

**ENTENTE DE PRINCIPE  
RÉSUMÉ DES FAITS SAILLANTS  
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**ENTRE  
CENTRE DE RECHERCHE DE L'HÔPITAL DOUGLAS**

**ET**

**REGROUPEMENT DES PROFESSIONNELS DU CENTRE DE  
RECHERCHE DE L'HÔPITAL DOUGLAS**

4.03

Un grief de harcèlement psychologique (incluant des paroles, actes ou gestes à caractère sexuel) peut être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite, conformément aux dispositions des articles 81.20 et 123.7 de la *Loi sur les normes du travail*.

Liste de mise en disponibilité

8.12

La personne salariée possédant un statut de temps complet ou de temps partiel, cumulant douze (12) mois et plus de service continu et ayant fait l'objet d'une mise à pied, peut choisir de s'inscrire sur la liste de disponibilité pour une période de douze (12) mois débutant à la date de mise à pied.

Pour ce faire, la personne salariée doit en aviser l'Employeur par courriel. Elle est responsable de maintenir à jour l'information contenue à la liste de mise en disponibilité.

8.13

Pendant la période de mise en disponibilité, la personne salariée conserve son lien d'emploi, ne cumule aucune ancienneté et n'a droit à aucun des avantages prévus à la présente convention collective, à moins qu'elle désire assumer l'entière responsabilité des coûts liés au régime de retraite et à l'assurance collective et que ces derniers le permettent.

Horaires d'été

11.07

Les clauses suivantes s'appliquent à toutes les personnes salariées à temps complet et à temps partiel de l'unité de négociation.

#### 11.08

La personne salariée à temps complet ayant complété sa période de probation est admissible à l'horaire d'été. Sa semaine de régulière de travail est réduite de trois (3) heures sans aucune perte de salaire et de traitement entre la Saint-Jean-Baptiste et la fête du Travail de chaque année. La personne salariée et son supérieur immédiat s'entendent sur les modalités d'application de cette réduction.

Lorsque le travail d'une unité administrative requiert la présence de la personne salariée durant les heures réduites, celles-ci devront être reportées à une période ultérieure à être convenue entre le supérieur immédiat et la personne salariée.

Les personnes salariées à temps partiel sont admissibles à l'horaire d'été au prorata.

Dans le cas où la personne salariée est absente en maladie (ICD ou ILD), congé sans solde, congé parental, congé de maternité ou de paternité, congé annuel ou pendant la période d'horaire d'été, aucun congé compensatoire ne sera accordé pour les journées réduites qui ont eu lieu pendant ladite absence.

#### 17.01

La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service continu au 30 avril a droit à un jour et deux tiers ( $1\frac{2}{3}$ ) de congé payé pour chaque mois de service. Cette personne salariée a également droit, si elle en fait la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à deux (2) semaines.

La personne salariée ayant un (1) an et plus de service continu au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel.

La personne salariée ayant dix (10) ans et plus de service continu au 30 avril a droit à cinq (5) semaines de congé annuel.

#### 18.06

La personne salariée, qui a au moins une (1) année d'ancienneté et qui a droit des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale durant son congé de maternité ou de paternité, a droit des prestations supplémentaires équivalent à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire brut de base et le montant brut qu'elle reçoit de ce régime durant la période pour laquelle elle en bénéficie.

Elle doit faire la demande au moins trois semaines avant de commencer à recevoir les prestations de ce régime, et, de fait, recevoir de telles prestations.

#### 19.01

Au 1er décembre de chaque année, la personne salariée à temps complet ayant au moins un (1) an d'ancienneté se voit créditer douze (12) jours de congés mobiles rémunérés. Ces congés peuvent être utilisés pour tout motif personnel, incluant aux fins des absences et des congés prévus par les sections V.0.1 à V.1.2 du chapitre IV de la *Loi sur les normes du travail*. Cependant, une personne salariée doit prendre dans cette banque un congé rémunéré par la *Loi sur les normes du travail*. Outre les situations visées par ces sections de la *Loi sur les normes du travail*, une personne salariée ne peut prendre plus de deux

(2) jours de congé mobile consécutifs dans une même semaine (à l'exception de la période entre le jour de Noël et le jour de l'An ou après entente avec son supérieur immédiat) ni prendre un congé mobile accolé à une réduction d'heures en vertu de l'article

11.08.

La personne salariée doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence, et au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance si cette absence est prévisible.

Une journée de congé mobile peut être fractionnée en demi-journée si le supérieur immédiat y consent.

22.01

Les personnes salariées sont régies par les dispositions du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Disponibilité

24.01

Sur directive écrite de l'Employeur, la personne salariée en disponibilité, sept (7) jours consécutifs de calendrier, en dehors de ses heures régulières de travail, reçoit une prime de quatre-vingts (80 \$) dollars par semaine de disponibilité.

24.02

La personne salariée qui doit se rendre au travail lorsqu'elle est en disponibilité est, le cas échéant, rémunérée, en plus de sa disponibilité, tel que prévu à l'article 12.

25.01

Lorsqu'une personne salariée à temps complet, à la demande de l'Employeur, doit avoir un cellulaire pour l'exécution de ses tâches et responsabilités reliées à son travail, l'Employeur lui rembourse la somme de quarante dollars (40 \$) mensuellement.

## 27.01

Pendant la durée de la convention collective, les salaires seront majorés selon les augmentations annuelles suivantes :

3,00 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026 ;

2,75 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2027 ;

2,75 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2028.

Pour ce qui est des personnes salariées à l'emploi à la signature de la convention collective qui n'ont pas reçu d'augmentation entre le 1<sup>er</sup> avril 2023 et le 31 mars 2025, elles recevraient un ajustement spécial de 3 % rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2026.

### Échelle salariale pour la durée de la convention collective

| NIVEAU | CATÉGORIE D'EMPLOI                        | MIN      | MAX      |
|--------|-------------------------------------------|----------|----------|
| 1      | Aide général et soutien administratif     | 19,60 \$ | 29,40 \$ |
| 2      | Soutien technique de bureau               | 21,50 \$ | 33,63 \$ |
| 3      | Soutien technique de recherche            | 23,57 \$ | 38,45 \$ |
| 4      | Soutien technique de recherche spécialisé | 25,81 \$ | 43,95 \$ |
| 5      | Professionnel de recherche                | 28,26 \$ | 50,23 \$ |
| 6      | Professionnel de recherche spécialisé     | 30,90 \$ | 57,39 \$ |

En cas de situation de salaire étoilé (hors échelle), l'augmentation prévue par la convention collective est appliquée à 50 % et le solde est versé en montant forfaitaire.

Une fois durant la période couverte par la convention collective, une personne salariée peut demander une réévaluation de sa rémunération eu égard à une amélioration importante de la contribution ou à une discordance importante avec les salaires versés dans le marché de l'emploi pour des postes semblables.

Cette demande est déposée auprès du supérieur immédiat et de la direction des ressources humaines et elle expose sommairement les motifs à son soutien.

La direction des ressources humaines organise une rencontre entre elle, le supérieur immédiat et la personne salariée, et l'Employeur rend une décision dans les 30 jours du dépôt de la demande, étant entendu que cette décision relève de ses droits de direction.

Cette disposition n'empêche pas les augmentations ponctuelles et discrétionnaires à la demande du supérieur immédiat.