CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

CENTRE DE RECHERCHE DE L'HÔPITAL DOUGLAS
(Ci-après désignée « l'Employeur »)

ET

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

(Ci-après désigné « le Regroupement »)

Du 6 mai 2026 au 5 mai 2029

TABLE DES MATIÈRES

Page

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS 3
ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION 5
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION 6
ARTICLE 4 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES 7
ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL 8
ARTICLE 6 - LIBÉRATION SYNDICALE 11
ARTICLE 7 – PERFECTIONNEMENT ET FRAIS 13
ARTICLE 8 – MOUVEMENT DU PERSONNEL 14
ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES 18
ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT ET D'ARBITRAGE DES GRIEFS 19
ARTICLE 11 – SEMAINE ET HORAIRE DE TRAVAIL 22
ARTICLE 12 – INDEMNITÉ DE PRÉSENCE MINIMALE AU TRAVAIL 24
ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 25
ARTICLE 14 - CONGÉS FÉRIÉS 26
ARTICLE 15 - CONGÉS SANS SOLDE 28
ARTICLE 16 - CONGÉS SOCIAUX 29
ARTICLE 17 - CONGÉ ANNUEL (VACANCES) 31
ARTICLE 18 - CONGÉS PARENTAUX 33
ARTICLE 19 – CRÉDIT DE CONGÉS MOBILES RÉMUNÉRÉS 35
ARTICLE 20 - SANTÉ ET SÉCURITÉ 36
ARTICLE 21 - COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL (CRT) 38
ARTICLE 22 – RÉGIME DE RETRAITE 39
ARTICLE 23 - SERVICES ESSENTIELS 40
ARTICLE 24 – PRIME 41
ARTICLE 25 – INDEMNITÉ POUR LES FRAIS D'UTILISATION DU CELLULAIRE PERSONNEL 42
ARTICLE 26 – RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES 43
ARTICLE 27 – RÉMUNÉRATION 44
ARTICLE 28 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 45

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

Aux fins d'application de la présente convention collective, les mots, termes et expressions dont la signification est déterminée dans le présent chapitre ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

1.01 Regroupement

Désigne le Regroupement des Professionnels du Centre de recherche de l'Hôpital Douglas, une association de personnes salariées au sens du *Code du travail*.

1.02 Certificat d'accréditation

Désigne le certificat d'accréditation AC-3000-4271 émis par le Tribunal administratif du travail le 23 mai 2025 par lequel le Regroupement est accrédité pour représenter « Tous les salariés au sens du *Code du travail*, y compris ceux recrutés par un chercheur ou un organisme, voué à la recherche et dont la rémunération provient d'un fonds de recherche, à l'exclusion des stagiaires postdoctoraux, des étudiants inscrits dans un programme universitaire et des salariés travaillant sur des postes occasionnels. », ainsi que toute modification ultérieure.

1.03 Employeur

Désigne le Centre de recherche de l'Hôpital Douglas.

1.04 Grief

Désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

1.05 Jour ouvrable

Désigne les jours de la semaine du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés prévus à l'article 14.01.

1.06 Personne salariée à temps complet

Désigne toute personne salariée qui travaille habituellement 35 heures et plus par semaine.

1.07 Personne salariée à temps partiel

Désigne toute personne salariée qui travaille habituellement moins de 35 heures par semaine.

1.08 Parties

Désigne l'Employeur et le Regroupement.

1.09 Ancienneté

L'ancienneté s'exprime en années et jours civils.

La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée. Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours civils. Pour ce faire, elle a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi.

Si la personne salariée à temps partiel travaille un nombre d'heures différent de celui d'une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, elle a droit pour chaque jour travaillé au résultat correspondant à ses heures travaillées proportionnellement aux heures d'une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, multipliées par 1,4.

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

Une personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière (du 1er avril au 31 mars).

1.10 Unité administrative

Désigne une telle unité au sens entendu au sein de l'organisation de l'Employeur, à savoir un numéro de budget, et vise notamment un projet sous la responsabilité d'un chercheur.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

2.01

La convention collective s'applique à l'ensemble des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation (dossier AC-3000-4271), sous réserve des dispositions particulières consenties à chaque statut d'emploi.

2.02

Aucune entente particulière relative aux conditions de travail prévues à la présente convention collective entre une personne salariée et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Regroupement.

2.03

L'Employeur a le droit de faire appel à la sous-traitance, dans la mesure où cela ne cause pas de mise à pied, n'empêche pas le rappel au travail de personnes salariées mises à pied qui possèdent les qualifications requises pour le travail en question et n'a pas pour effet de réduire les heures normales de travail des personnes salariées.

L'Employeur peut notamment avoir recours à la sous-traitance lorsqu'une expertise non détenue au sein de l'unité d'accréditation est nécessaire pour effectuer un travail, notamment en lien avec l'utilisation d'équipement spécialisé ou à l'occasion d'une situation urgente.

La « sous-traitance » désigne une opération contractuelle par laquelle l'Employeur confie à un tiers sans lien d'emploi le soin de réaliser, à son bénéfice, pour son compte et contre rémunération, une partie ou la totalité d'un travail normalement effectué par des personnes salariées.

Les services offerts gratuitement au Centre de recherche de l'Hôpital Douglas ne constituent pas de la sous-traitance.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION

3.01

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

3.02

Le Regroupement reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions prévues à la convention collective.

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Harcèlement, violence et discrimination

4.01

Les parties collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail empreint de civilité et exempt de harcèlement, de violence ou de discrimination. À cette fin, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement, y compris toute mesure incitant à la prévention du harcèlement, au moment qui convient aux deux (2) parties.

4.02

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Pour l'application de la présente convention collective, constitue aussi du « harcèlement » celui fondé 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 ce handicap.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

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*.

Propriété intellectuelle

4.04

Les politiques en matière de propriété intellectuelle en vigueur à l'Université McGill et adoptées par le Centre de recherche font partie intégrante de la présente convention collective.

4.05

Le Centre de recherche informe le Regroupement de toute mise à jour des politiques en matière de propriété intellectuelle.

Réorganisation et changements technologiques

4.06

Dans la mesure du possible, l'Employeur informe le Regroupement par écrit, au moins un (1) mois à l'avance, de tout changement majeur dans la structure administrative du Centre de recherche et de toute amélioration technique ou technologique majeure, dans la mesure où ceux-ci sont susceptibles d'affecter significativement les tâches et/ou les conditions de travail des personnes visées.

ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL

Appartenance syndicale

5.01

Toute personne salariée à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective doit devenir membre du Regroupement et le demeurer pour la durée de la présente convention sous réserve des dispositions du Code du travail.

5.02

L'Employeur n'est pas tenu de renvoyer une personne salariée parce que le Regroupement a refusé ou différé de l'admettre comme membre ou l'a suspendue ou expulsée de ses rangs.

5.03

L'Employeur s'engage à remettre à toute personne salariée, nouvellement embauchée, le formulaire d'adhésion fourni par le Regroupement et indique le site électronique où la convention collective est disponible.

Cotisation syndicale

5.04

Le Regroupement fait parvenir à l'Employeur une copie des résolutions prises par l'assemblée générale des membres au sujet des cotisations syndicales régulières et spéciales.

5.05

L'Employeur doit déduire à chaque période de paie, sur le salaire de chaque personne salariée, un montant égal aux cotisations régulières déterminées par le Regroupement.

5.06

Ces retenues sont effectuées au plus tard le trentième (30e) jour suivant la réception de l'avis du Regroupement, lequel doit contenir le montant, le taux de cotisation et la date de la prise d'effet des cotisations.

5.07

L'Employeur remet mensuellement au Regroupement les montants retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque personne salariée et le nom de celle-ci, sur support disponible.

5.08

Dans le cas d'erreur sur le montant à prélever ou d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives ou techniques, l'Employeur s'engage, sur un avis écrit du Regroupement à cet effet, à prélever le montant à corriger dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis.

5.09

L'Employeur s'entend avec la personne salariée quant au mode de prélèvement des montants non remis ou remis en trop sur ses paies subséquentes, s'il y a lieu.

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

5.10

Les montants remis en trop seront déduits des cotisations syndicales versées au Regroupement.

5.11

Toute correspondance administrative au sujet de ces retenues doit se faire entre les parties.

Droits et obligations des parties

5.12

L'Employeur possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses obligations, le tout conformément aux dispositions de la présente convention collective.

5.13

En matière de protection des renseignements personnels, l'Employeur est régi par les dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*. Conformément aux dispositions de cette loi, l'Employeur transmet au Regroupement les renseignements personnels concernant les personnes salariées qu'il est nécessaire de lui communiquer pour l'application de la convention collective. Le Regroupement doit prendre les mesures de sécurité propres à assurer la protection de ces renseignements personnels eu égard à leurs collecte, utilisation, communication, conservation ou destruction et qui sont raisonnables compte tenu, notamment, de leur sensibilité, de la finalité de leur utilisation, de leur quantité, de leur répartition et de leur support.

5.14

L'Employeur fournit au Regroupement, tous les mois, une liste des noms des nouvelles personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation, ainsi qu'une liste des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation ayant quitté leur emploi.

5.15

L'Employeur fournit au Regroupement, tous les mois, une liste alphabétique à jour de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

5.16

Ces listes doivent contenir les renseignements suivants :

(a) nom et prénom;

(b) taux horaire;

(c) titre et fonction;

(d) catégorie et échelon, s'il y a lieu;

(e) statut;

(f) date d'embauche;

(g) département ou unité administrative, s'il y a lieu;

(h) adresse personnelle;

(i) numéro de téléphone;

(j) adresses courriel institutionnelle et personnelle, s'il y a lieu;

5.17

Le Regroupement informe l'Employeur par écrit du nom de ses représentants dûment autorisés et de leur fonction syndicale.

5.18

Les parties échangent la liste des personnes qui vont les représenter au sein des comités prévus à la convention collective dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective et au changement de représentant.

5.19

Le Regroupement peut afficher à l'endroit désigné par l'Employeur les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres.

5.20

Tout document affiché doit être clairement identifié comme provenant du Regroupement.

5.21

Après avoir pris rendez-vous avec la Direction des ressources humaines, toute personne salariée peut consulter son dossier en présence d'un représentant de la Direction des ressources humaines, durant les heures régulières de travail, et ce, sans perte de son salaire régulier. Un tel rendez-vous est fixé dans un délai raisonnable. Il est loisible à la personne salariée de se faire accompagner de son représentant syndical. La personne salariée peut obtenir, sur demande écrite, une copie de tout document apparaissant à son dossier.

Local et affaires syndicales

5.22

Sous réserve des normes en vigueur, et après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, le Regroupement peut utiliser gratuitement un local disponible pour tenir une réunion.

5.23

Le Regroupement peut, après entente avec l'Employeur, utiliser les services qui relèvent de l'Employeur, tels que les services de reprographie et d'audiovisuel, selon les politiques d'utilisation en vigueur pour les membres de la communauté. Les frais encourus seront acheminés directement au Regroupement.

5.24

L'Employeur, dans la mesure du possible, met à la disposition du Regroupement un local pour ses activités. Dans le cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'Employeur met à la disposition du Regroupement un classeur fermé à clé.

ARTICLE 6 - LIBÉRATION SYNDICALE

6.01

Les libérations syndicales ne doivent pas avoir pour effet d'entraver la conduite des activités de recherche, notamment en concentrant indûment les libérations dans le même laboratoire ou dans la même équipe de recherche.

6.02

Seules les personnes salariées dûment mandatées par le Regroupement en vertu de l'article 5.17 sont habilitées à demander une libération aux fins du présent article.

6.03

À moins de circonstances exceptionnelles, toute demande de libération pour activités syndicales doit être faite à l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables avant la date du début de l'absence, sauf disposition contraire.

6.04

L'Employeur ne peut refuser une telle demande de libération, sauf si celle-ci affecte le bon fonctionnement des activités de recherche.

6.05

L'Employeur accepte d'accorder au Regroupement une provision maximale de neuf (9) jours (63 heures) par année financière pour des libérations sans perte de traitement et à la charge de l'Employeur. Ceci inclut les rencontres prévues entre les parties.

Les journées de libérations non utilisées au courant d'une année financière ne sont ni monnayables ni transférables pour une année financière suivante.

6.06

Dans les cas où la présente convention collective permet une libération syndicale à la charge du Regroupement, l'Employeur maintient la rémunération de la personne salariée et le Regroupement rembourse l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables de la facturation.

6.07

À moins d'entente contraire avec l'Employeur, la durée de la libération d'une même personne salariée ne peut excéder trois (3) jours ouvrables consécutifs.

6.08

Une fois par année, sur avis donné à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance, l'Employeur autorise les personnes salariées à s'absenter du travail pendant une période n'excédant pas une (1) heure, sans perte de traitement, pour assister à une assemblée générale du Regroupement. Une permanence des services doit être assurée si nécessaire.

6.09

Dans le cadre de la négociation du renouvellement de la convention collective, l'Employeur accorde, à un maximum de trois (3) personnes salariées désignées par le Regroupement, une provision totale de douze (12) jours de libération syndicale.

Ces libérations sont prévues pour être utilisées au cours des neuf (9) mois qui précèdent l'expiration de la convention collective et au cours de la négociation de la prochaine convention collective.

Pour toute libération syndicale à la charge du Regroupement dans le cadre de la négociation du renouvellement de la convention collective, l'Employeur maintient la rémunération de la personne salariée et le Regroupement rembourse l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables de la facturation.

ARTICLE 7 – PERFECTIONNEMENT ET FRAIS

7.01

Les activités de perfectionnement sont celles qui sont reliées directement aux tâches de l'emploi de la personne salariée et qui permettent l'acquisition ou l'amélioration des habiletés et des connaissances pour mieux accomplir les tâches de son emploi. Conférences, congrès et stages sont notamment considérés comme des activités de perfectionnement.

7.02

Toute demande de perfectionnement doit être acheminée au supérieur immédiat de la personne salariée. Sauf circonstances particulières, cette demande doit être acheminée au moins (10) jours ouvrables avant la date limite d'inscription pour l'activité de perfectionnement visée.

7.03

Après entente avec le supérieur immédiat, la personne salariée peut bénéficier d'un congé de perfectionnement s'il y a un conflit d'horaire entre une activité de perfectionnement dûment autorisée et les activités habituelles de son emploi.

Un congé de perfectionnement sans solde ou avec solde partiel ou complet peut être accordé selon la nature et la durée de l'activité de perfectionnement, après entente particulière avec le supérieur immédiat. Les modalités d'un tel congé sont établies lorsque le congé est accordé.

7.04

Une dépense attribuable à l'activité de perfectionnement, telle que les frais de scolarité, frais d'étude de dossier et droits d'équivalence, sont assumés par un chercheur à partir de ses fonds de recherche en autant qu'une telle dépense soit permise par l'organisme subventionnaire.

7.05

Les politiques de frais de séjour et de déplacement et de formation en vigueur au Centre de recherche relèvent des droits de gérance de l'Employeur.

ARTICLE 8 – MOUVEMENT DU PERSONNEL

Modalités d'embauche

8.01

Lors de leur première nomination, les personnes salariées sont embauchées pour une durée déterminée d'au plus 12 mois, à moins que le projet visé soit d'emblée pour période plus courte ou plus longue, sous réserve de la période probatoire. Ces périodes d'embauche sont renouvelables.

Vu la nature des opérations de l'Employeur, l'ouverture et le maintien de postes sont tributaires du financement de projets par des organismes subventionnaires.

8.02

Les parties peuvent convenir de modalités différentes au cas par cas.

Affichage des emplois

8.03

L'affichage est effectué pour les emplois à temps complet et dont la durée prévue est de 12 mois consécutifs et plus.

Pour tout autre emploi, l'affichage est optionnel.

8.04

L'Employeur n'a pas besoin de recourir à l'affichage s'il prolonge l'engagement de la personne salariée.

8.05

L'offre d'emploi est affichée sur le site Internet de l'Employeur pour une période minimale de dix (10) jours ouvrables.

8.06

L'offre d'emploi affichée mentionne :

- le titre d'emploi;
- une description des tâches;
- les qualifications requises;
- les exigences requises;
- les aptitudes requises;
- la date de fin de la période d'affichage;
- les modalités de dépôt de candidature.

À titre indicatif, l'offre d'emploi affichée mentionne aussi les renseignements suivants :

- le lieu de travail;
- le nom du supérieur immédiat;
- l'horaire de travail;
- les renseignements salariaux;
- la catégorie d'emploi;
- la période prévue du contrat.

Sélection et embauche

8.07

L'Employeur remet à la personne retenue une lettre d'embauche qui contient notamment les éléments suivants :

- le titre d'emploi;
- le nombre d'heures par semaine;
- le salaire (catégorie et échelon);
- la date d'entrée en fonction;
- la durée prévue d'emploi, lorsque connue.

Période de probation

8.08

La période de probation maximale d'une nouvelle personne salariée est de huit cent quarante (840) heures effectivement travaillées.

8.09

Si l'Employeur met fin à l'emploi d'une personne salariée pendant sa période de probation, cette dernière ne peut recourir à la procédure de grief pour contester cette fin d'emploi.

Malgré le premier alinéa, l'Employeur ne peut agir de manière excessive, déraisonnable ou allant à l'encontre des exigences de la bonne foi.

8.10

S'il y a absence justifiée de plus de cinq (5) jours travaillés consécutifs durant la période de probation, cette dernière est prolongée pour l'équivalent de la période d'absence. Cependant, l'article 8.16 s'applique.

Mise à pied

8.11

Lorsque l'Employeur doit procéder à une mise à pied, il détermine d'abord les besoins opérationnels de l'unité administrative dont relève la personne salariée visée. Le choix des personnes salariées mises à pied est déterminé en fonction de ces besoins, mais en tenant compte notamment des éléments suivants :

(a) Les connaissances, qualifications ou habiletés appropriées des personnes salariées;

(b) l'ancienneté des personnes salariées;

(c) s'il y a lieu, l'appréciation de la performance.

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'entièreté des coûts liés au régime de retraite et à l'assurance collective et que ces derniers le permettent.

Fin d'emploi

8.14

Lorsque l'Employeur doit procéder à une cessation d'emploi, il doit donner un préavis écrit à la personne salariée qui cumule un minimum de trois (3) mois de service continu. La période de préavis est une période effectivement travaillée, à moins d'une décision de l'Employeur à l'effet contraire.

8.15

Lorsque l'Employeur met fin à l'emploi d'une personne salariée, cette dernière reçoit un préavis écrit en fonction des délais suivants :

Durée du service continu	Délai de l'avis
3 mois à un an	1 semaine
1 à 5 ans	2 semaines
5 à 10 ans	4 semaines
10 ans ou plus	8 semaines

L'Employeur qui ne donne pas l'avis de cessation d'emploi ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à la personne salariée une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel elle avait droit.

8.16

L'Employeur peut mettre fin à un contrat à durée déterminée avant la date de fin prévue au contrat, selon les motifs suivants :

(a) départ temporaire ou définitif d'un chercheur détenteur de subventions;

(b) lors de la réorientation scientifique d'un chercheur;

(c) perte ou diminution du financement;

(d) ~~dont~~ la fin du contrat de travail résulte de cas de force majeure;

(e) lors d'une réorganisation administrative.

Dans un tel cas, les préavis ci-haut s'appliquent.

8.17

Aucun préavis ne s'applique à l'égard d'une personne salariée :

1. dont le contrat pour une durée déterminée prend fin;
2. qui est congédié pour une cause juste et suffisante;
3. dont la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas de force majeure.

8.18

Une personne salariée perd son emploi et son ancienneté lorsqu'elle est :

(a) en absence continue en raison d'une lésion professionnelle depuis deux ans ou qu'une décision finale a été rendue à l'effet qu'elle est définitivement incapable d'exercer un emploi chez l'Employeur, selon la première de ces éventualités;

(b) en absence depuis plus de 104 semaines pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une lésion professionnelle;

(c) mise à pied pour plus de 12 mois;

(d) en état d'incapacité alors que son contrat à durée déterminée prend fin.

ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES

9.01

La réprimande écrite, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées à la personne salariée en fonction de la gravité ou de la fréquence de la faute disciplinaire commise.

9.02

La personne salariée convoquée par l'Employeur pour des motifs disciplinaires a le droit de se faire accompagner d'un représentant du Regroupement, et cela doit lui être offert avant la rencontre.

Le représentant de l'Employeur doit accepter de recevoir le représentant syndical qui accompagne cette personne salariée.

9.03

Lorsque l'Employeur décide d'imposer une mesure disciplinaire à une personne salariée, il l'avise par écrit de la mesure retenue et des motifs dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'événement ou la connaissance de l'ensemble des faits reliés à l'événement.

9.04

Aucune faute disciplinaire ne peut être opposée à une personne salariée dans les douze (12) mois effectivement travaillés qui ont suivi l'imposition de l'avis disciplinaire, à condition qu'il n'y ait pas eu de faute disciplinaire de la même nature durant cette période.

9.05

La personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT ET D'ARBITRAGE DES GRIEFS

Principes

10.01

Les dispositions de la présente section établissent des paramètres de fonctionnement axés sur la bonne foi et la transparence afin de résoudre les mésententes relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Elles visent également à circonscrire le litige, inciter chaque partie à exposer sa position et ainsi accélérer le processus de règlement des litiges.

10.02

Dans un contexte d'ouverture mutuelle et de dialogue, il est souhaitable qu'avant sa soumission, un grief fasse l'objet d'une discussion entre les personnes concernées, en présence d'un représentant de chaque partie s'il y a lieu.

10.03

L'intention des parties est de s'efforcer de régler les griefs avec diligence dans la mesure du possible.

10.04

Avec les adaptations nécessaires, les articles de la présente section s'appliquent aux griefs déposés par l'Employeur.

10.05

Les délais mentionnés à la présente section sont de rigueur. Toutefois, ils peuvent être prolongés avec le consentement écrit des parties.

Dépôt et traitement du grief

10.06

Dans un délai de trente (30) jours ouvrables de la connaissance par la personne salariée du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, toute personne salariée peut soumettre par écrit un grief à l'Employeur. Ces délais sont de rigueur.

10.07

Après avoir soumis son grief à l'Employeur, mais avant qu'il ne soit soumis à l'arbitrage, celui-ci doit obligatoirement faire l'objet de discussions dans le cadre du Comité de relations de travail (« CRT »).

Afin de favoriser la libre discussion et la recherche d'une solution équitable, les parties conviennent que les délibérations tenues durant ces rencontres, ainsi que le procès-verbal du CRT, ne peuvent pas être utilisées comme preuve à l'occasion d'un arbitrage.

10.08

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la tenue de la rencontre mentionnée à l'article 10.07, l'Employeur communique au Regroupement sa réponse par écrit.

10.09

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réponse de l'Employeur ou, en l'absence d'une telle réponse, dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai dont bénéficie l'Employeur pour répondre en vertu de l'article 10.08, le Regroupement peut référer le grief à

l'arbitrage. Pour ce faire, il doit transmettre à l'Employeur un avis écrit l'informant de son intention de soumettre le grief en arbitrage.

Après ces délais de rigueur, les griefs qui n'ont pas été référés à l'arbitrage sont considérés abandonnés.

Arbitrage du grief

10.10

Les parties s'engagent à collaborer et à faire en sorte de procéder à l'audition du grief dans les meilleurs délais.

10.11

Aux fins de tout arbitrage de grief résultant de la présente convention collective, les arbitres suivants sont retenus par les parties :

- Faucher, Nathalie
- Houde, Rosaire
- Lavoie, André G.
- Massicotte, Nathalie
- Levesque, Éric
- Saint-André, Yves

Les parties défèrent les griefs à l'un de ces arbitres à tour de rôle. Si un arbitre n'est pas disponible pour fixer une première journée d'audience dans les 12 mois du dépôt du grief (article 100.3.2 du *Code du travail*), le dossier est proposé à l'arbitre suivant sur la liste.

Les parties peuvent convenir de joindre pour audition commune devant un seul arbitre plusieurs griefs dans lesquels les questions en litige sont en substance les mêmes ou dont les matières pourraient être convenablement réunies, qu'elles impliquent ou non les mêmes personnes salariées.

10.12

La personne salariée appelée à témoigner ou à représenter le Regroupement à un arbitrage ou à un tribunal de droit commun dans le cadre d'une demande de révision judiciaire d'une sentence arbitrale est autorisée à s'absenter du travail, sans perte de salaire, pendant la durée nécessaire pour son témoignage. L'Employeur autorise l'absence d'un maximum de deux (2) personnes en même temps, incluant le plaignant, aux fins de cette clause.

À moins de circonstances particulières, un préavis écrit doit être transmis à l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables avant la date où doit s'absenter la personne salariée aux fins prévues au précédent alinéa dans le cadre de la preuve syndicale.

10.13

Dans le but de favoriser l'efficacité du processus d'arbitrage dans le cadre d'un grief contestant le congédiement d'une personne salariée ou une mesure administrative affectant son lien d'emploi de façon définitive, les parties tiennent, dans la mesure du possible, une conférence préparatoire par téléphone au moins trente (30) jours avant la date d'audition de l'arbitrage et discutent des éléments suivants :

- les admissions;
- les objections préliminaires;
- la manière dont les parties prévoient fonctionner pour la présentation de leur preuve;
- la durée envisagée pour la présentation de leur preuve;

- la liste des documents que les parties entendent déposer;
- le nombre de témoins que les parties entendent produire;
- la nature des expertises et les experts appelés à témoigner, s'il y a lieu;
- les méthodes permettant de procéder avec diligence à l'arbitrage, incluant les dates d'auditions prévues.

Après la tenue d'une telle conférence préparatoire, les parties sont encouragées à aviser préalablement l'autre partie advenant tout changement substantif à l'un de ces éléments.

10.14

L'arbitre ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention collective. Il peut rendre toute autre décision, y compris une ordonnance provisoire, propre à sauvegarder les droits des parties.

10.15

Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une personne salariée pourrait avoir droit, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

10.16

Dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

10.17

L'arbitre doit rendre sa sentence dans les 90 jours suivant, soit la fin de la dernière séance d'arbitrage, soit le début du délibéré lorsqu'il n'y a pas de séance d'arbitrage, à moins que les parties ne consentent par écrit, avant l'expiration du délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

La sentence n'est pas invalidée par le défaut de respecter le présent délai. Cette sentence est exécutoire et lie les parties.

Frais d'arbitrage

10.18

Dans les cas d'un arbitrage, les frais sont assumés à parts égales entre les parties.

10.19

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

Médiation

10.20

Les parties peuvent s'entendre pour procéder à la médiation d'un grief.

Le médiateur, ou la médiatrice, tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, le médiateur, ou la médiatrice, en prend acte, le consigne par écrit et le remet aux parties. Ce règlement lie les parties.

Les honoraires et les frais du médiateur, ou de la médiatrice, sont assumés à parts égales entre les parties.

ARTICLE 11– SEMAINE ET HORAIRE DE TRAVAIL

Semaine de travail

11.01

La durée d'une semaine de travail pour une personne salariée à temps complet est de trente-cinq (35) heures.

11.02

La durée d'une semaine de travail pour une personne salariée à temps partiel est de moins de trente-cinq (35) heures.

11.03

La semaine de travail est du dimanche au samedi. La répartition des heures d'une semaine de travail est étalée sur cinq (5) jours consécutifs.

La semaine habituelle de travail est du lundi au vendredi.

11.04

Sous réserve des besoins opérationnels de l'Employeur, la répartition des heures d'une semaine de travail peut être différente.

Horaire de travail

11.05

Les horaires de travail sont déterminés en fonction de la nature et des besoins opérationnels de l'Employeur. L'horaire peut être modifié en raison des exigences reliées au projet de recherche et/ou du laboratoire ou afin d'assurer la continuité des services.

11.06

La personne salariée bénéficie d'une période de repas, sans salaire, de soixante (60) minutes par journée de travail. La personne salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement. Cette période doit être rémunérée si la personne salariée n'est pas autorisée à quitter son poste de travail.

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

(a) 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.

(b) 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.

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

(d) 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.

ARTICLE 12 – INDEMNITÉ DE PRÉSENCE MINIMALE AU TRAVAIL

12.01

Une personne salariée qui se présente au lieu de travail à la demande expresse de l'Employeur ou dans le cours normal de son emploi, et qui travaille moins de quatre (4) heures consécutives, a droit, hormis les cas de force majeure, à une indemnité égale à quatre (4) heures de son salaire horaire habituel, sauf si l'application des dispositions sur les heures supplémentaires lui assure un montant supérieur.

12.02

L'article 12.01 ne s'applique pas dans le cas où la nature du travail ou les conditions d'exécution du travail requièrent plusieurs présences de la personne salariée dans une même journée et pour moins de quatre (4) heures à chaque présence, et quand les conditions d'exécution font en sorte que le travail est habituellement effectué en entier à l'intérieur d'une période de quatre (4) heures.

ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Définition

13.01

Tout travail fait au-delà de quatre-vingts (80) heures par période de deux (2) semaines consécutives, préalablement approuvé par l'Employeur, est considéré comme du temps supplémentaire.

13.02

Tout travail totalisant entre soixante-dix (70) et quatre-vingts (80) heures par période de deux (2) semaines consécutives, préalablement approuvé par l'Employeur, est compensé par un congé payé d'une durée équivalente aux heures effectuées au-delà de soixante-dix (70) heures ou par une rémunération équivalente au salaire horaire régulier à taux simple de la personne salariée. Le choix entre un congé payé ou une rémunération à taux simple est effectué par la personne salariée.

13.03

La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est compensée, pour le nombre d'heures effectuées, soit :

(a) par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de cinquante pour cent (50 %). Ce congé doit être pris dans l'année financière en cours, à une date convenue entre la personne salariée et l'Employeur;

(b) par une rémunération au taux et demi (1.5) de son salaire.

Le choix entre un congé payé ou une rémunération supplémentaire est effectué par la personne salariée.

13.04

La banque totale de congé accumulé en vertu des articles 13.02 et 13.03 ne peut pas excéder trente-cinq (35) heures, incluant les heures à taux majoré. Ces congés doivent être pris dans l'année financière en cours, à une date convenue entre la personne salariée et l'Employeur.

ARTICLE 14 - CONGÉS FÉRIÉS

Nombre et liste de congés fériés

14.01

L'Employeur reconnait et observe treize (13) jours de congés fériés par année, incluant ceux institués en vertu de toute loi ou règlement adopté en vertu d'une loi.

La personne salariée a droit aux congés fériés suivants :

1. le 1er janvier (jour de l'An);
2. le 2 janvier (lendemain du jour de l'An);
3. le 2e vendredi de février[1];
4. le vendredi saint;
5. le lundi de Pâques;
6. le lundi qui précède le 25 mai (fête des Patriotes);
7. le 24 juin (Fête nationale);
8. le 1er juillet (fête du Canada);
9. le 1er lundi de septembre (fête du Travail);
10. le 2e lundi d'octobre (Action de grâce);
11. le jour du Souvenir;
12. le 25 décembre (jour de Noël);
13. le 26 décembre (lendemain du jour de Noël).

Conditions pour bénéficier du congé férié

14.02

Pour bénéficier du congé férié et payé, la personne salariée doit accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue à l'horaire de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'Employeur ou motivée par une raison valable.

Remise du congé férié

14.03

Lorsque la personne salariée est tenue de travailler un (1) de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde un (1) congé compensatoire dans les trois (3) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour du congé férié, sauf dans le cas de la Fête nationale.

14.04

Si un des jours de congés fériés indiqués à l'article 14.01 coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche ou pendant les vacances de la personne salariée, la personne salariée ne perd pas ce jour férié. Dans tous les autres cas, la personne salariée perd ce congé férié.

[1] Ou la journée observée par le CIUSSS-de-l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal.

Salaire

14.05

Lors des congés fériés, la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

14.06

Pour chaque jour férié et chômé, l'Employeur doit verser à la personne salariée à temps partiel une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

ARTICLE 15 - CONGÉS SANS SOLDE

15.01

L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder à la personne salariée régulière ayant au moins cinq (5) années de service continu un congé sans solde d'une durée n'excédant pas douze (12) mois. La personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins deux (2) mois à l'avance.

15.02

La personne salariée en congé sans solde ne peut bénéficier des avantages prévus à la présente convention collective. Elle continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance si ces derniers le permettent, à la condition qu'elle en assume la totalité des coûts.

15.03

Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours, la personne salariée doit aviser par écrit l'Employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date prévue de son retour au travail. À défaut d'un tel avis, elle est réputée avoir remis sa démission.

15.04

Lors de son retour au travail, l'Employeur réintègre la personne salariée dans son poste, à moins que son poste n'ait été aboli.

15.05

Si la personne salariée ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé, à moins d'empêchement découlant de force majeure, elle est réputée avoir remis sa démission.

ARTICLE 16 - CONGÉS SOCIAUX

Congés pour décès ou funérailles

16.01

La personne salariée peut s'absenter de son travail pendant

(a) sept (7) jours civils, dont cinq (5) avec salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, d'un frère ou d'une sœur;

(b) trois (3) jours civils, dont deux (2) avec salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles 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, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

16.02

La personne salariée a droit à un (1) jour de congé supplémentaire, sans salaire, si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de sa résidence.

16.03

La personne salariée peut utiliser de manière non consécutive un (1) des jours de congé prévus à l'article 16.01 à l'occasion de l'inhumation et/ou de la crémation.

16.04

La personne salariée peut, après entente avec l'Employeur, ajouter au congé prévu à l'article 16.01 des jours de vacances accumulés et/ou un congé sans solde d'une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables.

16.05

Si une personne énumérée à l'article 16.01 décède durant les vacances de la personne salariée, cette dernière peut interrompre ses vacances, à la condition d'aviser sans délai son responsable de recherche ou son supérieur immédiat. Les jours de vacances ainsi interrompus sont reportés à la fin des vacances de la personne salariée.

16.06

Dans tous les cas, la personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et produire, à la demande de ce dernier, la preuve ou une attestation des faits.

Congé pour mariage

16.07

Sur demande faite au moins quatre (4) semaines à l'avance, la personne salariée peut s'absenter du travail pendant :

(a) une (1) journée, avec salaire si un jour travaillé, le jour de son mariage ou de son union civile;

(b) une (1) journée, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

16.08

Sur demande faite au moins quatre (4) semaines à l'avance, la personne salariée peut, après entente avec l'Employeur, ajouter au congé prévu à l'article 16.07 des jours de vacances accumulés d'une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables.

ARTICLE 17 - CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

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 ⅔) 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.

17.02

En congé annuel, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service à la fin d'une année de référence, a droit à une indemnité de congé annuel calculée en fonction des gains de l'année précédente à un taux de huit pour cent (8%).

17.03

La personne salariée à temps partiel ayant moins d'un (1) an de service continu au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 ⅔) de congé payé pour chaque mois de service.

17.04

La personne salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congé payé peut compléter son congé annuel jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (dix (10) jours civils) à ses frais.

17.05

Sauf pour les personnes salariées de moins d'un an de service à la fin d'une année de référence, l'indemnité de congé annuel est calculée en fonctions des gains de l'année précédente à un taux de huit pour cent (8%) ou dix pour cent (10%).

Période de référence

17.06

Aux fins du calcul, la personne salariée embauchée entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

17.07

La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

Fractionnement

17.08

Les vacances ne peuvent être fractionnées en semaine à moins d'entente contraire avec l'Employeur ; pas plus de deux (2) semaines peuvent être fractionnées, lesquelles peuvent être fractionnées en jours.

Période de vacances

17.09

L'Employeur détermine les congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et des besoins opérationnels du Centre de recherche. La personne salariée doit transmettre son choix de vacances à l'Employeur au moins six (6) semaines à l'avance. L'Employeur doit confirmer à la personne salariée son choix de vacances au moins quatre (4) semaines à l'avance.

17.10

Le congé annuel doit être pris au cours de l'année de référence.

17.11

Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie en raison d'une hospitalisation ou d'une immobilisation à la suite d'une maladie survenue avant le début de sa période de vacances peut demander de reporter son congé annuel à une date ultérieure si ce dernier n'est pas débuté. Dans tous les cas où la période de vacances est reportée, l'Employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la personne salariée en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

La personne salariée hospitalisée durant plus de vingt-quatre (24) heures à la suite d'une maladie ou d'un accident qui survient durant sa période de vacances peut interrompre ses vacances, après entente avec son responsable de recherche. Les jours de vacances ainsi interrompus sont reportés à la fin des vacances de la personne salariée.

17.12

Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'Employeur, elle a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ.

ARTICLE 18 - CONGÉS PARENTAUX

Dispositions générales

18.01

À moins de stipulations expresses contraires, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était demeurée au travail.

18.02

Les indemnités et avantages octroyés en vertu du présent article s'appliquent lorsque les parents sont de sexe opposé ou de même sexe.

Congé maternité, paternité et parental

18.03

Les parties conviennent de se référer aux dispositions prévues par la *Loi sur les normes du travail* en ce qui a trait au congé pour naissance, adoption, maternité, paternité et parental.

Bénéfices durant le congé de maternité, paternité et/ou parental

18.04

Durant son congé de maternité, de paternité et/ou parental, la personne salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie, en versant sa quote-part;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- régime de retraite, conformément aux dispositions applicables du RREGOP;
- accumulation de vacances (sauf durant le congé parental);

18.05

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée peut reporter sa période de vacances annuelle immédiatement après son congé de maternité si, au plus tard quatre (4) semaines avant l'expiration de ce congé, elle en avise par écrit l'Employeur.

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.

18.07

L'Employeur ne remboursera pas à la personne salariée les sommes qui pourraient lui être exigées en vertu d'une loi, lorsque le revenu de la personne salariée excède les maximums autorisés dans le cadre de cette législation.

18.08

Les prestations supplémentaires sont versées sous condition que la personne salariée demeure à l'emploi de l'Employeur pour au moins un (1) an à partir de la date de son retour au travail, à défaut de quoi, elle devra rembourser les prestations reçues au prorata de la période visée.

18.09

Sauf si spécifié autrement, la personne salariée en congé de maternité, de paternité et/ou parental conserve ses droits et privilèges. Cependant, toutes les primes ou allocations cessent d'être versées durant le congé de maternité, de paternité et/ou parental, sauf au régime de retraite ou au régime d'assurance collective (le cas échéant) qui sera accumulée et versée au retour au travail, ou lors de sa fin d'emploi définitive si aucun retour au travail n'est effectué.

18.10

La personne salariée qui désire maintenir sa participation à son régime de retraite ou à son régime d'assurance collective peut le faire à la condition de signaler son intention par écrit avant le début du congé et de rembourser les contributions qu'elle aurait dû y verser, n'eût été son congé.

Présomption de démission

18.11

La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur est présumée avoir démissionné.

18.12

Si le poste habituel de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste si elle avait alors été au travail.

ARTICLE 19 – CRÉDIT DE CONGÉS MOBILES RÉMUNÉRÉS

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.[2]

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.

19.02

La personne salariée à temps partiel reçoit plutôt une indemnité équivalente en pourcentage de la rémunération versée, au prorata.

19.03

Les congés mobiles ne peuvent être cumulés d'une année à l'autre et ne sont pas monnayables à défaut d'avoir été utilisé.

19.04

Les personnes salariées non visées par le présent article bénéficient des congés prévus à *la Loi sur les normes du travail* qui leur sont applicables.

[2] Nonobstant ce qui précède, pour la première année d'application de la présente convention collective, l'Employeur crédite rétroactivement, en date du 1er décembre 2025, la banque de douze (12) jours de congés mobiles rémunérés prévue à la présente clause. Cette banque de congés mobiles sera ajustée afin de tenir compte des congés déjà pris par la personne salariée entre le 1er décembre 2025 et la date de signature de la convention collective. L'ajustement rétroactif sera effectué au plus tard le 1er juillet 2026.

ARTICLE 20 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

20.01

L'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

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

20.02

Les parties conviennent de maintenir le comité de santé et sécurité établi chez l'Employeur.

20.03

Ce comité est constitué comme suit :

Représentants des personnes salariées :

- un(e) (1) représentant(e) du Regroupement;
- un(e) (1) agent(e) de biosécurité;
- le(la) coordonnateur(trice) des laboratoires de neuroscience;
- le(la) coordonnateur(trice) de la banque de cerveaux.
- un(e) (1) représentant(e) des personnes salariées non syndiquées, désigné(e) lors d'un scrutin tenu conformément à la règlementation applicable.

Représentants de l'Employeur :

- L'Employeur désigne ses représentants au comité, en nombre équivalent à celui des représentants des personnes salariées, avec un minimum d'un (1) représentant, conformément à la législation applicable.

20.04

Ce comité a notamment pour fonctions de collaborer au programme de prévention, de participer à l'identification et à l'analyse des risques, d'examiner les recommandations du représentant en santé et sécurité, de consulter les intervenants en santé au travail au besoin et d'analyser les données et informations pertinentes, tel que prévu par la législation et la réglementation applicables, afin d'assurer l'application des normes et des meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité au travail.

20.05

Ce comité se rencontre à quatre (4) reprises durant l'année financière. Ce comité peut se rencontrer à plus de quatre (4) reprises durant l'année financière à la demande de l'une ou l'autre des parties.

20.05.1

Ce comité désigne, parmi les représentants des personnes salariées qui y siègent, un(e) représentant(e) en santé et sécurité au travail.

20.05.2

Ce représentant en santé et sécurité au travail a pour fonctions, notamment, de collaborer à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi du programme de prévention, de formuler des recommandations écrites à l'Employeur en matière de santé et de sécurité au travail, d'identifier, d'analyser et de signaler les risques et dangers présents dans l'établissement, y compris les risques psychosociaux, d'effectuer des inspections des lieux de travail, de recevoir les avis d'accident, d'incident ou de situation dangereuse, de participer aux enquêtes d'accident ou d'incident et d'en transmettre les conclusions au comité de santé et sécurité, d'accompagner les inspecteurs de la CNESST lors de leurs interventions, ainsi que d'assister les personnes salariées dans l'exercice de leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail.

20.05.3

Ce représentant en santé et sécurité au travail est autorisé à s'absenter de son travail, sans perte de salaire ni d'avantages, pendant le temps nécessaire pour effectuer les inspections des lieux de travail, accompagner un inspecteur de la CNESST lors de ses visites et intervenir lorsqu'une personne salariée exerce un droit de refus.

Le temps requis pour l'exercice de ses autres fonctions est fixé à 3,5 heures par mois.

20.06

L'Employeur informe les personnes salariées des normes de sécurité et des règlements en vigueur dans le secteur où elles travaillent.

20.07

L'Employeur met à la disposition des personnes salariées une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.

ARTICLE 21 - COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)

21.01

Les parties conviennent de créer un comité des relations de travail.

21.02

Ce comité est composé de deux (2) représentants du Regroupement et de deux (2) représentants de l'Employeur.

21.03

Ce comité a pour fonction, notamment, de :

- discuter de tout problème concernant l'interprétation et l'application de la convention collective;
- discuter pour tenter de solutionner tout grief déposé.

21.04

Ce comité peut se rencontrer à quatre (4) reprises durant l'année financière à la demande de l'une ou l'autre des parties. Ce comité peut se rencontrer à plus de quatre (4) reprises durant l'année financière à la demande de l'une ou l'autre des parties.

La partie qui désire tenir une réunion du comité donne un préavis écrit d'au moins dix (10) jours à l'autre partie.

Ce préavis doit contenir l'ordre du jour faisant mention des sujets à être discutés.

ARTICLE 22– RÉGIME DE RETRAITE

22.01

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

Programme de retraite progressive

22.02

Après entente avec l'Employeur, une personne salariée peut bénéficier d'un congé partiel sans solde jusqu'à la date effective de sa retraite à la condition qu'elle en fasse la demande par écrit au moins 90 jours à l'avance.

La demande doit préciser le nombre de jours de travail par semaine qui seront complétés pendant la période de l'entente.

La personne salariée doit, au préalable, s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

Cette personne salariée devient alors à temps partiel.

ARTICLE 23- SERVICES ESSENTIELS

23.01

En cas de grève ou de lock-out, les parties conviennent qu'un nombre suffisant de personnes salariées doit être maintenu afin d'éviter de :

1. compromettre la viabilité des projets de recherche en cours;
2. mettre en danger ou affecter la santé ou la sécurité des personnes;
3. mettre en danger ou causer des dommages aux animaux et organismes vivants, aux biens, aux matières périssables;
4. compromettre les engagements du Centre de recherche à l'égard d'un organisme ou d'une entreprise donnant ainsi ouverture à des recours en dommages et intérêts.

ARTICLE 24 – PRIME

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.

ARTICLE 25– INDEMNITÉ POUR LES FRAIS D'UTILISATION DU CELLULAIRE PERSONNEL

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.

25.02

Cette personne salariée cesse de recevoir ce remboursement lorsqu'elle s'absente du travail pendant plus de vingt (20) jours consécutifs de calendrier.

ARTICLE 26 – RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES

26.01

L'Employeur maintient pendant toute la durée de la convention collective un régime de soins de santé et d'invalidité longue durée. Le coût des primes est partagé selon les modalités suivantes :

	Personnes salariées	Employeur
Régimes de soins de santé	50 %	50 %
Invalidité longue durée	50 %	50 %
Régime de soins de santé complémentaire	50 %	50%

Avant de procéder à toute modification importante à l'un des présents régimes, l'Employeur doit d'abord s'entendre avec le Regroupement sur les modifications qu'il souhaite faire à l'un de ces régimes, et ce, avant de les faire auprès de l'assureur.

ARTICLE 27– RÉMUNÉRATION

27.01

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

- 3,00 % à compter du 1er avril 2026 ;
- 2,75 % à compter du 1er avril 2027 ;
- 2,75 % à compter du 1er 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 1er avril 2023 et le 31 mars 2025, elles recevraient un ajustement spécial de 3 % rétroactif au 1er 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.

27.02

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.

ARTICLE 28 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

28.01

La présente convention collective entre en vigueur le 6 mai 2026 pour se terminer le 5 mai 2029.

28.02

En tout temps, les parties peuvent convenir, par écrit, du remplacement, de la modification, de l'abrogation ou de l'ajout d'une disposition de la présente convention collective

28.03

Les annexes et les lettres d'entente à la présente convention collective en font partie intégrante.

28.04

La durée de la présente convention collective est de trois (3) ans.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 6 mai 2026.

Pour l'Employeur

Jessica Chisholm-Nelson
Directrice administrative

Martin Lepage, PhD
Chercheur

Chantal Tremblay, CRHA
Directrice des ressources humaines

François Longpré
Porte-parole patronal

Pour le Regroupement

Germain Lowe, PhD
Présidente, RPCRD

Maria Antonietta Davoli, MSc
Vice-présidente, RPCRD

Dominique Mirault
Secrétaire, RPCRD

Henry Gagné
Conseiller syndical