accréditation décrit à l'annexe 1.

- 1-2.11 **Traitement** : rémunération de la professionnelle ou du professionnel en vertu des dispositions prévues à la clause 6-1.00. À cette rémunération peut s'ajouter, le cas échéant, un supplément dans le respect de la *Loi sur l'équité salariale*.
- 1-2.12 **Unité de recherche** : une ou plusieurs personnes regroupées sous la direction scientifique d'une chercheuse ou d'un chercheur pour la réalisation de travaux de recherche financés par les fonds de recherche.
- 1-2.13 **Université** : l'Université de Sherbrooke ayant son siège social dans la ville de Sherbrooke, et créée par la *Loi relative à l'Université de Sherbrooke* 2<sup>e</sup> session, 24<sup>e</sup> Législation du Québec, Lois du Québec 1954, c. 136, sanctionnée le 5 mars 1954 et ses amendements.

### 1-3.00 RÈGLES D'INTERPRÉTATION

- 1-3.01 Les annexes et les lettres d'entente annexées à la présente convention en font partie intégrante.
- 1-3.02 Dans la présente convention, les regroupements et les subdivisions du texte sont désignés comme suit :
1. **Le chapitre**, par exemple « **CHAPITRE 1 - RÈGLES DE BASE** », est le regroupement d'un ensemble de clauses.
  2. **La clause**, par exemple « **1-1.00 But de la convention** », est le regroupement d'un ensemble d'articles.
  3. **L'article**, par exemple « **1-2.01 Chercheuse ou chercheur** », est une des subdivisions de la clause.
  4. **Le paragraphe**, est une subdivision non numérotée de l'article.
  5. **L'alinéa**, par exemple « 1-8.01, 1. », est une subdivision numérotée de l'article.
  6. **Le sous-alinéa**, par exemple « 1-4.03, 2. a), » est une subdivision de l'alinéa suivie d'une lettre minuscule et d'une parenthèse.
  7. **Le tiret (-)**, précède chacun des éléments d'une énumération, par exemple « nom, prénom », à l'article 2-4.02.

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

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

- 1-4.01 La convention s'applique à toutes les professionnelles et tous les professionnels couverts par le certificat d'accréditation.
- 1-4.02 L'Université ne peut, dans le but d'éviter l'application de la présente convention, faire administrer par des tiers les « fonds de recherche » pour lesquels elle agit habituellement comme fiduciaire.
- 1-4.03 La présente convention ne restreint aucunement le travail des étudiantes et étudiants inscrits à temps complet aux deuxième (2<sup>e</sup>) et troisième (3<sup>e</sup>) cycles, ni le travail des chercheuses et chercheurs, ni le travail des personnes en période de formation post-doctorale (avec ou sans bourse), ni le travail des stagiaires du système coopératif. L'Université accepte de ne pas recourir de façon systématique et concertée aux personnes en période de formation post-doctorale (avec ou sans bourse) ni aux stagiaires du système coopératif afin de remplir les emplois occupés par des professionnelles et professionnels. Les parties reconnaissent aussi et acceptent que, dans le travail quotidien, des tâches accomplies par des professionnelles et professionnels soient exécutées par des techniciennes et techniciens.

L'Université transmet au Syndicat, dans un délai de trente (30) jours de la demande, la liste des personnes en formation post-doctorale et la Faculté à laquelle elles sont rattachées.

#### **DÉFINITIONS :**

1. **Étudiante ou étudiant temps complet aux deuxième (2<sup>e</sup>) et troisième (3<sup>e</sup>) cycles :** est considérée comme étudiante ou étudiant à temps complet au deuxième (2<sup>e</sup>) ou troisième (3<sup>e</sup>) cycle la personne qui demeure inscrite au programme du deuxième (2<sup>e</sup>) ou troisième (3<sup>e</sup>) cycle et qui n'excède pas une période de quatre (4) années à l'intérieur du deuxième (2<sup>e</sup>) cycle et de six (6) années à l'intérieur du troisième (3<sup>e</sup>) cycle.
2. **Période de formation post-doctorale (avec ou sans bourse) :**
  - a) est considérée en période de formation post-doctorale avec bourse la personne qui détient une bourse, tant et



aussi longtemps qu'elle demeure boursière post-doctorale;

- b) est considérée en période de formation post-doctorale sans bourse, d'une façon générale, la personne qui ne cumule pas plus d'années à ce titre, à l'Université, que le nombre d'années pour lequel une personne est éligible à une bourse post-doctorale par les organismes subventionnaires couvrant la discipline de recherche concernée. Les périodes de formation post-doctorale du présent sous-alinéa ne peuvent être extensionnées qu'avec l'approbation écrite du Syndicat.

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

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

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

- 1-6.01 L'Université possède tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses droits et obligations, sous réserve des dispositions de la convention.
- 1-6.02 Toute professionnelle ou tout professionnel est soumis aux règlements et politiques de l'Université, entre autres en matière de propriété intellectuelle.
- 1-6.03 Aucune entente particulière entre l'Université et une, un, plusieurs ou l'ensemble des professionnelles et professionnels relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention, n'est valide à moins d'avoir reçu l'approbation écrite d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat.
- 1-6.04 Aux fins d'application de la convention et à moins de stipulation contraire, l'Université agit par l'entremise du Service des ressources humaines ou de la ou des personnes que ce Service désigne.

### **1-7.00 DURÉE DE LA CONVENTION**

- 1-7.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2021.

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

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

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

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

## CHAPITRE 2

### PRÉROGATIVES SYNDICALES

#### 2-1.00 APPARTENANCE ET COTISATION SYNDICALE

##### APPARTENANCE SYNDICALE

- 2-1.01 Toute professionnelle ou tout professionnel qui, à la date de signature de la convention, est membre du Syndicat, ou qui le devient par la suite, doit le demeurer pour la durée de la présente convention sous réserve des dispositions du Code du travail.
- 2-1.02 Toute professionnelle ou tout professionnel engagé après la date de signature de la présente convention doit, comme condition de son engagement, signer, dans les quinze (15) jours de son entrée en service, un formulaire d'adhésion au Syndicat. À cette fin, l'Université s'engage à transmettre les informations prévues à cet effet. L'Université mentionne le lien Intranet où elle ou il peut consulter la convention collective.
- Elle fournit également vingt (20) exemplaires imprimés au Syndicat dans un délai de quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention.
- 2-1.03 L'Université n'est pas tenue de renvoyer une professionnelle ou un professionnel parce que le Syndicat a refusé ou différé de l'admettre comme membre ou l'a suspendu ou expulsé de ses rangs.

##### COTISATION SYNDICALE

- 2-1.04 L'Université doit déduire à chaque période de paie, sur le traitement de chaque professionnelle ou professionnel, un montant égal aux cotisations régulières ou spéciales déterminées par le Syndicat.
- 2-1.05 Aux fins de l'article 2-1.04, ces retenues sont effectuées au plus tard le trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant l'avis reçu, lequel doit contenir le montant ou le taux de cotisation et, le cas échéant, le nombre de paies consécutives sur lesquelles s'échelonne la cotisation syndicale.
- 2-1.06 L'Université inscrit le montant total des cotisations syndicales versées par une professionnelle ou un professionnel sur les feuillets T-4 et relevé 1 de l'année d'imposition.

- 2-1.07 L'Université fait parvenir au Syndicat ou à l'organisme désigné par le Syndicat, un chèque payable au pair au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant la perception prévue à l'article 2-1.04, accompagné d'un état détaillé de la perception comprenant le traitement versé à la période de paie, le montant retenu en cotisation syndicale à la période de paie et le montant retenu en cotisation syndicale depuis le début de l'année civile.
- 2-1.08 Le Syndicat répond, en lieu et place de l'Université, à toute poursuite qui pourrait lui être intentée à la suite de l'application par l'Université des articles 2-1.04, 2-1.05 et 2-1.10.
- 2-1.09 L'article 2-1.08 ne s'applique que lorsque le recours ou la réclamation a comme fondement, soit l'illégalité de la totalité ou d'une partie des articles 2-1.04 et 2-1.05, soit une faute du Syndicat ou de ses préposées et préposés, soit les deux.
- 2-1.10 Dans le cas d'omission de prélèvement à cause d'erreurs administratives, l'Université s'engage, sur un avis écrit à cet effet du Syndicat, à commencer le prélèvement du montant non prélevé dans les quinze (15) jours de cet avis.

À moins d'un accord à cet effet avec la professionnelle ou le professionnel concerné, l'Université prélève les montants d'arrérages sur une période équivalente à la durée de l'omission.

En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arrérages.

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

- 2-2.01 Sous réserve des normes en vigueur et après avoir obtenu l'autorisation de l'autorité concernée, le Syndicat peut utiliser gratuitement les locaux universitaires disponibles pour tenir des réunions. Cependant, si une telle utilisation occasionne des frais supplémentaires à l'Université, le Syndicat rembourse ces frais.
- 2-2.02 Le Syndicat peut, après entente avec l'Université, utiliser les services qui relèvent de l'Université tels que reprographie, communication, informatique, audiovisuel et autres, selon les politiques d'utilisation en vigueur pour les membres de la communauté universitaire.

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

- 2-3.01 Aucune libération pour activités syndicales ne peut avoir pour effet de prolonger l'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel.
- 2-3.02 Seules les professionnelles et professionnels dûment mandatés par le Syndicat sont habilités à demander une libération aux fins de la présente clause.
- 2-3.03 À moins de circonstances exceptionnelles, toute demande de libération pour activités syndicales doit être faite au Service des ressources humaines cinq (5) jours ouvrables avant son occurrence, sauf disposition contraire. Une telle demande ne peut être refusée par l'Université sans motif valable.
- 2-3.04 Lorsque le Syndicat demande, en vertu de la présente clause, de libérer simultanément plus d'une professionnelle ou plus d'un professionnel, l'Université n'est pas tenue d'accorder ces libérations dans une même unité de recherche.

### **LIBÉRATIONS SANS PERTE DE TRAITEMENT**

- 2-3.05 Aux fins de la préparation et de la négociation du renouvellement de la convention collective, l'Université accorde un nombre total de quinze (15) jours de libération sans perte de traitement pour l'ensemble des professionnelles et professionnels désignés par le Syndicat. Ces libérations ne peuvent avoir lieu avant le neuvième (9<sup>e</sup>) mois précédant l'expiration de la convention collective.
- 2-3.06 L'Université libère sans perte de traitement une professionnelle ou un professionnel mandaté par le Syndicat afin de participer à une rencontre convoquée par l'Université ou convenue du consentement des parties. Cet article ne s'applique pas à la rencontre prévue à l'article 9-2.03 ni à toutes autres rencontres dans le cadre de la clause 3-9.00 et du chapitre 9 de la présente convention.
- 2-3.07 L'Université libère quarante (40) jours par année, une professionnelle ou un professionnel provenant de l'APAPUS (unité régulière) pour s'occuper de toute affaire syndicale durant les heures de travail. Toutefois, un maximum de dix (10) jours sur les quarante (40) jours peuvent être utilisés par les professionnelles ou professionnels provenant du secteur de la recherche. Ces libérations sont accordées après avoir obtenu l'accord de la chercheuse ou du chercheur qui doit prendre sa décision en tenant compte des besoins de l'unité de recherche.

Ce nombre peut-être supérieur à dix (10) jours après entente avec le Service des ressources humaines.

- 2-3.08 Deux (2) fois par année, sur avis donné à l'Université quinze (15) jours à l'avance, l'Université libère toutes les professionnelles et tous les professionnels pour assister à une assemblée générale du Syndicat avant la fin de la journée régulière de travail, soit deux (2) heures avant pour les professionnelles et professionnels du Campus principal, deux heures et demie (2 ½) avant pour les professionnelles et professionnels du Campus de la santé et quatre (4) heures avant pour les professionnelles et professionnels du Campus de Longueuil.

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

- 2-3.09 Un nombre maximum de quarante (40) jours par année civile non cumulatifs d'une (1) année à l'autre est accordé pour des libérations sans perte de traitement mais avec remboursement du traitement par le Syndicat. Cette professionnelle ou ce professionnel peut provenir de l'une ou l'autre des unités de négociation sous la responsabilité de l'APAPUS. Ces libérations sont accordées après avoir obtenu l'accord de la chercheuse ou du chercheur qui doit prendre sa décision en tenant compte des besoins de l'unité de recherche. De plus, ces libérations ne peuvent être utilisées par une seule professionnelle ou un seul professionnel.

**2-4.00 ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS**

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

2-4.02 Le 31 janvier, le 31 mai et le 30 septembre de chaque année, le Syndicat est réputé avoir consulté la liste des professionnelles et professionnels. Cette liste comprend les renseignements suivants lorsqu'applicables :

- nom, prénom;
- numéro matricule;
- date de naissance;
- sexe;
- adresse domiciliaire;
- numéros de téléphone au travail et à domicile;
- adresse de courrier électronique USherbrooke;
- service cumulé;
- date d'entrée en fonction et, le cas échéant, de fin;
- nom de la chercheuse ou du chercheur, s'il y a lieu;
- unité administrative;
- semaine normale de travail, s'il y a lieu;
- échelle de traitement;
- échelon;
- ajustement de traitement s'il y a lieu (article 6-1.04).

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

Le Syndicat informe l'Université, si possible dans un délai de deux (2) semaines, de toute modification à la liste mentionnée au paragraphe qui précède.

## **CHAPITRE 3**

### **COMMUNICATION ET DIALOGUE**

#### **3-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

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

#### **3-2.00 ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE**

- 3-2.01 L'Université, le Syndicat et la professionnelle ou le professionnel conviennent de respecter l'éthique propre à chaque catégorie d'emploi. L'Université et le Syndicat reconnaissent qu'un certain nombre de professionnelles et professionnels sont régis par un code de déontologie propre à leur ordre professionnel.

#### **3-3.00 UTILISATION DE DOCUMENTS**

- 3-3.01 Tout document préparé pour l'Université par une professionnelle ou un professionnel ou sous la direction de cette dernière ou ce dernier doit être signé par elle ou lui; elle ou il en porte la responsabilité professionnelle. Toutefois, l'Université accorde liberté à toute professionnelle ou tout professionnel de ne pas signer un tel document s'il a été modifié sans son consentement.

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



### **3-4.00 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES À L'EXTÉRIEUR**

- 3-4.01 Après avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite de sa chercheuse ou de son chercheur, la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter sans perte de traitement pour donner des conférences dans le champ de sa compétence.

### **3-5.00 NON-DISCRIMINATION**

- 3-5.01 Dans le contexte de la *Charte des droits et libertés de la personne*, l'Université et le Syndicat n'exercent aucune discrimination, directement ou indirectement, au sens de l'article 10 de cette *Charte* qui se lit comme suit : « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit ».

### **3-6.00 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL**

- 3-6.01 L'Université et le Syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement. À cette fin, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement y compris toute mesure incitant à la prévention de ce harcèlement.

L'Université s'engage à maintenir la *Politique sur la promotion de la dignité des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination* (Politique 2500-015). L'Université consulte le Syndicat lors des modifications à cette politique.

### **3-7.00 RESPONSABILITÉ CIVILE**

- 3-7.01 L'Université s'engage à prendre fait et cause de toute professionnelle ou tout professionnel dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de ses fonctions, dans le cadre des règlements, normes et procédures en vigueur à l'Université, et elle convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard, à moins de faute lourde de la part de la

professionnelle ou du professionnel, dont la preuve incombe à l'Université.

### **3-8.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

3-8.01 L'Université, le Syndicat et les professionnelles et professionnels se soumettent aux droits et obligations prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

De plus, dans un souci d'assurer le maintien d'une santé organisationnelle optimale, les parties s'engagent à collaborer pour, d'une part, identifier les secteurs rencontrant des difficultés qui compromettent ou pourraient compromettre la santé organisationnelle et d'autre part, partager les pistes de solutions pouvant y remédier. Le comité de santé organisationnelle prévu à la convention collective APAPUS unité « A » est mandaté pour discuter de situations pouvant impliquer des professionnelles et professionnelles de l'unité « B ».

### **3-9.00 SERVICES ESSENTIELS, NOMBRE DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS**

3-9.01 En cas de grève ou de lock-out, les parties conviennent qu'un nombre suffisant de professionnelles et professionnels doit être maintenu pour éviter de compromettre la viabilité des projets de recherche en cours ou lorsqu'une interruption ou un retard dans les travaux de recherche risque de :

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

## **CHAPITRE 4**

### **ATTRIBUTION DU TRAVAIL**

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

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

#### **4-2.00 EMBAUCHE**

- 4-2.01 L'Université convient de recourir d'abord à la liste de disponibilité pour tout emploi d'une durée de plus de trente (30) jours de travail. Elle l'offre à la professionnelle ou au professionnel possédant les qualifications requises et répondant aux exigences de l'emploi, en commençant par celle ou celui qu'elle juge la ou le plus compétent. À compétence égale, elle offre l'emploi à la professionnelle ou au professionnel dont la période de service cumulé est la plus longue.
- 4-2.02 Lorsqu'aucune professionnelle ou aucun professionnel n'est embauché suite à l'application de l'article précédent, l'Université peut embaucher une personne dont le nom ne figure pas sur la liste de disponibilité, à condition que cette personne possède les qualifications et réponde aux exigences requises pour l'emploi concerné.

4-2.03 L'engagement est confirmé par contrat dont copie est transmise via l'adresse de courrier électronique USherbrooke à la professionnelle ou professionnel et au Syndicat.

Ce document contient les informations suivantes :

- nom et prénom de la professionnelle ou du professionnel;
- numéro de matricule;
- nom de la chercheuse ou du chercheur, s'il y a lieu;
- unité administrative;
- catégorie d'emploi;
- échelon;
- taux horaire;
- nombre d'heures par semaine;
- durée de l'emploi : début et fin.

4-2.04 En cas de grief, le nom de la professionnelle ou du professionnel qui aurait prétendument dû être embauché doit être indiqué dans la mesure du possible.

4-2.05 Dans les six (6) mois effectivement travaillés par une professionnelle ou un professionnel embauché à partir de la liste de disponibilité, l'Université peut l'inscrire ou la réinscrire sur la liste de disponibilité, lorsque la chercheuse ou le chercheur n'en est pas satisfait. Cette décision de l'Université ne peut faire l'objet d'un grief.

4-2.06 Au cours de la période mentionnée à l'article 4-2.05, la professionnelle ou le professionnel peut renoncer à son emploi et demander à être réinscrit sur la liste de disponibilité.

4-2.07 Une professionnelle ou un professionnel a le droit d'être réinscrit sur la liste de disponibilité une seule fois à la suite de l'application successive des dispositions des articles 4-2.05 ou de 4-2.06.

4-2.08 Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel est choisi à partir de la liste de disponibilité, l'Université tente de la ou le joindre via son adresse de courrier électronique USherbrooke ou par téléphone à l'un ou l'autre des numéros indiqués sur la liste.

Si la professionnelle ou le professionnel n'est pas ainsi joint, l'Université lui transmet via son adresse de courrier électronique USherbrooke un avis indiquant la date du début de son emploi. Si la professionnelle ou le professionnel ne donne pas une réponse affirmative à l'Université dans les sept (7) jours l'envoi de cet avis, elle ou il perd l'emploi et son nom est maintenu sur la liste de disponibilité.

Pour des circonstances exceptionnelles, le délai prévu au présent article peut être inférieur à sept (7) jours et dans ce cas, le Syndicat en est informé. L'absence de réponse est considérée comme un refus.

#### **4-3.00 PÉRIODE DE PROBATION**

- 4-3.01 Dans les douze (12) mois effectivement travaillés par une professionnelle ou un professionnel alors que son nom ne figurait pas sur la liste de disponibilité, l'Université peut mettre fin à son lien d'emploi lorsque la chercheuse ou le chercheur n'en est pas satisfait. Cette décision de l'Université ne peut faire l'objet d'un grief.

#### **4-4.00 MISE À PIED**

- 4-4.01 Dans une unité de recherche, l'Université peut procéder à la mise à pied d'une professionnelle ou d'un professionnel, en raison de l'une ou l'autre des situations suivantes :

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

- 4-4.02 Lorsque l'Université décide de faire une mise à pied dans une unité de recherche, elle procède de la façon suivante :

- elle identifie d'abord la professionnelle ou le professionnel dont la période de service cumulé est la plus courte;
- elle procède à la mise à pied de cette professionnelle ou ce professionnel, sauf si ses connaissances, qualifications et habiletés sont nécessaires pour l'exercice immédiat des

emplois requis dans l'unité de recherche. Dans ce cas, cette professionnelle ou ce professionnel demeure au travail et l'Université utilise le même processus pour identifier la professionnelle ou le professionnel devant effectivement être mis à pied.

- 4-4.03 L'Université avise la professionnelle ou le professionnel mis à pied au moins quinze (15) jours avant la date effective de sa mise à pied lorsqu'il s'agit de mettre fin avant terme à la durée d'un contrat pour l'une ou l'autre des raisons énumérées à l'article 4-4.01. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

#### **4-5.00 LISTE DE DISPONIBILITÉ**

- 4-5.01 L'Université tient une liste de disponibilité de toutes les professionnelles et de tous les professionnels visés aux articles 4-2.05, 4-2.06 et 4-5.02.

- 4-5.02 Trente (30) jours avant la fin de son contrat, toute professionnelle ou tout professionnel comptant plus de six (6) mois de service cumulé est inscrit sur la liste de disponibilité dans la mesure où la mise à pied est prévue pour plus de trente (30) jours. De plus, la professionnelle ou le professionnel dont la mise à pied excède de fait trente (30) jours est automatiquement inscrit sur la liste de disponibilité.

- 4-5.03 Une professionnelle ou un professionnel est inscrit sur cette liste pendant une période égale à la durée de son service cumulé, sans excéder une période maximale de deux (2) ans. Le service cumulé d'une professionnelle ou d'un professionnel prend fin et son lien d'emploi est rompu, lorsque son nom n'est plus sur la liste de disponibilité et qu'elle ou qu'il n'exerce aucun emploi.

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

- 4-5.04 Cette liste, établie le premier (1<sup>er</sup>) jour de chaque mois ou à toute autre date convenue entre l'Université et le Syndicat, dont copie est transmise au Syndicat contient les données suivantes à l'égard de la personne professionnelle concernée :

- nom et prénom;
- numéro matricule;
- adresse domiciliaire;

- numéro de téléphone (maximum deux (2) numéros);
- adresse de courrier électronique USherbrooke;
- date du début de son service cumulé;
- dernier emploi et date de fin de cet emploi;
- nom des chercheuses et des chercheurs avec lesquels elle ou il a travaillé.

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

L'Université transmet ces renseignements dans un format à déterminer après entente entre les parties.

- 4-5.05 L'ordre de priorité des noms sur la liste de disponibilité est établi en fonction de la plus ancienne à la plus récente date du début du service cumulé des professionnelles et professionnels.
- 4-5.06 Une professionnelle ou un professionnel peut renoncer à l'inscription de son nom sur la liste de disponibilité.
- 4-5.07 Les professionnelles et professionnels ayant cumulé douze (12) mois de service cumulé peuvent postuler pour un poste de professionnelle ou professionnel visé par la convention de l'unité « A » de l'APAPUS. La priorité d'embauche est celle prévue à l'article 5-4.05, 4. de cette convention. S'il y a lieu, les modalités du transfert de cette professionnelle ou ce professionnel, en particulier quant aux délais, doivent être négociées avec l'Université.

Les professionnelles et professionnels ayant cumulé douze (12) mois de service cumulé peuvent postuler à un contrat de professionnelle ou professionnel visé par la convention de l'unité « A » de l'APAPUS. La priorité d'embauche est celle prévue à l'article 5-4.05, 4. de cette convention. Pour la professionnelle ou le professionnel qui obtient ce contrat alors qu'elle ou il est inscrit sur la liste de disponibilité, la période d'inscription sur cette liste est suspendue et recommence à courir à la fin du contrat. Pour la professionnelle ou le professionnel en contrat en vertu de la présente convention au moment de l'obtention du contrat de professionnelle ou professionnel visé par la convention de l'unité « A », elle ou il est présumé avoir démissionné de l'unité « B » en acceptant ledit contrat.

- 4-5.08 La professionnelle ou le professionnel inscrit sur la liste de disponibilité fait parvenir, par voie électronique simultanément au

Service des ressources humaines et au Syndicat un exemplaire à jour de son curriculum vitae.

#### **4-6.00 RAPPEL PRIORITAIRE**

- 4-6.01 Lors de la réactualisation de son emploi au sein d'une unité de recherche, la professionnelle ou le professionnel mis à pied lors du retrait de cet emploi est rappelé en priorité, en autant que son nom figure sur la liste de disponibilité.
- 4-6.02 L'Université tente de joindre la professionnelle ou le professionnel via son adresse de courrier électronique USherbrooke ou par téléphone à au moins deux (2) reprises.

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

#### **4-7.00 SERVICE CUMULÉ**

- 4-7.01 Le service cumulé est calculé en années, en mois et en jours. Une année de service cumulé correspond à mille huit cent vingt (1 820) heures considérées conformément à l'article 1-2.09.
- 4-7.02 La professionnelle ou le professionnel perd son service cumulé et son lien d'emploi dans les cas suivants :
1. congédiement;
  2. abandon volontaire de son emploi sauf en application de l'article 4-5.07 ou démission;
  3. absence pour cause de maladie ou d'accident après une absence de plus de neuf cent quinze (915) jours consécutifs; elle ou il demeure toutefois éligible aux indemnités auxquelles elle ou il a droit, conformément aux dispositions de la présente convention;
  4. absence pour cause de maladie ou d'accident à compter du moment où la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* détermine l'état d'invalidité totale permanente médicale de la professionnelle ou du professionnel;
  5. en application des dispositions des articles 4-2.07, 4-3.01 et 4-5.03.



## **CHAPITRE 5**

### **HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL**

#### **5-1.00 HORAIRE DE TRAVAIL**

- 5-1.01 Les parties reconnaissent qu'il peut y avoir des modifications à l'horaire de travail prévu à l'article 5-2.01 en raison des exigences reliées à la recherche. Par conséquent, elles conviennent d'un encadrement général des heures de travail selon ce qui suit :
1. L'horaire assigné à la professionnelle ou au professionnel au sein d'une équipe de recherche est habituellement respecté.
  2. Avant d'effectuer un changement d'horaire, la chercheuse ou le chercheur s'assure que les professionnelles et professionnels concernés sont informés des raisons justifiant un tel changement et ont eu l'occasion de lui faire part de leurs suggestions.
  3. Dans la mesure du possible, la chercheuse ou le chercheur tient compte des suggestions des professionnelles et professionnels; l'horaire applicable est établi en fonction des exigences des activités de la recherche.

#### **5-2.00 SEMAINE DE TRAVAIL**

- 5-2.01 Selon l'emploi concerné et les exigences des activités de recherche, la semaine normale de travail d'une professionnelle ou d'un professionnel à temps complet est d'au moins trente-cinq (35) heures et d'au plus quarante (40) heures entre 7 h et 24 h réparties normalement en cinq (5) jours consécutifs, excluant le dimanche étant entendu que la professionnelle ou le professionnel est rémunéré pour le nombre d'heures prévues à son horaire de travail.

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

- 5-2.02 Les heures de travail des professionnelles et professionnels peuvent être étalées sur la base d'une période de quatre (4) semaines.

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

### **5-3.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

- 5-3.01 Les heures travaillées par une professionnelle ou un professionnel à temps complet à la demande de la chercheuse ou du chercheur, en sus de la semaine normale de travail établie, sont considérées comme du travail supplémentaire.
- 5-3.02 Les heures travaillées par une professionnelle ou un professionnel à temps partiel à la demande de la chercheuse ou du chercheur, en sus du nombre d'heures de la semaine normale de travail établie pour les professionnelles et les professionnels à temps complet sont considérées comme du travail supplémentaire.
- 5-3.03 En principe, tout travail supplémentaire est compensé par un congé payé selon les règles suivantes :
1. Pour les heures supplémentaires effectuées en sus de la semaine normale de la professionnelle ou du professionnel, en deçà de quarante (40) heures : un congé d'une durée équivalente au nombre d'heures supplémentaires effectuées.
  2. Pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de quarante (40) heures : un congé d'une durée équivalente au nombre d'heures supplémentaires effectuées majoré de cinquante pour cent (50 %).
  3. Pour les heures effectuées le dimanche : un congé d'une durée équivalente au nombre d'heures supplémentaires effectuées majoré de cinquante pour cent (50 %).
- 5-3.04 Pour la professionnelle ou le professionnel dont les heures de travail sont étalées tel que prévu à l'article 5-2.02, le calcul du travail supplémentaire est effectué à la fin de la période d'étalement.
- 5-3.05 Le calcul des heures supplémentaires effectuées par une professionnelle ou un professionnel à temps complet est fait à partir du nombre total d'heures travaillées par cette professionnelle ou ce professionnel pendant quatre (4) semaines, en sus du nombre d'heures de sa semaine normale de travail multiplié par quatre (4).
- 5-3.06 Pour la professionnelle ou professionnel à temps partiel, le calcul du travail supplémentaire est fait à partir du nombre total d'heures travaillées par cette professionnelle ou ce professionnel pendant quatre (4) semaines, en sus du nombre d'heures de la semaine

normale de travail établie pour les professionnelles et professionnels à temps complet multiplié par quatre (4).

5-3.07 En principe, pour la professionnelle ou le professionnel dont les heures de travail sont étalées, tout travail supplémentaire est compensé par un congé payé selon les règles suivantes :

1. Pour les heures supplémentaires effectuées en sus de la semaine normale le nombre d'heures est multiplié par quatre (4), jusqu'à un maximum de cent soixante (160) heures : un congé d'une durée équivalente au nombre d'heures supplémentaires effectuées.
2. Pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de cent soixante (160) heures : un congé d'une durée équivalente au nombre d'heures supplémentaires effectuées majoré de cinquante pour cent (50 %).

5-3.08 Tout congé payé doit normalement être pris dans les quatre (4) semaines qui suivent la période ayant servi de base pour le calcul du travail supplémentaire ainsi compensé, à une date convenue entre la chercheuse ou le chercheur de l'unité de recherche et la professionnelle ou le professionnel.

Cependant, un congé payé peut être pris dans un autre délai, après entente entre la chercheuse ou le chercheur et la professionnelle ou le professionnel concerné.

De plus, ces congés payés peuvent être utilisés dans le cas d'absences prévues aux articles 6-4.26 et 6-7.01.

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

#### **5-4.00 LIEU DE TRAVAIL**

5-4.01 Compte tenu de ses contraintes, l'Université fournit à la professionnelle ou au professionnel un lieu de travail convenable lui permettant d'accomplir les tâches qui lui sont confiées.

## CHAPITRE 6

### MODALITÉS DE TRAITEMENT

#### 6-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

6-1.01 Sauf exception, les traitements et tous les bénéfices sont payés à partir des fonds de recherche et pour autant qu'ils soient admissibles par les organismes subventionnaires.

6-1.02 Les échelles de traitement des professionnelles et professionnels apparaissent à l'annexe 3.

De plus, les professionnelles et les professionnels en lien d'emploi au moment du versement, recevront un montant forfaitaire correspondant à un pour cent (1 %) du traitement régulier en date de la signature et d'un autre montant forfaitaire correspondant à zéro virgule cinq pour cent (0,5 %) du traitement régulier en date du 1<sup>er</sup> novembre 2020.

À cette fin, le traitement régulier est celui reçu au cours des douze (12) mois précédant les dates d'application.

Il est entendu que ces ajustements salariaux de sept pour cent (7 %) répartis jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2021 incluent la totalité des ajustements de la politique salariale du gouvernement pour la durée de la convention collective soit du 25 avril 2018 au 31 décembre 2021.

6-1.03 La présente convention n'a pas d'effet rétroactif, sauf pour ce qui est prévu au présent article. Les montants de rétroactivité résultant de l'application de l'article 6-1.02 sont payables aux professionnelles et professionnels déduction faite des montants déjà versés.

6-1.04 Au moment de son premier (1<sup>er</sup>) engagement, le Service des ressources humaines intègre la professionnelle ou le professionnel dans l'échelle appropriée à l'échelon qui correspond à la scolarité et à l'expérience pertinente de la professionnelle ou du professionnel. La professionnelle ou le professionnel se voit accorder un échelon supplémentaire pour un grade de maîtrise et deux (2) échelons supplémentaires pour un grade de doctorat. La professionnelle ou le professionnel se voit également accorder un (1) échelon supplémentaire pour chaque année d'expérience pertinente.

Par la suite, tout nouveau grade de scolarité ainsi que toute nouvelle expérience pertinente acquise à l'extérieur de l'unité d'accréditation doivent être soumis à l'Université par le dépôt de documents originaux. Le ou les échelons supplémentaires pourront être appliqués lors de l'émission d'un nouveau contrat ou au plus tard, six (6) mois suivant le dépôt des pièces advenant que la période résiduelle du contrat en cours est supérieure à ce délai.

Advenant l'incapacité financière liée au projet de recherche d'assigner la professionnelle ou le professionnel, conformément au résultat de l'évaluation effectuée selon les règles prévues au premier (1<sup>er</sup>) paragraphe, celle-ci ou celui-ci est assigné à un échelon en conséquence. Le Syndicat est informé des dossiers des professionnelles et professionnels dont le traitement n'est pas conforme. Toutefois, lors d'une demande éventuelle de subvention, la chercheuse ou le chercheur doit faire une demande à la hauteur du classement réel de la professionnelle ou du professionnel. Annuellement, le classement de la professionnelle ou du professionnel est revu en prenant compte des nouvelles informations liées aux fonds de recherche. Le fardeau de preuve appartient à l'Université.

Après entente avec le Syndicat, une chercheuse ou un chercheur peut convenir d'accorder des échelons supérieurs au résultat découlant de l'évaluation du premier (1<sup>er</sup>) paragraphe, sans toutefois dépasser le maximum de la structure salariale.

6-1.05 La durée de séjour dans un échelon est d'une durée de mille huit cent vingt (1 820) heures au sens de l'article 4-7.01. Les heures de travail sont celles considérées conformément à l'article 1-2.09.

6-1.06 Lors du passage d'une échelle à l'autre, le traitement est maintenu au même échelon, sous réserve du maximum de chacune des échelles.

La professionnelle ou le professionnel peut, en tout temps, si ses tâches le justifient, demander un changement d'échelle.

## **6-2.00 VACANCES**

6-2.01 La période de référence est la période de douze (12) mois s'étendant du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

6-2.02 La professionnelle ou le professionnel a droit, au prorata de son régime d'emploi, aux vacances annuelles suivantes : deux (2)

jours ouvrables par mois travaillé jusqu'à concurrence de vingt-trois (23) jours ouvrables.

La professionnelle ou le professionnel ayant accumulé seize (16) ans de service cumulé au 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente a droit à un (1) jour ouvrable additionnel de vacances annuelles.

La professionnelle ou le professionnel ayant accumulé vingt et un (21) ans et plus de service cumulé au 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente a droit à un (1) jour ouvrable additionnel de vacances annuelles.

- 6-2.03 Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel perd son emploi (par mise à pied, départ, fin de son contrat ou autrement) à l'intérieur d'une période de référence, elle ou il reçoit, sur demande écrite, au moment de son départ (inscription sur la liste de disponibilité, le cas échéant), le pourcentage auquel elle ou il a droit du salaire brut gagné pendant cette période de référence en plus de l'indemnité afférente au congé annuel de l'année de référence précédente dont elle ou il n'a pas bénéficié.
- 6-2.04 Au cours du mois de juin de chaque année, l'Université transmet à chaque professionnelle et professionnel le quantum de vacances auquel elle ou il a droit. La chercheuse ou le chercheur est simultanément informé de ce quantum. Les vacances ne peuvent être refusées sans motifs valables.
- 6-2.05 Pour les professionnelles et professionnels bénéficiant d'une semaine ou plus de vacances, les dates de congé doivent couvrir des périodes dont la durée minimale est d'une semaine. Pour tout nombre de jour résiduel, les dates peuvent être fractionnées.
- 6-2.06 La professionnelle ou le professionnel à qui est attribué un emploi pour une durée déterminée de moins de six (6) mois reçoit une indemnité égale à huit pour cent (8 %) du traitement brut gagné.
- 6-2.07 La professionnelle ou le professionnel qui ne peut se prévaloir d'au moins dix (10) jours de vacances, peut soit prolonger ses jours de vacances accumulées avec un congé sans traitement jusqu'à concurrence de vingt (20) jours, soit prendre un congé sans traitement d'un maximum de vingt (20) jours.

### **6-3.00 JOURS FÉRIÉS**

- 6-3.01 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés :
- Jour de l'An

- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête nationale des Patriotes
- Fête nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du travail
- Jour de l'Action de Grâce
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An
- Deux (2) congés associés à la période des Fêtes

De même, l'Université convient de reconnaître et d'observer comme jour férié et payé tout jour décrété fête civile par le gouvernement provincial après la date de signature de la présente convention.

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

Toutefois, pour la professionnelle ou le professionnel à temps partiel, l'Université calcule l'indemnité égale à 1/20 du traitement gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du jour férié et la mesure prévue au paragraphe précédent. Elle verse le traitement le plus avantageux entre les deux (2) mesures.

- 6-3.03 La professionnelle ou le professionnel qui, à la demande de la chercheuse ou du chercheur, doit travailler lors d'un jour férié a droit à un congé compensatoire payé équivalant au nombre d'heures ainsi travaillées; ce congé compensatoire est pris après entente.

## 6-4.00 DROITS PARENTAUX

### ADMISSIBILITÉ

- 6-4.01 Les professionnelles et professionnels ayant moins de mille huit cent vingt (1 820) heures de travail rémunérées sont admissibles aux congés parentaux prévus à la *Loi sur les normes du travail* selon les dispositions de cette loi.

Les dispositions des droits parentaux de la présente clause s'appliquent à la professionnelle ou au professionnel ayant mille huit cent vingt (1 820) heures et plus de travail rémunéré.

### CONGÉ DE MATERNITÉ

- 6-4.02 La professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des dispositions de l'article 6-4.29, doivent être consécutives.

La professionnelle qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à l'article 6-4.22 a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 6-4.07 à 6-4.09.

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

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

- 6-4.03 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professionnelle et doit être conforme aux paramètres de la *Loi sur les normes du travail*.

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

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la professionnelle doit quitter son travail plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la professionnelle est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la



production à l'Université d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son travail sans délai. Sur réception de l'avis de congé de maternité, l'Université doit faire parvenir un accusé de réception confirmant les dates de début et de fin du congé de maternité.

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

6-4.06 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines. Si la professionnelle revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Université, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

#### **CAS ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)**

6-4.07 La professionnelle qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité 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 professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Cependant, lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur, parmi ceux prévus à l'alinéa 3. de l'article 6-4.10, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par l'Université et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Le total des montants reçus par la professionnelle durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par l'Université ou, le cas échéant, par ses employeurs.

**CAS NON ADMISSIBLES AU RQAP MAIS ADMISSIBLES AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI (RAE)**

6-4.08 La professionnelle qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du RAE, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

1. Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire.
2. Pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire et son taux hebdomadaire de prestation d'assurance-emploi.
3. Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa 2, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire, et ce, jusqu'à la fin de la vingt et unième (21<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité.
4. Le total des prestations d'assurance-emploi, des prestations supplémentaires d'assurance-emploi et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la professionnelle ne devra, en aucun cas, dépasser quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire brut habituel.

Aux fins de l'alinéa 2. du présent article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du RAE.

Cependant, lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'article 6-4.10 à l'alinéa 3., elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par l'Université et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à

la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci, en même temps que le montant des prestations que lui verse Emploi et Développement social Canada (EDSC).

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

#### **CAS NON ADMISSIBLES AU RQAP ET AU RAE**

6-4.09 La professionnelle non admissible au bénéfice des prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux articles 6-4.07 et 6-4.08.

Toutefois, la professionnelle à temps complet a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base, 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.

La professionnelle à temps partiel a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base, 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.

Si la professionnelle à temps partiel est exonérée des cotisations au régime de retraite et au RQAP, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base.

#### **VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ**

6-4.10 Dans les cas prévus aux articles 6-4.07, 6-4.08 et 6-4.09 :

1. Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée.

2. L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1<sup>er</sup>) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle admissible au RQAP ou au RAE, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université d'une preuve qu'elle reçoit des prestations dudit régime. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.
3. L'admissibilité, aux fins des droits parentaux, se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et 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 en vertu de l'article 6-4.01 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la professionnelle a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent alinéa.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la professionnelle en retrait préventif ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire normal moyen.

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

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

6-4.11 Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 6-4.22, la professionnelle bénéficie pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie, à condition qu'elle verse sa contribution habituelle;
- assurance-maladie complémentaire, à condition qu'elle verse sa contribution habituelle;
- assurance-traitement à condition qu'elle verse sa contribution habituelle;
- accumulation de vacances;
- avancement d'échelon;
- accumulation du service cumulé;
- l'obtention d'un emploi conformément à la clause 4-2.00.

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

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

6-4.12 Conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la professionnelle peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de danger et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir dans les cas suivants :

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

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

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

Si le déplacement n'est pas effectué immédiatement, la professionnelle a droit à un retrait préventif qui débute immédiatement. Ce retrait préventif se termine à la date de son accouchement et pour la professionnelle qui allaite à la fin de la période d'allaitement, à moins qu'un déplacement provisoire soit mis en place et mette fin au retrait préventif. Toutefois, pour la professionnelle admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le retrait préventif se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le retrait préventif, la professionnelle a droit à l'indemnité prévue à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

6-4.13 La professionnelle a également droit à un retrait préventif dans les cas suivants :

1. 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 choisi par l'Université; ce retrait préventif ne peut toutefois se prolonger au-delà de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.
2. Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.
3. Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une personne professionnelle de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

6-4.14 Durant les retraits préventifs octroyés en vertu des articles 6-4.12 et 6-4.13, la professionnelle bénéficie des avantages prévus à l'article 6-4.11, pour autant qu'elle y ait normalement droit. La professionnelle visée à l'article 6-4.13 peut se prévaloir des bénéfices du régime d'assurance-traitement.

## AUTRES CONGÉS PARENTAUX

### CONGÉ DE CONJOINTE OU DE CONJOINT

- 6-4.15 La professionnelle ou le professionnel dont la conjointe accouche a droit au « congé de naissance ou d'adoption » prévu à la *Loi sur les normes du travail*, soit cinq (5) jours dont les deux (2) premières journées sont payées.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Elle ou il a également droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives à moins d'entente entre la professionnelle ou le professionnel et sa chercheuse ou son chercheur.

Le congé de conjointe ou de conjoint est avec plein traitement, moins ce qui peut être versé à la professionnelle ou au professionnel par le RQAP, et ce, pour la durée du régime choisi au RQAP.

Pour la professionnelle ou le professionnel couvert par le RAE, ce congé est avec plein traitement moins ce qui peut être versé par le RAE, et ce, pour un maximum de cinq (5) semaines prises à titre de congé parental.

Le congé doit se situer entre le début du processus d'accouchement et les cinquante-deux (52) semaines qui suivent le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence.

Pour obtenir le congé de conjointe ou de conjoint, la professionnelle ou le professionnel doit donner un préavis écrit à l'Université au moins deux (2) semaines avant la date de départ. Sur réception du préavis, l'Université doit faire parvenir un accusé de réception confirmant les dates de début et de fin du congé.

- 6-4.16 La professionnelle ou le professionnel qui prend le congé de conjointe ou de conjoint de l'article 6-4.15 bénéficie des avantages prévus par l'article 6-4.11, pourvu qu'elle ou il y ait normalement droit.
- 6-4.17 La professionnelle, dont la conjointe accouche, a également droit à ces congés si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

## **CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION**

- 6-4.18 À moins qu'il ne soit autrement stipulé, les périodes de congé visées aux articles 6-4.19 et 6-4.20 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Sur réception de cette demande, l'Université doit faire parvenir un accusé de réception confirmant les dates de début et de fin desdits congés.

### **CONGÉ POUR ADOPTION**

- 6-4.19 La professionnelle ou le professionnel qui adopte légalement un enfant a droit au « congé de naissance ou d'adoption » prévu à la *Loi sur les normes du travail*, soit cinq (5) jours dont les deux (2) premières journées sont payées. La professionnelle ou le professionnel qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint peut également bénéficier de ce congé.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La professionnelle ou le professionnel qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives sauf circonstances exceptionnelles. Pendant le congé pour adoption, la professionnelle ou le professionnel reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait du RQAP ou du RAE selon le cas, si elle ou il en faisait la demande.

Lorsque la conjointe ou le conjoint bénéficie d'un tel congé, les cinq (5) semaines peuvent être partagées entre eux et peuvent être réparties de façon consécutive ou simultanée. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

Les deuxième (2<sup>e</sup>) et troisième (3<sup>e</sup>) paragraphes des articles 6-4.07 ou 6-4.08 selon le cas s'appliquent à la présente en faisant les adaptations nécessaires.

Pendant ce congé, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus à l'article 6-4.11, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit.



#### **CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION**

- 6-4.20 La professionnelle ou le professionnel bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) semaines à compter de la date de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du conjoint. S'il en résulte une adoption, la professionnelle ou le professionnel peut convertir ce congé en un congé avec traitement.

Sur demande écrite à l'Université, preuve à l'appui et si possible deux (2) semaines à l'avance, la professionnelle ou le professionnel qui se déplace à l'extérieur du Québec pour adopter un enfant obtient à cette fin un congé sans traitement pour la durée du voyage. Au retour avec l'enfant adopté, le congé d'adoption prend effet rétroactivement à la date de début du congé sans traitement pour une durée maximale de cinq (5) semaines prévue ci-dessus.

- 6-4.21 Le congé pour adoption prévu à l'article 6-4.19 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de cinq (5) semaines et si la professionnelle ou le professionnel en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement et congé partiel sans traitement prévus à l'article 6-4.24.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

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

- 6-4.22 La professionnelle qui désire prolonger son congé de maternité, la professionnelle ou le professionnel qui désire prolonger son congé de conjointe ou de conjoint et la professionnelle ou le professionnel qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie du congé ci-après, et ce, aux conditions stipulées, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance. Sur réception de cette demande, l'Université doit faire parvenir un accusé de réception confirmant les dates de début et de fin dudit congé.

Le congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues, conformément à la *Loi sur les normes du travail*, commence au moment décidé par la professionnelle ou le professionnel, et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

Sous réserve de l'accord de la chercheuse ou du chercheur, le congé sans traitement peut être prolongé pour atteindre une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité, de conjointe ou de conjoint ou d'adoption.

La professionnelle ou le professionnel à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit avec l'accord de la chercheuse ou du chercheur à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

La chercheuse ou le chercheur et la professionnelle ou le professionnel conviennent de l'aménagement de ce congé partiel sans traitement.

À défaut d'entente sur la répartition de ces jours, la chercheuse ou le chercheur effectue cette répartition.

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

- d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;
- d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour au travail. La demande doit également préciser l'aménagement du congé. Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel à temps complet qui prend un congé partiel sans traitement, elle ou il doit travailler au moins la moitié de la semaine régulière de travail prévue à l'article 5-2.01.

La professionnelle ou le professionnel à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel à temps partiel, doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

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

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la professionnelle ou du professionnel n'est pas une salariée ou un salarié des secteurs public et parapublic prévus à l'article 6-4.10, alinéa 3., la professionnelle ou le professionnel peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou qu'il choisit sans toutefois dépasser la date limite fixée au présent article.

Au retour de ce congé, la professionnelle ou le professionnel est réintégré dans l'emploi qu'elle ou qu'il occupait au moment de son départ à la condition que cet emploi soit encore disponible, sinon elle ou il est inscrit sur la liste de disponibilité.

6-4.23 Une seule des conjointes ou un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement ou congé partiel sans traitement accordé en prolongation du congé de maternité, de conjointe ou conjoint ou d'adoption, à moins que ce congé ne soit partagé. Dans ce cas, ce congé peut être réparti entre les conjointes ou conjoints de façon consécutive ou simultanée. En aucun cas la durée des congés des deux (2) conjointes ou conjoints ne peut excéder la période maximale de deux (2) ans.

6-4.24 Au cours du congé sans traitement ou congé partiel sans traitement prévu à l'article 6-4.22, la professionnelle ou le professionnel accumule son service cumulé. Pendant la durée du congé sans traitement, les dispositions prévues à la présente convention ne s'appliquent pas à l'exception des dispositions du chapitre 9. La professionnelle ou le professionnel peut cependant continuer à participer aux régimes d'assurances collectives et de retraite qui lui sont applicables, si elle ou il en fait la demande au début du congé et verse la totalité des primes.

6-4.25 La professionnelle ou le professionnel qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours à l'avance.

#### **CONGÉ POUR RESPONSABILITÉ FAMILIALE**

6-4.26 Sous réserve des autres dispositions de la convention, la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année lorsque sa

présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, pour des raisons de garde, de santé, de sécurité ou d'éducation ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Les jours ainsi utilisés sont déduits des heures d'absence du travail accumulées en vertu des dispositions de l'article 5-3.08 ou, à défaut, ces absences sont sans traitement, selon le choix de la professionnelle ou du professionnel. Elle ou il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

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

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

- 6-4.27 Un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an ou une réduction de sa semaine régulière de travail est accordé à la professionnelle ou au professionnel dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la professionnelle ou du professionnel. La demande de congé doit être faite au moins trente (30) jours à l'avance.

Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre l'Université et la professionnelle ou le professionnel. En cas de désaccord, l'Université détermine ces modalités; si la professionnelle ou le professionnel n'en est pas satisfait, elle ou il peut renoncer à ce congé.

- 6-4.28 Une professionnelle ou un professionnel, qui a trois (3) mois de service continu peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de la conjointe ou du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Au cours de ce congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel accumule son service cumulé, conserve son

expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances collectives et de retraite qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Université assume sa part habituelle.

La professionnelle ou le professionnel doit aviser l'Université le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celle-ci, fournir un document la justifiant.

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

#### **SUSPENSION, FRACTIONNEMENT ET PROLONGATION D'UN CONGÉ**

- 6-4.29
1. L'un des congés suivants peut être fractionné, suspendu ou prolongé selon les paramètres prévus à la *Loi sur les normes du travail* aux articles 81.14.1 et 81.14.2 :
    - congé de maternité (tel que défini aux articles 6-4.07, 6-4.08 et 6-4.09);
    - congé de paternité (tel que défini à l'article 6-4.15);
    - congé pour adoption (tel que défini à l'article 6-4.19);
    - congé parental (tel que défini à l'article 6-4.22).
  2. La professionnelle ou le professionnel peut réaménager son congé dans les cas prévus à l'alinéa précédent après en avoir informé préalablement l'Université. La chercheuse ou le chercheur en est informé immédiatement afin de convenir d'arrangements potentiels nécessités par le réaménagement du congé.
  3. Durant une telle suspension, la professionnelle ou le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Université ni indemnité, ni prestation. La professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus à l'article 6-4.24 durant cette suspension. Si toutefois, elle ou il reprend le travail, elle ou il reçoit le traitement et les avantages auxquels elle ou il a droit en raison de sa prestation de travail.
  4. Lors de la reprise du congé suspendu ou fractionné en vertu du présent article, l'Université verse à la professionnelle ou au professionnel l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu

droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.

5. Durant ces prolongations, la professionnelle ou le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Université ni indemnité, ni prestation. La professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus à l'article 6-4.24 durant ces prolongations.

#### **DISPOSITIONS DIVERSES**

- 6-4.30 La professionnelle ou le professionnel doit se présenter au travail à l'expiration de son congé, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par l'article 6-4.29.

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

- 6-4.31 À la fin des différents congés ou à la fin de la période d'un déplacement provisoire, l'Université réintègre la professionnelle ou le professionnel concerné dans l'emploi qu'elle ou il occupait à la condition que cet emploi existe encore, sinon cette professionnelle ou ce professionnel est inscrit sur la liste de disponibilité à la condition d'avoir accumulé le service cumulé nécessaire.

- 6-4.32 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, les dispositions du présent chapitre ne peuvent avoir pour effet de conférer à la professionnelle ou au professionnel un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail. Ainsi les indemnités prévues en vertu du présent chapitre cessent d'être versées à la date de fin d'emploi.

- 6-4.33 Le pourcentage de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) mentionné a été fixé pour tenir compte du fait que la professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations au régime de retraite et du RQAP et du RAE, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement hebdomadaire.

- 6-4.34 Toute indemnité ou prestation versée en vertu du congé de maternité, de congé de conjointe ou de conjoint 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.

- 6-4.35 L'Université ne rembourse pas à la professionnelle ou au professionnel les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

De même, l'Université ne rembourse pas à la professionnelle ou au professionnel les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par EDSC en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, lorsque le revenu de la professionnelle ou du professionnel excède une fois et quart (1 ¼) le maximum assurable.

- 6-4.36 Le traitement hebdomadaire de base, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

- 6-4.37 L'Université s'engage à garantir qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention la professionnelle ou le professionnel puisse recevoir, durant leur congé, les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Université en vertu des dispositions de la présente indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité des instances gouvernementales qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais sous réserve que le tout soit conforme aux lois en vigueur.

- 6-4.38 Advenant une modification au RQAP concernant les droits parentaux ou l'instauration d'un nouveau régime de congés parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

De même, 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.

- 6-4.39 Il est entendu que les discussions prévues à l'article 6-4.38 ne constituent pas une réouverture de la négociation de la présente convention.

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

### **PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL AYANT MOINS DE SIX (6) MOIS DE SERVICE CUMULÉ**

Les journées de congé pour deuil à la suite du décès d'un proche permettent de surmonter un événement difficile de la vie et c'est dans cette perspective que ces journées sont spécifiquement mises à la disposition de la professionnelle ou du professionnel.

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

#### **6-5.01 Dans le cas de deuil :**

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

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

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

### **PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL AYANT SIX (6) MOIS ET PLUS DE SERVICE CUMULÉ**

Les journées de congé pour deuil à la suite du décès d'un proche permettent de surmonter un événement difficile de la vie et c'est dans cette perspective que ces journées sont spécifiquement mises à la disposition de la professionnelle ou du professionnel.

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



### 6-5.03 **Dans le cas de deuil :**

1. De la conjointe ou du conjoint, d'un enfant de la professionnelle ou du professionnel, d'un enfant de la conjointe ou du conjoint, la professionnelle ou le professionnel a droit jusqu'à sept (7) jours consécutifs de congé en lien avec l'évènement dont un (1) jour doit inclure les funérailles.
2. Du père, de la mère, la professionnelle ou le professionnel a droit jusqu'à cinq (5) jours consécutifs de congé en lien avec l'évènement dont un (1) jour doit inclure les funérailles.
3. Du père de la conjointe ou du conjoint, de la mère de la conjointe ou du conjoint, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du frère de la conjointe ou du conjoint, de la sœur de la conjointe ou du conjoint, du gendre, de la bru, la professionnelle ou le professionnel a droit jusqu'à trois (3) jours consécutifs de congé en lien avec l'évènement dont un (1) jour doit inclure les funérailles.
4. Des grands-parents, des petits-enfants, la professionnelle ou le professionnel a droit jusqu'à deux (2) jours consécutifs de congé en lien avec l'évènement dont un (1) jour doit inclure les funérailles.
5. De l'oncle, de la tante, du neveu, de la nièce, la professionnelle ou le professionnel a droit à un (1) congé le jour des funérailles.
6. Du père ou de la mère, légalement reconnu, de son enfant d'âge mineur si la professionnelle ou le professionnel n'est pas sa conjointe ou son conjoint, elle ou il a droit à un (1) jour ouvrable.

Dans tous les cas où l'admissibilité aux congés de deuil ci-haut mentionnés le sont par alliance, il doit s'agir de la conjointe ou du conjoint répondant à la définition de l'article 1-2.02.

Dans le cas des alinéas 1. et 2., s'il y a incinération, la professionnelle ou le professionnel peut déplacer un (1) des jours prévus pour assister à une cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles.

Il est également loisible à la professionnelle ou au professionnel d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés ou du temps supplémentaire accumulé ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

Lorsque les funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel, celle-ci ou celui-ci a droit, aux fins du déplacement, à un (1) jour ouvrable additionnel. Cette distance est de cent soixante (160) kilomètres lorsqu'il s'agit du père, de la mère ou de l'enfant de la professionnelle ou du professionnel.

**6-5.04 Dans le cas de mariage :**

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

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

**6-5.05 Dans les cas de jurée, juré ou de témoin :**

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

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

6-5.06 Pour bénéficier d'un congé sans perte de traitement dans le cas des congés sociaux précités, la professionnelle conjointe ou le professionnel conjoint de droit commun doit fournir une assermentation attestant de ce statut de conjointe ou conjoint de droit commun au sens de la définition apparaissant à l'article 1-2.02.

6-5.07 Dans le cas des jours d'absences prévus aux articles 6-5.01, 6-5.03, 6-5.04 et 6-5.05, ne sont rémunérés que les jours où la professionnelle ou le professionnel doit être au travail et selon le nombre d'heures prévu à son horaire.

6-5.08 Dans tous les cas, la professionnelle ou le professionnel doit prévenir la chercheuse ou le chercheur et, sur demande de l'Université, elle ou il doit produire à celle-ci ou celui-ci la preuve

ou, dans l'impossibilité, l'attestation des faits invoqués au soutien de sa demande, et ce, dans la mesure du possible.

### **6-6.00 ASSURANCES COLLECTIVES**

- 6-6.01 L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir les régimes d'assurance-traitement, d'assurance-maladie et d'assurance-vie actuellement en vigueur au bénéfice des « personnes salariées professionnelles payées par octrois de recherche ».

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

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

### **6-7.00 ABSENCE-MALADIE**

- 6-7.01 La professionnelle ou le professionnel doit aviser la chercheuse ou le chercheur dès le début de son absence pour cause de maladie ou d'accident. L'Université peut demander à la professionnelle ou au professionnel de fournir un certificat médical pour toute absence de plus de trois (3) jours.

La professionnelle ou le professionnel ayant moins de six (6) mois de service cumulé lors d'absence-maladie peut recourir à l'utilisation de temps de travail supplémentaire qu'il détient pour compenser son absence. Les jours ainsi utilisés sont déduits des heures d'absence du travail accumulées en vertu des dispositions de l'article 5-3.08 ou, à défaut, ces absences-maladie sont sans traitement.

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

Lorsqu'un congé de maladie ou d'accident de plus de deux (2) semaines survient, le Service des ressources humaines en informe le Syndicat.

## 6-8.00 PERFECTIONNEMENT

- 6-8.01 Les parties reconnaissent l'importance du perfectionnement et collaborent à cette fin.
- 6-8.02 Une professionnelle ou un professionnel peut, avec l'autorisation de la chercheuse ou du chercheur de son unité de recherche, participer à des congrès, conférences ou à toutes autres activités de perfectionnement conformes à l'article 6-8.03. Elle ou il peut également participer aux activités collectives de perfectionnement de l'APAPUS telles la « journée annuelle de perfectionnement » ou encore aux activités collectives de perfectionnement offertes par l'Université. La professionnelle ou le professionnel convient alors des modalités de sa participation avec la chercheuse ou le chercheur de son unité de recherche.
- 6-8.03 Les activités de perfectionnement sont celles qui permettent l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes pour :
- mieux accomplir les tâches de son emploi;
  - accomplir des tâches nouvelles dans son emploi actuel;
  - favoriser le maintien en emploi dans l'unité d'accréditation dans la mesure où lesdites habiletés, connaissances ou aptitudes s'acquièrent dans un délai raisonnable.
- 6-8.04 Le comité des activités de perfectionnement, ci-après appelé « comité » est composé de deux (2) membres dont un (1) choisi parmi les professionnelles et professionnels nommé par le Syndicat et un (1) nommé par l'Université.
- Toute décision de ce comité doit être prise à l'unanimité.
- 6-8.05 Le comité a pour mandat :
- a) de procéder à l'étude des besoins de perfectionnement des professionnelles et professionnels;
  - b) d'établir les règles de répartition des sommes affectées au perfectionnement;
  - c) de recevoir, d'analyser et de disposer des demandes de perfectionnement;
  - d) d'établir ses règles de fonctionnement.

Dans l'accomplissement de son mandat, le comité utilise les ressources d'enseignement et de formation de l'Université pourvu qu'elles répondent adéquatement aux exigences de la présente

clause. Dans le cas où elles ne pourraient pas y répondre adéquatement, le comité de perfectionnement pourrait utiliser des ressources externes.

- 6-8.06 L'Université accorde pour chaque année financière un budget de cent mille dollars (100 000,00 \$).
- 6-8.07 Sur recommandation favorable du comité, la chercheuse ou le chercheur libère sans perte de traitement la professionnelle ou le professionnel pour assister à l'activité qui coïncide avec sa période de travail.
- 6-8.08 Le comité se réunit selon les besoins et sur demande verbale ou écrite de l'une des parties, à la date et au lieu convenus entre les parties et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la convocation.
- 6-8.09 La professionnelle ou le professionnel ou le groupe de professionnelles et professionnels qui désire bénéficier d'une activité de perfectionnement en fait la demande au comité et en transmet copie en même temps à sa chercheuse ou chercheur.
- Le comité tient compte de l'avis de la chercheuse ou chercheur.
- La chercheuse ou chercheur peut suggérer au comité des activités de perfectionnement adaptées à une professionnelle ou un professionnel ou à un groupe de professionnelles et professionnels.
- 6-8.10 Le membre nommé par le Syndicat en vertu de l'article 6-8.04 est libéré conformément à l'article 2-3.06.

## **6-9.00 EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ**

***(Se référer à la lettre d'entente signée le 25 avril 2018)***

- 6-9.01 L'Université s'engage à maintenir le *Règlement sur l'exonération des droits de scolarité* (Règlement 2575-005). L'Université consulte le Syndicat lors des modifications à ce règlement.

## **6-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT**

- 6-10.01 Un congé sans traitement peut être mis en place d'un commun accord entre la professionnelle ou le professionnel, la chercheuse ou le chercheur et l'Université, pour un motif jugé valable.

- 6-10.02 Sous réserve des autres dispositions de la convention, le congé sans traitement est d'une durée minimale de quatre (4) mois et d'une durée maximale de douze (12) mois.
- 6-10.03 La professionnelle ou le professionnel peut, si elle ou il y a droit, continuer à participer aux régimes d'assurances collectives et de retraite qui lui sont applicables, elle ou il en fait la demande au début du congé et qu'elle ou il en assume la totalité des primes et des contributions.
- Pendant la durée du congé sans traitement, les dispositions prévues à la présente convention ne s'appliquent pas à l'exception des dispositions sur les griefs et les arbitrages prévues au chapitre 9.
- 6-10.04 Si la professionnelle ou le professionnel utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou si elle ou il ne revient pas au travail à l'échéance de ce congé, sauf en cas d'empêchement majeur, elle ou il est réputé avoir remis sa démission.
- 6-10.05 Advenant une fin de contrat en cours de congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel peut, soit poursuivre son congé sans traitement ou demander d'être replacé sur la liste de disponibilité immédiatement, si elle ou il y est admissible.

### **6-11.00 RETRAITE**

- 6-11.01 Le régime de retraite dont bénéficient les professionnelles et professionnels et qui est en vigueur au moment de la signature de la présente convention continue de l'être. Toutes modifications qui seront dûment apportées à ce régime en font partie intégrante.
- 6-11.02 La professionnelle ou le professionnel âgé d'au moins cinquante-cinq (55) ans à la date du début de la retraite et cumulant au moins douze (12) ans de service cumulé peut prendre une retraite sur préavis minimal de trois (3) mois et un maximum de douze (12) mois. Cette personne a alors droit, sous forme forfaitaire, à une allocation de retraite calculée sur la base du traitement moyen des cinq (5) meilleures années des dix (10) dernières années se terminant à la date de la retraite.

L'allocation de retraite est versée au moment du départ ou selon les modalités convenues entre l'Université et la professionnelle ou le professionnel.

## RETRAITE GRADUELLE

6-11.03 Après entente avec l'Université, la professionnelle ou le professionnel qui a plus de cinquante-cinq (55) ans et qui a accumulé au moins douze (12) ans de service cumulé, peut choisir de prendre une retraite graduelle. La période maximale d'une retraite graduelle est de deux (2) ans.

Un préavis minimum de trois (3) mois est requis de la date de début de la retraite graduelle sans toutefois, excéder douze (12) mois de la date de début de la retraite graduelle. Cette personne joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle. Advenant l'application de la clause 4-4.00 au cours de la période de retraite graduelle, la professionnelle ou le professionnel continue de recevoir le cinquante pour cent (50 %) relié à l'allocation de départ à la retraite. Elle ou il peut être inscrit sur la liste de disponibilité pour l'équivalent du temps qu'elle ou qu'il aurait travaillé hebdomadairement n'eut été de sa mise à pied.

À partir de la date du début de la retraite graduelle, l'Université réduit la charge de travail de la professionnelle ou du professionnel de cinquante pour cent (50 %) selon les modalités convenues entre celle-ci ou celui-ci et la chercheuse ou le chercheur de façon à respecter les besoins de la recherche. Dès lors la professionnelle ou le professionnel utilise l'allocation de retraite prévue à l'article 6-11.02 afin de maintenir le traitement versé au début de la retraite graduelle.

À cette fin, l'Université transmet à la professionnelle ou au professionnel le calcul déterminant la période de retraite graduelle admissible. La période admissible se détermine en calculant le nombre de semaines pendant lesquelles l'allocation de retraite calculée, en vertu de l'article 6-11.02, peut soutenir le traitement régulier versé au début de la retraite graduelle dans la proportion de cinquante pour cent (50 %) sans toutefois dépasser deux (2) ans. Le montant résiduel de l'allocation de retraite, s'il y a lieu, est versé sous forme de montant forfaitaire à la professionnelle ou au professionnel au moment de la retraite définitive.

Pendant la période de retraite graduelle, le traitement et toutes les déductions sont basés sur le traitement régulier avant le début de la retraite graduelle. Les autres conditions de travail, telles les vacances, les jours fériés prévus à la convention, sont ajustés au prorata du nouveau régime d'emploi en y faisant les adaptations nécessaires pour donner effet à la présente.

La professionnelle ou le professionnel qui termine une période de retraite graduelle ne peut se prévaloir de l'article 6-11.02.

Cependant, si la professionnelle ou le professionnel prend une retraite définitive au cours de la retraite graduelle, elle ou il a droit, sous forme de montant forfaitaire, à une allocation de retraite prévue à l'article 6-11.02 moins la partie de l'allocation correspondant à la réduction de la charge de travail obtenue depuis le début du régime de retraite graduelle.

#### **RETRAITE PROGRESSIVE**

6-11.04 Après entente avec l'Université, la professionnelle ou le professionnel âgé entre cinquante-cinq (55) et soixante-dix (70) ans peut réduire son temps de travail. Advenant l'application de la clause 4-4.00 au cours de la retraite progressive, la professionnelle ou le professionnel peut être inscrit sur la liste de disponibilité sans toutefois modifier la date de retraite annoncée lors de sa demande initiale sous réserve du 3<sup>e</sup> paragraphe du présent article.

Tel que prévu au régime de retraite de l'Université de Sherbrooke, la professionnelle ou le professionnel a droit, sur demande, à chaque année où son temps de travail est ainsi réduit, à un montant forfaitaire payé à même la valeur de ses droits dans la caisse de retraite. Ce montant est déterminé conformément à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*.

Au cours et au terme de la retraite progressive, la professionnelle ou le professionnel peut se prévaloir de la retraite conformément à l'article 6-11.02. L'allocation de retraite est alors versée telle quelle l'aurait été si elle ou il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.



## CHAPITRE 7

### MESURES DISCIPLINAIRES

#### 7-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

7-1.01 L'Université peut imposer à la professionnelle ou au professionnel une mesure disciplinaire pour une cause juste et suffisante.

Selon la gravité de l'acte reproché, l'Université prend l'une des trois (3) mesures qui suivent :

- l'avertissement écrit;
- la suspension;
- le congédiement.

7-1.02 Avant l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'Université peut rencontrer la professionnelle ou le professionnel en présence ou non de la chercheuse ou du chercheur.

Dans ce cas, le Service des ressources humaines convoque la professionnelle ou le professionnel par écrit, au moins vingt-quatre (24) heures avant la rencontre. L'heure et l'endroit de la rencontre, ainsi que la nature de l'infraction reprochée sont précisés dans la convocation, dont copie est transmise au Syndicat.

La professionnelle ou le professionnel peut se faire accompagner par une représentante ou un représentant du Syndicat. La rencontre a lieu en l'absence de cette dernière ou ce dernier, si elle ou il ne se présente pas à l'endroit et à l'heure indiqués dans la convocation.

7-1.03 L'Université ne peut imposer un congédiement à une professionnelle ou un professionnel sans lui avoir au préalable imposé au moins deux (2) mesures disciplinaires. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les mesures disciplinaires.

7-1.04 Toute professionnelle ou tout professionnel qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage, et le fardeau de la preuve incombe à l'Université.

7-1.05 Malgré ce qui précède, l'Université peut, sans préavis, congédier une professionnelle ou un professionnel si la nature et la gravité du préjudice causé par cette dernière ou ce dernier rendent nécessaire un congédiement sur-le-champ. Le fardeau de la

preuve de la nécessité de procéder sans préavis incombe à l'Université et elle doit transmettre par écrit, à la professionnelle ou au professionnel et au Syndicat, les motifs de sa décision.

### **7-2.00 MÉCANISME D'APPLICATION**

- 7-2.01 Lorsque l'Université décide d'imposer une mesure disciplinaire à une professionnelle ou un professionnel, elle l'avise par écrit de la mesure retenue et de ses motifs, dans les vingt et un (21) jours de l'événement ou de la connaissance des faits reliés à l'événement, par la directrice générale ou le directeur général du Service des ressources humaines; seuls ces motifs peuvent être invoqués en arbitrage. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'Université.
- 7-2.02 Toute mesure disciplinaire dont la professionnelle ou le professionnel et le Syndicat n'auraient pas été informés par écrit ne peut être mise en preuve lors de l'arbitrage.
- 7-2.03 Une mesure disciplinaire ne peut être invalidée en raison d'une erreur technique.

### **7-3.00 DISPOSITIONS RELATIVES AU DOSSIER**

- 7-3.01 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une professionnelle ou d'un professionnel ne peut être invoquée contre elle ou lui et est retirée de son dossier si, au cours des douze (12) mois effectivement travaillés qui suivent, elle ou il n'a commis aucune récidive ou infraction semblable.

Aux fins du paragraphe précédent, les congés autorisés autres que les jours de maladie sont considérés comme des jours effectivement travaillés.

- 7-3.02 Toute mesure disciplinaire au sujet de laquelle une professionnelle ou un professionnel a eu gain de cause par voie de négociation, d'arbitrage ou autrement, est considérée retirée de son dossier.
- 7-3.03 Aucun document ne peut être versé au dossier personnel de la professionnelle ou du professionnel sans que celle-ci ou celui-ci n'en reçoive une copie, libre à elle ou à lui d'en transmettre une copie au Syndicat. Après avoir pris rendez-vous avec le Service des ressources humaines, toute professionnelle ou tout professionnel peut consulter son dossier et son fichier informatisé en présence d'une représentante ou d'un représentant du Service

des ressources humaines, durant les heures régulières de travail et, si elle ou il le désire, en présence de la représentante ou du représentant du Syndicat. La professionnelle ou le professionnel obtient alors sur demande, une copie de tout document versé dans son dossier et dans son fichier informatisé, en payant les frais de photocopie. Il n'y a aucune perte de traitement régulier, ni pour la professionnelle ou le professionnel qui consulte ainsi son dossier, ni pour la représentante ou le représentant du Syndicat qui l'accompagne.

- 7-3.04 Aucune menace ni contrainte ne sera exercée par une partie dans le but d'amener une professionnelle ou un professionnel à signer ou refuser de signer un document pouvant l'incriminer et servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement des griefs et d'arbitrage.

## **CHAPITRE 8**

### **COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL**

#### **8-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 8-1.01 L'Université et le Syndicat conviennent de maintenir pour la durée de la convention un comité paritaire désigné sous le nom de comité des relations du travail, ci-après appelé « comité ». Le comité est composé de deux (2) représentantes et représentants de l'Université et de deux (2) professionnelles et professionnels désignés par le Syndicat.

#### **8-2.00 MANDAT**

- 8-2.01 Le comité a pour mandat d'étudier toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention.

Il a aussi pour mandat d'étudier toute demande de changement de catégorie d'emploi déposée par une personne professionnelle.

Sous réserve des dispositions du chapitre 9, les parties s'emploient à rechercher une solution ou des solutions appropriées sur la question discutée. Toute entente intervenue entre les parties au comité lie les parties et, le cas échéant, la professionnelle ou le professionnel ou le groupe de personnes professionnelles concerné.

#### **8-3.00 RÉUNIONS ET RAPPORT**

- 8-3.01 Le comité se réunit suivant les besoins, normalement dans les cinq (5) 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.
- 8-3.02 Le rapport d'une réunion est produit dans les quinze (15) jours ouvrables suivants et doit être signé par les deux (2) parties.
- 8-3.03 Les réunions du comité se tiennent durant les heures de travail.
- 8-3.04 Chaque partie, si elle le juge à propos, peut se faire accompagner d'une personne-ressource.
- 8-3.05 Lorsqu'un grief est à l'ordre du jour de la réunion, à moins qu'il n'y ait entente sur ce grief, le rapport ne traite pas des discussions relatives à ce grief, sauf qu'il mentionne qu'il en a été discuté.

## CHAPITRE 9

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

#### 9-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 9-1.01 Dans un contexte d'ouverture mutuelle et de dialogue, il est souhaitable qu'avant sa soumission, un grief individuel ou de groupe fasse l'objet d'une discussion entre les parties.

Toutefois, le Syndicat et l'Université conviennent que tout grief doit être traité et réglé le plus rapidement possible.

#### 9-2.00 PROCÉDURE DE GRIEF

- 9-2.01 Toute professionnelle ou tout professionnel, tout groupe de professionnelles et professionnels ou le Syndicat peut soumettre un grief par écrit à la Direction des ressources humaines et une copie doit être transmise à la chercheuse ou au chercheur responsable de l'unité de recherche concernée.

- 9-2.02 Tout grief doit être soumis dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement y donnant ouverture ou de la connaissance de cet événement, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de cet événement. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise après vingt (20) jours ouvrables de l'occurrence de l'événement incombe selon le cas, au Syndicat, à la professionnelle ou au professionnel ou au groupe de professionnelles et professionnels.

Afin de faciliter la mise en place des mécanismes de prévention et de règlement des différends, le délai pour la soumission d'un grief dans le cas d'allégations d'harcèlement psychologique est de cent quatre-vingts (180) jours de la dernière manifestation d'une conduite vexatoire.

- 9-2.03 Dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission d'un grief, à moins que le grief n'ait été réglé à l'amiable, l'Université ou le Syndicat convoque une rencontre du comité des relations du travail.

### **9-3.00 MÉCANISME D'ARBITRAGE**

- 9-3.01 Si à la suite de la rencontre prévue à l'article 9-2.03, le grief n'est pas réglé à la satisfaction d'une partie, cette dernière doit aussitôt que possible soumettre le grief à l'arbitrage. Les parties conviennent de se référer à une ou un arbitre unique.
- 9-3.02 Les parties s'engagent à collaborer et faire en sorte de procéder à la nomination de l'arbitre et à l'audition de ce grief à l'intérieur d'un délai d'un mois de la date du point de départ du délai de cinq (5) jours ouvrables de l'article 9-2.03. Afin de répondre à l'objectif du présent article, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministère du Travail de nommer une ou un arbitre conformément au Code du travail.
- 9-3.03 À défaut d'entente entre les parties quant à la date d'audition du grief, l'arbitre fixe la date, convoque les parties et procède à l'audition à ladite date.
- 9-3.04 En début d'audition, l'arbitre procède à une conférence préparatoire afin de circonscrire et en autant que possible, limiter la preuve aux faits pertinents et essentiels.
- 9-3.05 L'arbitre rend sa décision ou à tout le moins les conclusions de sa décision dans les trente (30) jours de la fin de l'audition. Lorsque seulement les conclusions de la décision sont prononcées, l'arbitre doit soumettre sa décision écrite et motivée dans un délai de quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition.
- 9-3.06 La décision arbitrale ne peut accorder aucun dommage punitif ni aucune conclusion quant au quantum ou à une rétroactivité excédant un montant supérieur à six (6) mois de traitement de la professionnelle ou du professionnel concerné.
- 9-3.07 Si la décision de l'arbitre n'est pas rendue dans le délai prescrit à l'article 9-3.05 ci-dessus, les parties signent une lettre commune pour requérir la décision arbitrale auprès de l'arbitre.
- 9-3.08 L'arbitre ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention collective.
- 9-3.09 La décision de l'arbitre 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 du délai de quarante-cinq (45) jours. 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'autre des parties, à moins d'entente contraire entre celles-ci.

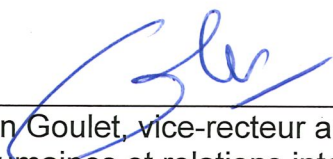
## SIGNATURES

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 25<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2018.

### UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

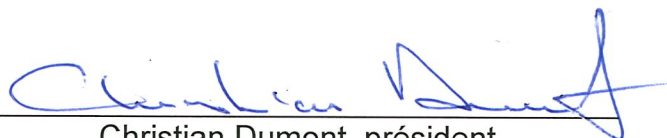


Pierre Cossette, recteur




Jean Goulet, vice-recteur aux ressources  
humaines et relations internationales

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



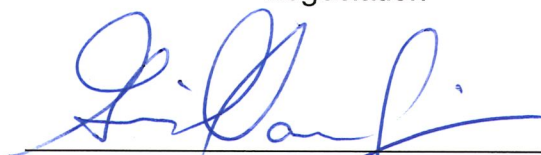
Christian Dumont, président



Bernard Gaucher, président FPPU



Robin Renaud, membre de l'équipe de  
négociation



Guillaume Arguin, membre de l'équipe de  
négociation

## **ANNEXE 1**

### **CERTIFICAT D'ACCREDITATION**

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



## ANNEXE 2

### DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS

#### PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE DE NIVEAU I

##### SOMMAIRE DE LA FONCTION :

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

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

##### TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES :

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

7. La professionnelle ou le professionnel peut superviser le travail d'autres personnes, notamment des étudiantes et étudiants et certains employés et employés de soutien.

**QUALIFICATIONS INDIQUÉES POUR CE NIVEAU**

**Scolarité :** Diplôme universitaire terminal de premier (1<sup>er</sup>) cycle dans un champ de spécialisation approprié.

**Expérience :**

**Autres :**

## **PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE DE NIVEAU II**

### **SOMMAIRE DE LA FONCTION :**

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

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

### **TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES :**

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

7. La professionnelle ou le professionnel analyse et interprète les résultats de recherches selon des méthodes prévues ou d'usage et diffuse les résultats. Elle ou il peut être appelé à rédiger des rapports.
8. La professionnelle ou le professionnel réalise diverses tâches administratives liées au projet.

**QUALIFICATIONS INDIQUÉES POUR CE NIVEAU**

**Scolarité :** Diplôme universitaire terminal de premier (1<sup>er</sup>) cycle dans un champ de spécialisation approprié.

**Expérience :** Trois (3) années d'expérience dans le domaine de la recherche

**Autres :**

## **PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL DE RECHERCHE DE NIVEAU III**

### **SOMMAIRE DE LA FONCTION :**

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

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

### **TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES :**

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

d'outils de recherche, à la coordination des activités requises pour la cueillette de données et l'interprétation de résultats.

7. La professionnelle ou le professionnel prépare, conceptualise et élabore des demandes de subvention, des comptes rendus théoriques ou méthodologiques de rapports, de communications et d'articles en lien avec des activités de recherche.
8. La professionnelle ou le professionnel sera appelé à superviser l'ensemble du personnel de recherche, notamment les autres professionnelles et professionnels de recherche. Il encadre des étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs dans leurs activités de formation.

#### **QUALIFICATIONS INDIQUÉES POUR CE NIVEAU**

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

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

**Autres :**

### ANNEXE 3

#### ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

1,75 %

Échelle	Numéro 1		Numéro 2		Numéro 3	
	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire
1	43 753 \$	24,04 \$	46 465 \$	25,53 \$	48 630 \$	26,72 \$
2	45 300 \$	24,89 \$	48 084 \$	26,42 \$	50 341 \$	27,66 \$
3	46 883 \$	25,76 \$	49 777 \$	27,35 \$	52 088 \$	28,62 \$
4	48 521 \$	26,66 \$	51 524 \$	28,31 \$	53 908 \$	29,62 \$
5	50 214 \$	27,59 \$	53 308 \$	29,29 \$	55 801 \$	30,66 \$
6	51 979 \$	28,56 \$	55 182 \$	30,32 \$	57 767 \$	31,74 \$
7	53 799 \$	29,56 \$	57 130 \$	31,39 \$	59 769 \$	32,84 \$
8	55 692 \$	30,60 \$	59 114 \$	32,48 \$	61 862 \$	33,99 \$
9	57 621 \$	31,66 \$	61 188 \$	33,62 \$	64 046 \$	35,19 \$
10	59 641 \$	32,77 \$	63 336 \$	34,80 \$	66 284 \$	36,42 \$
11	61 734 \$	33,92 \$	65 556 \$	36,02 \$	68 596 \$	37,69 \$
12			66 685 \$	36,64 \$	69 724 \$	38,31 \$
13			67 850 \$	37,28 \$	70 871 \$	38,94 \$
14			69 051 \$	37,94 \$	72 054 \$	39,59 \$
15			70 252 \$	38,60 \$	73 237 \$	40,24 \$
16			71 490 \$	39,28 \$	74 438 \$	40,90 \$
17			72 745 \$	39,97 \$	75 676 \$	41,58 \$
18			74 019 \$	40,67 \$	76 931 \$	42,27 \$
19					78 187 \$	42,96 \$
20					79 479 \$	43,67 \$
21					80 790 \$	44,39 \$
21					82 137 \$	45,13 \$
23					83 483 \$	45,87 \$
24					84 848 \$	46,62 \$

**ANNEXE 3****ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2019****1,75 %**

Échelle	Numéro 1		Numéro 2		Numéro 3	
	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire
1	44 517 \$	24,46 \$	47 284 \$	25,98 \$	49 486 \$	27,19 \$
2	46 101 \$	25,33 \$	48 922 \$	26,88 \$	51 215 \$	28,14 \$
3	47 702 \$	26,21 \$	50 651 \$	27,83 \$	52 998 \$	29,12 \$
4	49 377 \$	27,13 \$	52 434 \$	28,81 \$	54 855 \$	30,14 \$
5	51 087 \$	28,07 \$	54 236 \$	29,80 \$	56 784 \$	31,20 \$
6	52 889 \$	29,06 \$	56 147 \$	30,85 \$	58 786 \$	32,30 \$
7	54 746 \$	30,08 \$	58 131 \$	31,94 \$	60 806 \$	33,41 \$
8	56 675 \$	31,14 \$	60 151 \$	33,05 \$	62 936 \$	34,58 \$
9	58 622 \$	32,21 \$	62 262 \$	34,21 \$	65 174 \$	35,81 \$
10	60 679 \$	33,34 \$	64 446 \$	35,41 \$	67 449 \$	37,06 \$
11	62 808 \$	34,51 \$	66 703 \$	36,65 \$	69 797 \$	38,35 \$
12			67 850 \$	37,28 \$	70 944 \$	38,98 \$
13			69 033 \$	37,93 \$	72 108 \$	39,62 \$
14			70 252 \$	38,60 \$	73 310 \$	40,28 \$
15			71 490 \$	39,28 \$	74 511 \$	40,94 \$
16			72 745 \$	39,97 \$	75 748 \$	41,62 \$
17			74 019 \$	40,67 \$	77 004 \$	42,31 \$
18			75 312 \$	41,38 \$	78 278 \$	43,01 \$
19					79 552 \$	43,71 \$
20					80 863 \$	44,43 \$
21					82 209 \$	45,17 \$
21					83 574 \$	45,92 \$
23					84 939 \$	46,67 \$
24					86 341 \$	47,44 \$



**ANNEXE 3****ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2020****1,75 %**

Échelle	Numéro 1		Numéro 2		Numéro 3	
	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire
1	45 300 \$	24,89 \$	48 103 \$	26,43 \$	50 359 \$	27,67 \$
2	46 901 \$	25,77 \$	49 777 \$	27,35 \$	52 107 \$	28,63 \$
3	48 539 \$	26,67 \$	51 542 \$	28,32 \$	53 927 \$	29,63 \$
4	50 232 \$	27,60 \$	53 344 \$	29,31 \$	55 819 \$	30,67 \$
5	51 979 \$	28,56 \$	55 182 \$	30,32 \$	57 785 \$	31,75 \$
6	53 817 \$	29,57 \$	57 130 \$	31,39 \$	59 823 \$	32,87 \$
7	55 710 \$	30,61 \$	59 150 \$	32,50 \$	61 862 \$	33,99 \$
8	57 658 \$	31,68 \$	61 207 \$	33,63 \$	64 046 \$	35,19 \$
9	59 641 \$	32,77 \$	63 354 \$	34,81 \$	66 321 \$	36,44 \$
10	61 734 \$	33,92 \$	65 575 \$	36,03 \$	68 632 \$	37,71 \$
11	63 900 \$	35,11 \$	67 868 \$	37,29 \$	71 016 \$	39,02 \$
12			69 033 \$	37,93 \$	72 181 \$	39,66 \$
13			70 234 \$	38,59 \$	73 364 \$	40,31 \$
14			71 490 \$	39,28 \$	74 584 \$	40,98 \$
15			72 745 \$	39,97 \$	75 821 \$	41,66 \$
16			74 019 \$	40,67 \$	77 077 \$	42,35 \$
17			75 312 \$	41,38 \$	78 351 \$	43,05 \$
18			76 622 \$	42,10 \$	79 643 \$	43,76 \$
19					80 935 \$	44,47 \$
20					82 282 \$	45,21 \$
21					83 647 \$	45,96 \$
21					85 030 \$	46,72 \$
23					86 432 \$	47,49 \$
24					87 851 \$	48,27 \$

**ANNEXE 3****ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2021**

1,75 %

Échelle	Numéro 1		Numéro 2		Numéro 3	
	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire
1	46 101 \$	25,33 \$	48 940 \$	26,89 \$	51 233 \$	28,15 \$
2	47 720 \$	26,22 \$	50 651 \$	27,83 \$	53 017 \$	29,13 \$
3	49 395 \$	27,14 \$	52 452 \$	28,82 \$	54 873 \$	30,15 \$
4	51 106 \$	28,08 \$	54 272 \$	29,82 \$	56 802 \$	31,21 \$
5	52 889 \$	29,06 \$	56 147 \$	30,85 \$	58 804 \$	32,31 \$
6	54 764 \$	30,09 \$	58 131 \$	31,94 \$	60 879 \$	33,45 \$
7	56 693 \$	31,15 \$	60 187 \$	33,07 \$	62 936 \$	34,58 \$
8	58 659 \$	32,23 \$	62 280 \$	34,22 \$	65 174 \$	35,81 \$
9	60 679 \$	33,34 \$	64 464 \$	35,42 \$	67 486 \$	37,08 \$
10	62 808 \$	34,51 \$	66 721 \$	36,66 \$	69 833 \$	38,37 \$
11	65 010 \$	35,72 \$	69 051 \$	37,94 \$	72 254 \$	39,70 \$
12			70 234 \$	38,59 \$	73 437 \$	40,35 \$
13			71 471 \$	39,27 \$	74 656 \$	41,02 \$
14			72 745 \$	39,97 \$	75 894 \$	41,70 \$
15			74 019 \$	40,67 \$	77 150 \$	42,39 \$
16			75 312 \$	41,38 \$	78 424 \$	43,09 \$
17			76 622 \$	42,10 \$	79 716 \$	43,80 \$
18			77 969 \$	42,84 \$	81 045 \$	44,53 \$
19					82 355 \$	45,25 \$
20					83 720 \$	46,00 \$
21					85 103 \$	46,76 \$
21					86 523 \$	47,54 \$
23					87 942 \$	48,32 \$
24					89 380 \$	49,11 \$