

**CONVENTION COLLECTIVE LIANT  
L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL  
ET  
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE LA  
RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ DE  
MONTRÉAL,  
UNITÉ DES POSTDOCTORANT(E)S  
(POSTDOC)**

**2021-2026**

## Table des matières

Article 1 :	But de la convention collective .....	3
Article 2 :	Définitions .....	3
Article 3 :	Champ d'application .....	4
Article 4 :	Reconnaissance syndicale .....	5
Article 5 :	Droits et obligations des parties .....	5
Article 6 :	Libérations syndicales .....	8
Article 7 :	Harcèlement en milieu de travail .....	10
Article 8 :	Propriété intellectuelle .....	11
Article 9 :	Activités professionnelles .....	11
Article 10 :	Changements technologiques .....	11
Article 11 :	Frais de voyage et de séjour .....	12
Article 12 :	Assurances collectives .....	12
Article 13 :	Recrutement des personnes postdoctorantes .....	13
Article 14 :	Accès aux emplois offerts à l'Université .....	13
Article 15 :	Licenciement .....	14
Article 16 :	Salaires .....	14
Article 17 :	Durée de travail .....	16
Article 18 :	Mesures disciplinaires .....	17
Article 19 :	Procédure de règlement des griefs .....	18
Article 20 :	Arbitrage .....	19
Article 21 :	Vacances .....	22
Article 22 :	Jours fériés .....	23
Article 23 :	Congé sans traitement .....	25
Article 24 :	Congés parentaux .....	25
Article 25 :	Congés pour raisons familiales ou parentales .....	39
Article 26 :	Congés sociaux .....	41
Article 27 :	Invalidité .....	43
Article 28 :	Santé et sécurité au travail .....	43
Article 29 :	Accidents du travail et maladies professionnelles .....	45
Article 30 :	Régime de retraite .....	46
Article 31 :	Programme d'aide aux employés .....	46
Article 32 :	Charge de travail .....	46
Article 33 :	Fermeture de l'établissement .....	46
Article 34 :	Grève ou lock-out .....	47
Article 35 :	Durée de la convention collective .....	47
Annexe A :	Certificat d'accréditation .....	49
Entente no 1 :	Utilisation des provisions d'absences pour activités syndicales .....	51

## **ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01 La présente convention établit les conditions de travail pour les personnes postdoctorantes de l'unité d'accréditation et a pour but de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Université, le Syndicat, les personnes postdoctorantes et, les personnes qui les supervisent dans un climat d'ouverture, de dialogue et de bonne foi afin de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Université et les personnes postdoctorantes régies par les présentes.
- 1.02 L'Université et le Syndicat reconnaissent que les personnes postdoctorantes font partie intégrante de la communauté universitaire et qu'elles contribuent de manière significative à la mission de formation, de recherche et de création de l'Université.

## **ARTICLE 2 : DÉFINITIONS**

Aux fins d'application de la convention collective, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après :

- 2.01 Affichage : désigne la procédure par laquelle l'Université offre un stage postdoctoral conformément à la clause 13.02.
- 2.02 Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) : désigne l'agent négociateur.
- 2.03 Année financière : désigne la période correspondant à l'exercice financier de l'Université, soit du 1<sup>er</sup> mai de l'année courante au 30 avril de l'année subséquente.
- 2.04 Certificat d'accréditation : désigne le certificat d'accréditation qui apparaît à l'annexe A et tout amendement apporté à celui-ci.
- 2.05 Conjointe ou conjoint : désigne :
- a) la personne liée à la personne postdoctorante par un mariage ou une union civile et qui cohabite avec cette dernière ;
  - b) la personne de sexe différent ou de même sexe qui vit maritalement avec la personne postdoctorante et qui sont les parents d'un même enfant ;
  - c) la personne de sexe différent ou de même sexe qui vit maritalement depuis au moins un an avec la personne postdoctorante.
- 2.06 Fonds de recherche : désigne un fonds provenant d'un organisme subventionnaire externe reconnu obtenu par une ou un membre du corps professoral, géré par l'Université et destiné à la recherche.
- 2.07 Grief : désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 2.08 Jours ouvrables : désigne les jours du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés prévus à la clause 22.01.
- 2.09 Parties : désigne l'Université et le Syndicat.

- 2.10 Personne représentant le Syndicat : désigne une personne dûment autorisée par le Syndicat pour le représenter.
- 2.11 Salaire : désigne le salaire régulier versé à la personne postdoctorante excluant toute prime, allocation, rémunération additionnelle, etc. lesquelles sont interrompues quand elles n'ont plus leur raison d'être.
- 2.12 Personne postdoctorante: désigne une personne salariée visée par le certificat d'accréditation, inscrite à titre de stagiaire postdoctoral aux Études supérieures et postdoctorales de l'Université de Montréal, conformément à la politique en vigueur, et engagée pour une durée déterminée.
- 2.13 Personne postdoctorante à temps complet : désigne toute personne postdoctorante qui travaille habituellement trente-cinq (35) heures ou plus par semaine.
- 2.14 Personne postdoctorante à temps partiel : désigne toute personne postdoctorante qui travaille moins de trente-cinq (35) heures par semaine.
- La personne postdoctorante à temps partiel bénéficie des avantages prévus à la présente convention au prorata du temps travaillé.
- 2.15 Responsable de la supervision : désigne une ou un membre du corps professoral qui supervise la personne postdoctorante.
- 2.16 Syndicat : désigne le Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SERUM).
- 2.17 Unité : désigne l'une ou l'autre des unités suivantes : la faculté non départementalisée, le département, l'école ou le centre de recherche.
- 2.18 Université : désigne l'Université de Montréal.

### **ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION**

- 3.01 La convention s'applique à l'ensemble des personnes postdoctorantes couvertes par le certificat d'accréditation et tels que définis par la présente convention.
- 3.02 Pour être valide, toute entente particulière, postérieure à la signature de la présente convention entre un, plusieurs ou l'ensemble des personnes postdoctorantes et l'Université, relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, doit recevoir l'approbation écrite du Syndicat.

Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas aux ententes individuelles de départ prévoyant le versement d'une indemnité de séparation aux personnes postdoctorantes. Aucune disposition de la convention collective ne peut être modifiée sans l'accord du Syndicat lors de ces ententes individuelles de départ. En pareil cas, la personne postdoctorante peut consulter son Syndicat.

#### **ARTICLE 4 : RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 4.01 Pour la négociation et l'application de la convention, l'Université reconnaît l'Alliance de la Fonction publique du Canada comme seul représentant officiel et unique agent négociateur des personnes postdoctorantes couvertes par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et tout amendement à celui-ci.
- 4.02 Toute personne postdoctorante qui, à la date de signature de la présente 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.
- 4.03 L'Université déduit à chaque période de paie, sur le salaire de chaque personne postdoctorante, un montant égal aux cotisations régulières et/ou spéciales déterminées par le Syndicat.
- 4.04 Aux fins de la clause 4.05, 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.
- 4.05 Le Syndicat fait parvenir à l'Université une copie des résolutions prises lors de l'Assemblée générale des membres au sujet des cotisations syndicales régulières ou spéciales, ainsi qu'une copie des statuts.
- 4.06 L'Université remet mensuellement au Syndicat les montants retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque personne postdoctorante et le nom de celle-ci, sur support électronique disponible.
- 4.07 Dans le cas d'erreur sur le montant à prélever ou d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives ou techniques, l'Université s'engage, sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat
- L'Université s'entend avec la personne postdoctorante quant au mode de prélèvement sur ses paies subséquentes.
- En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arrérages.
- 4.08 Toute correspondance administrative au sujet de ces retenues doit se faire entre l'Université et l'Alliance de la fonction publique du Canada avec copie conforme au Syndicat.

#### **ARTICLE 5 : DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

- 5.01 L'Université 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.

- 5.02 Lorsque l'Université communique au Syndicat des renseignements nominatifs au sens de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, L.R.Q. c. A-2.1* concernant les personnes postdoctorantes pour l'application de la convention, ces renseignements sont fournis sur une base confidentielle et aux seules fins de renseigner le Syndicat qui ne les utilisera que pour faire des études globales, sauf sur autorisation des personnes postdoctorantes intéressées.
- 5.03 a) L'Université fournit au Syndicat, tous les mois, une liste des noms des nouvelles personnes postdoctorantes couvertes par le certificat d'accréditation ainsi qu'une liste des personnes postdoctorantes couvertes par le certificat d'accréditation ayant quitté leur emploi.
- b) L'Université fournit au Syndicat, tous les mois, une liste alphabétique à jour de toutes les personnes postdoctorantes couvertes par le certificat d'accréditation.
- Ces listes doivent contenir les renseignements suivants :
- nom et prénom(s);
  - genre;
  - salaire;
  - prime;
  - date d'entrée en fonction;
  - unité de travail;
  - adresse;
  - numéro de téléphone;
  - nombre d'heures par semaine;
  - adresse de courrier électronique à l'Université;
  - nom de la ou du responsable de la supervision.
- c) Après entente avec la Direction des ressources humaines et le Syndicat, l'Université remet au Syndicat, dans un délai raisonnable de la demande qui en est faite, toute liste concernant l'information demandée. L'information demandée doit être pertinente à l'unité de négociation.
- 5.04 L'Université permet une rencontre entre la nouvelle personne postdoctorante et une personne représentant le Syndicat. La durée d'une telle rencontre ne doit pas excéder trente (30) minutes. Le moment de cette rencontre doit être convenu avec la ou le responsable de la supervision.
- 5.05 Le Syndicat informe l'Université par écrit du nom de ses personnes représentantes dûment autorisées et de leur fonction syndicale.
- 5.06 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.
- 5.07 Le Syndicat peut afficher aux endroits désignés à cette fin tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres. Les endroits d'affichage

sont déterminés en conformité avec les règlements de l'Université. Tout document affiché doit être clairement identifié comme provenant du Syndicat.

- 5.08 Le Syndicat peut, après entente avec l'Université, utiliser les services qui relèvent de l'Université tels que les services de reprographie, communication, informatique, audiovisuel et autres, selon les politiques d'utilisation en vigueur pour les membres de la communauté universitaire.
- 5.09 Le Syndicat peut utiliser le courrier interne et électronique de l'Université pour acheminer aux personnes postdoctorantes les avis de convocation ou tout matériel d'information utile pourvu que sa source soit clairement identifiée, selon les politiques en vigueur.
- 5.10 L'Université maintient à la disposition du Syndicat le local aménagé avec l'ameublement usuel. L'Université se réserve le droit de modifier, si nécessaire, après consultation du Syndicat, le site du local mis à la disposition du Syndicat.
- 5.11 Après avoir pris rendez-vous avec la Direction des ressources humaines, toute personne postdoctorante peut consulter son dossier en présence d'une personne représentant 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 postdoctorante de se faire accompagner d'une personne représentant le Syndicat. La personne postdoctorante peut obtenir, sur demande et à ses frais, une copie de tout document apparaissant à son dossier.
- 5.12 L'Université, par ses personnes représentantes, et le Syndicat par ses membres, conviennent de n'exercer ni directement ni indirectement de menace, pression, contrainte, discrimination ou distinction injuste contre une personne postdoctorante à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son identité ou de l'expression de son genre, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, d'un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ou de l'exercice de tout droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.
- 5.13 L'Université assume la défense, incluant les frais légaux qui en résultent, de toute personne postdoctorante poursuivie par un tiers pour un acte posé dans le cadre de son stage sauf s'il a commis une faute lourde ou une faute personnelle séparable de l'exercice de ses fonctions. Dans un tel cas, l'Université s'engage à n'exercer contre la personne postdoctorante aucune réclamation à cet égard.
- 5.14 L'Université et le Syndicat peuvent, d'un commun accord, à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, un ou plusieurs articles de la présente convention.
- 5.15 Toute personne postdoctorante a le droit de ne pas signer un document exécuté dans l'exercice de ses fonctions si elle croit qu'on n'a pas respecté l'éthique propre à sa fonction.

- 5.16 Les communications relatives aux relations de travail se font en français.
- 5.17 L'Université transmet au Syndicat une copie de tout règlement, avis ou directive émanant de la Direction des ressources humaines et s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des personnes postdoctorantes régies par la présente convention.

## **ARTICLE 6 : LIBÉRATIONS SYNDICALES**

- 6.01 Seules les personnes postdoctorantes dûment mandatées par le Syndicat sont habilitées à demander une libération aux fins du présent article.

Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, l'Université reconnaît que les personnes représentant le Syndicat peuvent s'acquitter librement de leurs devoirs syndicaux d'une manière convenable et raisonnable pendant la durée du travail.

- 6.02 Le comité de négociation est composé de trois (3) personnes postdoctorantes désignées par le Syndicat.

Aux fins de la préparation en vue du renouvellement de la convention collective, l'Université accorde à l'ensemble des membres du comité de négociation une provision de trente (30) jours.

Ces jours d'absences sont prévus pour être utilisés au cours des douze (12) mois qui précèdent l'expiration de la convention collective sans toutefois excéder la date de signature de la nouvelle convention collective.

À moins de circonstances exceptionnelles, toute demande de libération en vertu de la présente clause doit être faite à la Direction des ressources humaines cinq (5) jours ouvrables avant son occurrence.

La personne postdoctorante ainsi absente reçoit une rémunération correspondant à son salaire régulier.

- 6.03 Le comité de relations de travail est composé de :

- trois (3) personnes représentant le Syndicat, dont au moins une (1) personne postdoctorante;
- trois (3) personnes représentant l'Université.

Le comité de relations de travail :

- peut être convoqué par l'une ou l'autre des parties;
- pourra traiter de l'ensemble des dossiers relatifs aux relations de travail incluant les griefs, et
- au besoin, des personnes invitées pourront se joindre au comité pour venir discuter de dossiers d'intérêts communs.

Le comité se réunit au moins à six (6) reprises durant l'année financière.

Les membres du comité prévu à la présente clause seront libérés sans perte de salaire régulier pour participer aux rencontres du comité de relations de travail.

À moins de circonstances exceptionnelles, toute demande de libération en vertu de la présente clause doit être faite à la Direction des ressources humaines cinq (5) jours ouvrables avant son occurrence.

L'Université ne refusera pas une telle demande d'absence si cette absence n'affecte pas sérieusement la bonne marche des activités de la ou du responsable de la supervision.

- 6.04 L'Université accepte d'accorder au Syndicat une provision maximale de deux cents (200) jours par année financière. Ces absences pourront être prises par tranche minimale d'une demi-journée (1/2) ou d'une (1) journée, sans perte de salaire régulier.

Une demande écrite comportant le nom de la personne postdoctorante doit être reçue à la Direction des ressources humaines, avec copie au responsable de la supervision de la personne postdoctorante concernée, en règle générale, au moins un (1) mois à l'avance. Cette demande doit comporter la date et la durée de l'absence.

L'Université ne refusera pas une telle demande d'absence si cette dernière n'affecte pas sérieusement la bonne marche des activités de la ou du responsable de la supervision.

Le solde des jours non utilisés au cours d'une année financière donnée peut être reporté à l'année financière subséquente jusqu'à concurrence de cinquante (50) jours.

Lorsque la totalité des jours prévus est utilisée, l'Université facture le Syndicat du coût des absences additionnelles obtenues en vertu de la présente clause.

Le Syndicat rembourse l'Université dans les quinze (15) jours ouvrables de la facturation.

- 6.05 Pour toute matière ayant trait à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, tout membre du Syndicat a le droit d'être accompagné d'une (1) personne représentant le Syndicat lors d'une convocation ou d'une rencontre chez une personne représentant l'Université. La personne représentant l'Université doit accepter de recevoir la personne représentant le Syndicat qui accompagne la personne postdoctorante.

- 6.06 À la demande du Syndicat, l'Université autorise l'absence du travail, sans traitement, de personnes postdoctorantes aux fins de l'administration des affaires du Syndicat.

La demande d'absence doit être formulée par la personne postdoctorante au responsable de la supervision, en règle générale, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Cette demande doit comporter la date et la durée de l'absence.

L'Université ne refusera pas une telle demande d'absence si cette dernière n'affecte pas sérieusement la bonne marche des activités de la ou du responsable de la supervision.

À moins d'entente contraire avec la Direction des ressources humaines, la durée de l'absence d'une même personne postdoctorante ne doit pas excéder dix (10) jours ouvrables consécutifs.

- 6.07 Le Syndicat ne peut demander de libérer simultanément plus d'une (1) personne postdoctorante travaillant pour une ou un même responsable de la supervision.
- 6.08 Deux (2) fois par année, sur avis donné à la Direction des ressources humaines, en règle générale, au moins deux (2) semaines à l'avance, l'Université autorise les personnes postdoctorantes à s'absenter du travail pendant une période n'excédant pas une heure et trente minutes (1h30), incluant le déplacement, sans perte du salaire régulier, pour assister à une assemblée générale du Syndicat. Une permanence des services doit être assurée, si nécessaire.

## **ARTICLE 7 : HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL**

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.

### 7.01 a) Harcèlement sexuel

L'Université et le Syndicat visent à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel se définit comme étant des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales, écrites, iconographiques ou gestuelles. L'Université reconnaît au Syndicat le droit d'enquêter, sans perte de salaire régulier, pendant les heures de travail dans le cas de plaintes de harcèlement sexuel. Les parties conviennent de se rencontrer, au besoin, pour discuter de toute plainte de harcèlement sexuel.

### b) Harcèlement psychologique

L'Université et le Syndicat visent à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Le harcèlement psychologique se définit comme étant 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 d'une personne postdoctorante et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne postdoctorante.

L'Université ainsi que les personnes représentant l'Université doivent prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique.

Lorsqu'une telle conduite est portée à la connaissance de l'Université, cette dernière doit prendre les moyens raisonnables pour la faire cesser.

L'Université reconnaît au Syndicat le droit d'enquêter, sans perte de salaire régulier, pendant les heures de travail dans le cas de plaintes de harcèlement psychologique. Les parties conviennent de se rencontrer, au besoin, pour discuter de toute plainte de harcèlement psychologique.

## **ARTICLE 8 : PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE**

8.01 Les directives et politiques institutionnelles en vigueur en matière de propriété intellectuelle s'appliquent.

Toutes modifications à ces directives et politiques se font en conformité avec la Charte et les Statuts de l'Université.

## **ARTICLE 9 : ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**

9.01 La personne postdoctorante autorisée par sa ou son responsable de la supervision à participer à toute activité de type formel (cours, exposés, conférences, etc.) et de type informel (échanges, congrès, ateliers, etc.) dans son champ de compétence doit convenir avec sa ou son responsable de la supervision des modalités de cette absence qui ne comporte pas de réduction de salaire.

La personne postdoctorante autorisée par sa ou son responsable de la supervision à donner des cours ou des conférences, à participer à des travaux rémunérés sur des sujets reliés à son champ de compétence doit convenir avec sa ou son responsable de la supervision des modalités de ce congé.

La personne postdoctorante qui, à la demande expresse de sa ou son responsable de la supervision, participe à des travaux ou assiste à des congrès dans son champ de compétence est remboursée pour les dépenses encourues de ce chef, conformément à l'article 11 (Frais de voyage et de séjour).

9.02 L'Université consacre au perfectionnement et au maintien des compétences, le 1<sup>er</sup> mai de chaque année financière, une provision établie à un demi d'un pour cent (0,5%) de la masse salariale des personnes postdoctorantes assujetties à la convention collective.

## **ARTICLE 10 : CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

10.01 L'Université informe le Syndicat par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance lorsqu'il effectue des changements tels que des changements dans les structures administratives, ou encore une réorganisation d'un secteur de travail susceptibles d'affecter sensiblement les tâches et/ou les conditions de travail des personnes postdoctorantes visées.

10.02 Toute formation requise par l'Université dans le cadre de changements technologiques sera à sa charge.

#### **ARTICLE 11 : FRAIS DE VOYAGE ET DE SÉJOUR**

11.01 L'Université rembourse les frais de voyage et de séjour encourus par une personne postdoctorante dûment autorisée au préalable par l'Université, conformément aux règlements en vigueur et résumés ci-après :

- a) Pour obtenir le remboursement des frais de voyage et de séjour, la personne postdoctorante doit se conformer à la procédure établie par l'Université et compléter les formulaires appropriés.
- b) L'Université détermine le moyen de transport à utiliser.
- c) Lors de son retour, la personne postdoctorante présente le détail de ses dépenses, incluant les pièces justificatives (reçus d'hôtel, motel, taxis, repas, billets de transport, etc.).
- d) Lorsque nécessaire, l'Université fournit, à la personne postdoctorante qui en fait la demande, une avance pouvant couvrir approximativement l'ensemble des dépenses qui peuvent être encourues par la personne postdoctorante.
- e) Le remboursement des sommes dues en vertu du présent article est effectué dans les quinze (15) jours ouvrables de la demande de la personne postdoctorante.

#### **ARTICLE 12 : ASSURANCES COLLECTIVES**

12.01 Régime d'assurance-santé / soins-médicaux

- a) Un régime collectif d'assurance-santé / soins médicaux sera mis en place au plus tard six (6) mois suivant la signature de la présente convention collective. Durant la période d'implantation du nouveau régime, l'Université versera une indemnité égale à 3% du salaire lors de chaque période de paie. Cette indemnité prendra fin à la date d'implantation du nouveau régime.
- b) L'adhésion au régime collectif est obligatoire pour la personne postdoctorante qui a complété trois (3) mois de service continu au sein de l'unité d'accréditation, sauf si la personne postdoctorante est assurée par le biais d'un régime équivalent et qu'elle en fait la démonstration.
- c) Les bénéficiaires du régime ne seront pas diminués pendant la durée de la présente convention collective, à moins d'entente contraire entre les parties.
- d) La prime individuelle est entièrement payée par l'employeur lors de l'implantation du régime d'assurance-santé / soins médicaux. La personne postdoctorante peut souscrire à une assurance monoparentale ou familiale et

devra assumer la différence de coût entre la couverture choisie et la couverture individuelle. Pour les renouvellements futurs pendant la durée de la convention collective, l'employeur assume l'augmentation de la prime annuelle jusqu'à concurrence de 5%, l'excédent étant entièrement assumé par les personnes postdoctorantes couvertes par le régime.

- e) Une personne postdoctorante en congé sans traitement peut continuer de bénéficier de l'assurance-santé / soins médicaux à la condition d'en assumer la totalité du coût.

### **ARTICLE 13 : RECRUTEMENT DES POSTDOCTORANTS**

13.01 Les parties reconnaissent que les personnes postdoctorantes sont recrutées et choisies par de futurs responsables de la supervision, qui ont recours à divers moyens appropriés, notamment en communiquant directement avec les candidates ou les candidats ou vice-versa ou avec des collègues, ou les deux.

13.02 Advenant que la ou le responsable de la supervision doive procéder à un affichage sur un site web de l'Université, elle ou il affiche pendant une période d'au moins dix (10) jours.

L'offre d'emploi mentionne :

- titre de l'emploi;
- description du domaine ou du sujet de recherche;
- compétences requises;
- déclaration de l'Université sur l'équité en matière d'emploi;
  
- à titre indicatif, les informations suivantes :
  - information sur le salaire;
  - nom de la ou du responsable de la supervision;
  - unité;
  - durée prévue de l'emploi;
  - modalités de mise en candidature.

13.03 L'embauche est confirmée par une lettre d'engagement qui contient, notamment, les éléments suivants :

- titre d'emploi;
- régime d'emploi;
- salaire;
- date d'entrée en fonction;
- durée prévue d'emploi lorsque connue;
- nom de la ou du responsable de la supervision.

### **ARTICLE 14 : ACCÈS AUX EMPLOIS OFFERTS À L'UNIVERSITÉ**

14.01 Les personnes postdoctorantes peuvent poser leur candidature à tout poste affiché par l'Université. L'Université s'engage à examiner les candidatures des

personnes postdoctorantes à l'occasion de ces affichages.

Les décisions découlant de cette clause ne peuvent faire l'objet d'un grief au sens de la convention collective.

## **ARTICLE 15 : LICENCIEMENT**

15.01 Lorsqu'une ou un responsable de la supervision doit procéder au licenciement d'une personne postdoctorante, la ou le responsable de la supervision doit donner un avis écrit à la personne postdoctorante avant de mettre fin à son emploi, selon la durée du service continu et sous réserve de ce qui suit :

<u>Durée du service continu</u>	<u>Délai de l'avis</u>
3 mois à un an	1 semaine
1 à 5 ans	3 semaines
5 à 10 ans	4 semaines

La ou le responsable de la supervision qui ne donne pas l'avis de cessation d'emploi ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à la personne postdoctorante 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.

La présente clause ne s'applique pas à la personne postdoctorante :

- qui ne justifie pas de trois (3) mois de service continu;
- dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;
- dont la fin du contrat de travail résulte d'un cas de force majeure.

## **ARTICLE 16 : SALAIRES**

16.01 Structure de rémunération et indexation de la structure

- À la date de signature de la présente convention ou au plus tard le 1<sup>er</sup> février 2021, le minimum annuel en vigueur à cette date est indexé de 6,5% et donc porté à trente-cinq mille six cent soixante-deux (35 662\$), pour une prestation de travail à temps complet. Ce minimum est ensuite indexé de 2% les 1<sup>er</sup> mai 2022, 1<sup>er</sup> mai 2023, 1<sup>er</sup> mai 2024 et 1<sup>er</sup> mai 2025.
- À la date de signature de la présente convention ou au plus tard le 1<sup>er</sup> février 2021, le maximum annuel en vigueur à cette date est indexé de 1,5% et donc porté à cinquante-neuf mille deux cent quarante et un (59 241\$), pour une prestation de travail à temps complet. Ce maximum est ensuite indexé de 1,5% les 1<sup>er</sup> mai 2021, 1<sup>er</sup> mai 2022, 1<sup>er</sup> mai 2023, 1<sup>er</sup> mai 2024 et 1<sup>er</sup> mai 2025.

#### 16.02 Progression salariale annuelle

- a) Le salaire de la personne postdoctorante progresse de 3% au 1<sup>er</sup> mai 2021, à condition que celle-ci ait été embauchée avant le 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente, sans toutefois dépasser le salaire maximum prévu à la clause 16.01b).
- b) Le salaire de la personne postdoctorante progresse ensuite de 2,5% les 1<sup>er</sup> mai 2022, 1<sup>er</sup> mai 2023, 1<sup>er</sup> mai 2024 et de 2% au 1<sup>er</sup> mai 2025, à condition que celle-ci ait été embauchée avant le 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente, sans toutefois dépasser le salaire maximum prévu à la clause 16.01b).

#### 16.03 Gestion salariale de la personne postdoctorante en situation de cercle rouge

La personne postdoctorante en situation de cercle rouge reçoit à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021, à condition qu'elle soit toujours à l'emploi à cette date à titre de personne postdoctorante, un montant forfaitaire de 2% du salaire gagné sans les primes au cours de l'année de référence précédente, versé à chaque période de paie, au 1<sup>er</sup> mai de chaque année et ce, jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2025, si elle est toujours à l'emploi à cette date.

Ce montant forfaitaire ne s'additionne pas au salaire de base, mais doit être considéré aux fins du régime volontaire d'épargne-retraite (RVER).

#### 16.04 Prime de marché

La ou le responsable de la supervision peut offrir une prime de marché à une personne postdoctorante selon les critères prévus à l'article 67, notamment le quatrième paragraphe, de la Loi sur l'équité salariale.

#### 16.05 Progression accélérée

La ou le responsable de la supervision peut, à sa discrétion, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et à la hauteur d'une seule augmentation ne pouvant dépasser 5% du salaire de base annuel par la personne postdoctorante au cours de la durée de la présente convention, octroyer une progression salariale supérieure aux taux spécifiés dans cette section sans toutefois dépasser le salaire maximum prévu à la clause 16.01b).

#### 16.06 Boni de signature

Un boni de signature forfaitaire non récurrent de 1,5% du salaire de base annuel en vigueur le 31 janvier 2021 en vertu de la présente convention, est versé dans les 90 jours de la date de signature prévue au 1<sup>er</sup> février 2021 à toute personne postdoctorante à l'emploi au 1<sup>er</sup> mai 2020 et toujours à l'emploi au 1<sup>er</sup> février 2021 à titre de personne postdoctorante.

#### 16.07 La paie de la personne postdoctorante est versée au moyen d'un virement bancaire dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Canada.

## 16.08 Procédures de corrections de la paie

La période de paie est de deux (2) semaines s'étendant du vendredi matin au deuxième (2<sup>e</sup>) jeudi soir suivant. La paie de la personne postdoctorante est versée durant l'avant-midi du jeudi de la fin de chaque période de paie. Si un jour férié prévu aux présentes coïncide avec un jour de paie, la paie est alors versée le jour ouvrable précédent.

En cas d'erreur de plus de deux cents dollars (200,00 \$) sur le chèque de paie du salaire régulier, imputable à l'Université, celle-ci effectue la correction appropriée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande de la personne postdoctorante.

En cas d'erreur de moins de deux cents dollars (200,00 \$) ou d'erreur autre que sur le salaire régulier, l'Université effectue la correction appropriée lors de la paie de la période subséquente, à la condition que la personne postdoctorante formule sa demande dans le délai requis.

Toute nouvelle personne postdoctorante reçoit sa première paie dans un délai maximal de quatre (4) semaines de calendrier après sa date d'entrée en fonction.

Avant de réclamer à une personne postdoctorante le remboursement d'une somme d'argent à laquelle elle n'avait pas droit, l'Université s'entend avec la personne postdoctorante quant aux modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Université fixe les modalités de remboursement.

Telles modalités doivent faire en sorte qu'une personne postdoctorante ne rembourse jamais plus de quinze pour cent (15 %) du montant brut de son chèque de paie, sauf quand cette façon d'agir fait courir le risque de ne pouvoir récupérer l'argent versé en trop ou si la personne postdoctorante a agi négligemment en acceptant les sommes perçues en trop.

Les dispositions de cette clause ne s'appliquent pas à l'occasion d'un arrêt de travail.

## **ARTICLE 17 : DURÉE DE TRAVAIL**

17.01 La durée de la semaine de travail est déterminée par les nécessités du projet de recherche, la nature des tâches accomplies et par la conscience professionnelle. En effet, la personne postdoctorante est appelée à participer, en dehors de ses heures régulières de travail, à des activités professionnelles liées à ses travaux de recherche.

L'étalement des heures de travail de la personne postdoctorante est de cent quarante (140) heures sur une période de quatre (4) semaines et, de façon générale, l'horaire de travail est du lundi au vendredi entre 7h et 18h. Par ailleurs, après discussion et sous réserve des besoins reliés aux activités de recherche ou de l'unité, l'horaire de travail peut être différent.

17.02 La période de référence aux fins de l'étalement des heures de travail et du calcul des heures supplémentaires est de treize (13) périodes successives de quatre (4)

semaines débutant à la première période de paie suivant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année.

- 17.03 La personne postdoctorante qui accomplit volontairement des activités en dehors de son horaire régulier le fait sans exiger de compensation.

Par ailleurs, lorsque, à la demande expresse de la ou du responsable de la supervision, une personne postdoctorante travaille au-delà de cent soixante (160) heures au cours de la période prévue à la clause 17.02, ces heures sont compensées par une rémunération ou un congé d'une durée équivalente à 1.5 fois ces heures. La personne postdoctorante et la ou le responsable de la supervision s'entendent du moment de la prise des heures accumulées en temps.

- 17.04 La personne postdoctorante peut, après entente particulière avec sa ou son responsable de la supervision être exemptée de se présenter sur les lieux de travail afin d'accomplir ses tâches, étant entendu que la personne postdoctorante doit tout de même accomplir toutes ses heures régulières de travail. Une telle entente particulière doit être occasionnelle, de courte durée et ne pas affecter la bonne marche des activités de recherche de la ou du responsable de la supervision.

#### **ARTICLE 18 : MESURES DISCIPLINAIRES**

- 18.01 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées à la personne postdoctorante en fonction de la gravité ou de la fréquence de l'infraction commise.

- 18.02 La personne postdoctorante convoquée par l'Université pour des raisons disciplinaires a le droit de se faire accompagner d'une personne représentant le Syndicat.

La personne représentant l'Université doit accepter de recevoir la personne représentant le Syndicat qui accompagne la personne postdoctorante.

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

- 18.04 Lorsque l'Université décide d'imposer une mesure disciplinaire à une personne postdoctorante, elle l'avise par écrit de la mesure retenue et des motifs dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant l'événement ou la connaissance des faits reliés à l'événement.

- 18.05 Toute mesure disciplinaire dont la personne postdoctorante n'aurait pas été informée par écrit ne peut être mise en preuve lors de l'arbitrage.

- 18.06 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne postdoctorante ne peut être invoquée contre elle et sera retirée du dossier si un délai de vingt-quatre (24) mois s'est écoulé et si aucune infraction de même nature n'a été versée à son dossier depuis.

De plus, toute mesure disciplinaire au sujet de laquelle une personne postdoctorante a eu gain de cause est retirée aussitôt de son dossier.

## **ARTICLE 19 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

19.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement tout grief, dans les plus brefs délais possibles.

19.02 Rien dans le présent article ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher la personne postdoctorante, accompagnée d'une personne représentant le Syndicat, de discuter avec sa ou son responsable de la supervision de tout problème relatif aux relations de travail, et ce, avant de recourir à la procédure de règlement des griefs. La ou le responsable de la supervision doit alors recevoir la personne représentant le Syndicat qui accompagne la personne postdoctorante.

Tout grief est soumis selon la procédure suivante :

Stade I : Tout grief doit être d'abord soumis par écrit par la personne postdoctorante intéressée à sa ou son responsable de la supervision, avant d'être déféré au stade II. La personne postdoctorante peut être accompagnée d'une (1) personne représentant le Syndicat.

Stade II : Un grief non réglé dans les huit (8) jours ouvrables suivant sa soumission par écrit au stade I peut être référé au directeur (relations de travail) de la Direction des ressources humaines dans un écrit comportant le résumé des faits qui ont donné naissance au grief, le nom de la personne postdoctorante visée, la ou les clauses prétendument violées et le redressement demandé.

Un grief non réglé dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa soumission au stade II peut être référé à l'arbitrage, conformément aux lois qui s'y appliquent et aux dispositions de l'article 20.

19.03 Tout grief doit être soumis à l'attention de l'Université dans un délai de trente-cinq (35) jours ouvrables de la connaissance du fait dont il découle sans excéder les cent quatre-vingts (180) jours de l'occurrence du fait.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel doit être soumis à l'attention de l'Université dans un délai de deux (2) ans après la dernière manifestation de cette conduite, conformément à la loi.

Dans le cas d'un grief, le Syndicat peut obtenir une copie de tout document pertinent consigné au dossier de la personne postdoctorante concernée tel que certificat médical, fiche d'assiduité, et ce, avec l'autorisation écrite de la personne postdoctorante.

19.04 Tout grief, collectif ou syndical, peut être soumis par le Syndicat directement au stade II et, de là, suivre la procédure régulière.

- 19.05 Un grief résultant de l'un ou l'autre des éléments suivants peut être soumis directement au stade II :
- Application de l'article 3 (Champ d'application);
  - Application de l'article 4 (Reconnaissance syndicale);
  - Application de l'article 5 (Droits et obligations des parties);
  - Application de l'article 6 (Libérations syndicales);
  - Application de l'article 7 (Harcèlement en milieu de travail);
  - Application de l'article 10 (Changements technologiques);
  - Application de l'article 13 (Recrutement des personnes postdoctorantes);
  - Application de l'article 16 (Salaires);
  - Application de l'article 17 (Durée de travail);
  - Suspension et congédiement;
  - Application de l'article 24 (Congés parentaux);
  - Application de l'article 28 (Santé et sécurité au travail);
  - Application de l'article 29 (Accidents du travail et maladies professionnelles);
  - Application de l'article 30 (Régime de retraite);
  - Application de l'article 31 (Programme d'aide aux employés)
- 19.06 Tout règlement intervenu entre les parties au stade I ou au stade II de la procédure de règlement des griefs doit faire l'objet d'une entente écrite entre les personnes autorisées à représenter les parties.
- 19.07 Aucune erreur technique dans la soumission d'un grief n'en affecte la validité. Dès que décelée, l'erreur technique sera communiquée à l'autre partie.
- 19.08 Les délais prévus au présent article sont de rigueur, à moins que les parties décident, par entente mutuelle, de les modifier.
- 19.09 La personne postdoctorante ayant quitté son emploi conserve le droit de formuler un grief pour réclamer toute somme qui lui serait due par l'Université.

## **ARTICLE 20 : ARBITRAGE**

- 20.01 La partie à cette convention qui veut soumettre un grief à l'arbitrage en avise obligatoirement par écrit l'autre partie dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la fin du délai prévu à la clause 19.02, stade II.
- 20.02 Les parties accordent la priorité aux cas de suspension et de congédiement lors de l'établissement des dates d'arbitrage.
- 20.03 a) Les parties s'entendent pour que les arbitres nommés ci-dessous soient désignés pour entendre et décider tous les griefs soumis en vertu de la présente convention et qu'ils agiront en alternance pour entendre chacun des griefs :
- Nathalie Faucher
  - Yves Saint-André
  - Denis Provençal
  - Patrice Boudreau

- b) Dans le cas où une personne cesserait de pratiquer ou advenant son décès, il incombe aux parties de désigner une personne remplaçante et d'ajouter son nom à cette liste.
  - c) Lorsqu'un grief est référé à l'arbitrage par l'une des parties celle-ci avise l'arbitre par écrit de sa nomination.
  - d) Si l'arbitre n'est pas disponible dans un délai raisonnable compte tenu de la nature du grief (un délai n'excédant pas trois (3) mois de sa nomination) les parties peuvent convenir de le référer à un autre parmi ceux ci-haut mentionnés qui est en mesure de fournir la meilleure disponibilité. Si aucune ou aucun des arbitres mentionnés dans la convention collective n'est disponible, les parties s'entendent sur une ou un arbitre. Le cas échéant, les parties demandent au Ministre du Travail d'en nommer une ou un.
  - e) Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.
  - f) L'arbitre peut procéder ex parte si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'arbitrage.
  - g) Les honoraires et les frais de l'arbitre sont répartis également entre les parties.
- 20.04 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective.
- 20.05 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Université. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. L'arbitre peut rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une personne postdoctorante injustement traitée pourrait avoir droit.
- 20.06 En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.
- Dans le cas d'un grief, l'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt en conformité avec les dispositions de l'article 100.12 du Code du travail.
- Dans le cas d'une démission, l'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne postdoctorante et la valeur dudit consentement.
- 20.07 L'arbitre doit rendre sa sentence finale écrite et motivée dans les vingt (20) jours suivants la fin de l'audition. Cette sentence est exécutoire et lie les parties. La sentence n'est pas invalidée par le défaut de respecter le présent délai.
- 20.08 a) Les personnes postdoctorantes appelées à témoigner ou à représenter le Syndicat à un arbitrage sont autorisées à s'absenter du travail, sans perte de

salaire, pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation. L'Université autorise l'absence d'un maximum de trois (3) personnes postdoctorantes en même temps, y inclus le plaignant, aux fins de cette clause.

- b) Dans le cas d'une audition devant un tribunal de droit commun comme suite à un appel d'une sentence arbitrale, l'Université autorise l'absence du travail, sans perte de salaire, d'une (1) ou d'un (1) membre du Syndicat pour représenter le Syndicat ainsi que la personne postdoctorante assignée comme témoin par le tribunal pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation.
- c) Si l'audition a lieu lors d'un des jours de repos hebdomadaire de la personne postdoctorante ou durant les vacances de la personne postdoctorante, celle-ci bénéficie d'une remise de temps correspondante à une date convenue avec sa ou son responsable de la supervision.

La personne postdoctorante informe sa ou son responsable de la supervision, au plus tard, le jour ouvrable précédant la date de l'audition, et ce, avant midi (12h00).

20.09 Aucun aveu signé par une personne postdoctorante ne peut lui être opposé lors d'un arbitrage, à moins qu'il ne s'agisse :

- a) d'un aveu signé devant une personne représentant le Syndicat;
- b) d'un aveu signé en l'absence d'une personne représentant le Syndicat, mais non dénoncé par écrit par la personne postdoctorante dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

20.10 Les parties peuvent convenir, après entente, de procéder à l'arbitrage accéléré de tout grief selon la procédure suivante :

- le grief doit être entendu sur le fond et la décision de l'arbitre doit être fondée sur le mérite du grief;
- toute objection préliminaire doit faire l'objet d'une décision immédiate ou être prise sous réserve, telle objection n'ayant pas pour conséquence de retarder l'audition;
- l'audition ne peut excéder une journée. L'arbitre doit s'assurer que chacune des parties bénéficie d'une période de temps équitable pour formuler ses représentations au sujet du grief. À moins d'entente contraire entre les parties lors de l'audition, aucun document ne peut être remis à l'arbitre par les parties après un délai de trois (3) jours suivant l'audition;
- la décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce. Elle a toutefois le même effet qu'une sentence arbitrale rendue selon la procédure régulière d'arbitrage;
- les autres dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis à la procédure accélérée de griefs telle que ci-dessus décrite;

- l'arbitre dispose de tous les pouvoirs que lui accorde le Code du travail;
- l'arbitre rend sa décision par écrit dans les quinze (15) jours suivant l'audition.

20.11 Advenant le congédiement administratif d'une personne postdoctorante absente du travail, le cas est traité de la même façon qu'un congédiement disciplinaire.

## **ARTICLE 21 : VACANCES**

21.01 La personne postdoctorante accumule des vacances à raison de deux (2) jours par mois travaillé jusqu'à concurrence de vingt-trois (23) jours ouvrables. Le crédit de vacances est établi annuellement le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante.

21.02 Aux fins de calcul des vacances annuelles, la personne postdoctorante embauchée entre le premier et le quinzième jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un mois complet de service.

21.03 La personne postdoctorante qui, au cours d'une même année, a été absente du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule un crédit de vacances comme suit :

**Maladie** : la personne postdoctorante absente du travail pour maladie accumule un crédit de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.

**Accidents du travail et maladies professionnelles** : la personne postdoctorante absente du travail en vertu des dispositions de l'article 29 accumule un crédit de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

**Maternité, adoption et paternité** : la personne postdoctorante accumule un crédit de vacances pendant la durée de son congé de maternité, de son congé d'adoption ou de son congé de paternité comme tel.

**Congé sans traitement d'une durée excédant un (1) mois** : la personne postdoctorante a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

21.04 Les vacances peuvent être fractionnées en semaines ou, après entente avec la ou le responsable de la supervision, en jours.

21.05 Le choix de la période de vacances est effectué après entente avec la ou le responsable de la supervision en tenant compte de la préférence exprimée par la personne postdoctorante et des besoins liés aux activités de recherche.

21.06 Les vacances annuelles doivent être prises au cours de l'année financière durant laquelle elles sont dues, à moins d'entente spécifique avec la ou le responsable de la supervision.

21.07 Les vacances annuelles accumulées en temps ne peuvent être remplacées par un supplément de salaire.

- 21.08 La personne postdoctorante hospitalisée ou immobilisée suite à une maladie ou un accident survenu avant le début de sa période prévue de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Elle doit toutefois en aviser sa ou son responsable de la supervision le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Celles-ci sont alors reportées, après entente avec sa ou son responsable de la supervision, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec sa ou son responsable de la supervision. La personne postdoctorante hospitalisée ou immobilisée suite à une maladie ou un accident durant sa période de vacances, peut reporter, après entente avec sa ou son responsable de la supervision, le solde de ses vacances soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure.
- 21.09 En cas de cessation définitive d'emploi, la personne postdoctorante visée a droit à une indemnité de vacances établie à 9.2 % des gains réalisés entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante et la date de son départ (compte tenu des jours de vacances déjà pris).
- 21.10 Si durant ses vacances, la personne postdoctorante est rappelée au travail par l'Université, elle a droit de prendre deux (2) jours de vacances pour chaque jour de travail fourni.
- 21.11 Dans le cas du décès d'une personne postdoctorante, l'Université verse à ses ayants droit ou héritières et héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'il a acquise.

## ARTICLE 22 : JOURS FÉRIÉS

### 22.01

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
<b>Journée nationale des Patriotes</b>	Lundi 18 mai 2020	Lundi 24 mai 2021	Lundi 16 mai 2022	Lundi 15 mai 2023	Lundi 20 mai 2024	Lundi 19 mai 2025
<b>Fête nationale</b>	Mercredi 24 juin 2020	Jeudi 24 juin 2021	Vendredi 24 juin 2022	Vendredi 23 juin 2023 (remise)	Lundi 24 juin 2024	Mardi 24 juin 2025
<b>Jour du Canada</b>	Mercredi 1 <sup>er</sup> juillet 2020	Jeudi 1 <sup>er</sup> juillet 2021	Vendredi 1 <sup>er</sup> juillet 2022	Vendredi 30 juin 2023 (remise)	Lundi 1 <sup>er</sup> juillet 2024	Mardi 1 <sup>er</sup> juillet 2025
<b>Fête du travail</b>	Lundi 7 septembre 2020	Lundi 6 septembre 2021	Lundi 5 septembre 2022	Lundi 4 septembre 2023	Lundi 2 septembre 2024	Lundi 1 <sup>er</sup> septembre 2025
<b>Jour de l'Action de Grâces</b>	Lundi 12 octobre 2020	Lundi 11 octobre 2021	Lundi 10 octobre 2022	Lundi 9 octobre 2023	Lundi 14 octobre 2024	Lundi 13 octobre 2025
<b>Veille du jour de Noël</b>	Jeudi 24 décembre 2020	Vendredi 24 décembre 2021	Mardi 27 décembre 2022 (remise)	Mercredi 27 décembre 2023 (remise)	Mardi 24 décembre 2024	Mercredi 24 décembre 2025
<b>Jour de Noël</b>	Vendredi 25 décembre 2020	Jeudi 23 décembre 2021 (remise)	Mercredi 28 décembre 2022 (remise)	Lundi 25 décembre 2023	Mercredi 25 décembre 2024	Jeudi 25 décembre 2025
<b>Lendemain de Noël</b>	Lundi 28 décembre 2020 (remise)	Lundi 27 décembre 2021 (remise)	Lundi 26 décembre 2022	Mardi 26 décembre 2023	Jeudi 26 décembre 2024	Vendredi 26 décembre 2025
<b>1<sup>er</sup> congé mobile</b>	Mardi 29 décembre 2020	Mardi 28 décembre 2021	Jeudi 29 décembre 2022	Jeudi 28 décembre 2023	Vendredi 27 décembre 2024	Lundi 29 décembre 2025

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
<b>2<sup>e</sup> congé mobile</b>	Mercredi 30 décembre 2020	Mercredi 29 décembre 2021	Vendredi 30 décembre 2022	Vendredi 29 décembre 2023	Lundi 30 décembre 2024	Mardi 30 décembre 2025
<b>Veille du jour de l'An</b>	Jeudi 31 décembre 2020	Vendredi 31 décembre 2021	Mardi 3 janvier 2023 (remise)	Mercredi 3 janvier 2024 (remise)	Mardi 31 décembre 2024	Mercredi 31 décembre 2025
<b>Jour de l'An</b>	Vendredi 1 <sup>er</sup> janvier 2021	Jeudi 30 décembre 2021 (remise)	Mercredi 4 janvier 2023 (remise)	Lundi 1 <sup>er</sup> janvier 2024	Mercredi 1 <sup>er</sup> janvier 2025	Jeudi 1 <sup>er</sup> janvier 2026
<b>Lendemain du jour de l'An</b>	Lundi 4 janvier 2021 (remise)	Lundi 3 janvier 2022 (remise)	Lundi 2 janvier 2023	Mardi 2 janvier 2024	Jeudi 2 janvier 2025	Vendredi 2 janvier 2026
<b>Vendredi saint</b>	Vendredi 2 avril 2021	Vendredi 15 avril 2022	Vendredi 7 avril 2023	Vendredi 29 mars 2024	Vendredi 18 avril 2025	Vendredi 3 avril 2026
<b>Lundi de Pâques</b>	Lundi 5 avril 2021	Lundi 18 avril 2022	Lundi 10 avril 2023	Lundi 1 <sup>er</sup> avril 2024	Lundi 21 avril 2025	Lundi 6 avril 2026

L'Université convient de reconnaître et d'observer, comme jours fériés et payés, les autres jours décrétés fêtes civiles par les gouvernements, après la signature de la présente convention.

22.02 Si l'un des jours fériés en vertu de la clause 22.01 coïncide avec la période des vacances de la personne postdoctorante, soit avec l'un de ses jours de repos hebdomadaire autres que le samedi et le dimanche, cette dernière bénéficie alors d'une remise du jour férié à une date convenue entre elle et sa ou son responsable de la supervision.

#### 22.03 Rémunération du jour férié chômé

- a) La rémunération de chacun des jours fériés fixés en vertu de la clause 22.01 du présent article, lorsque chômé, est équivalente au taux de salaire quotidien régulier alors en vigueur pour la postdoctorante;
- b) Les dispositions de l'alinéa 22.03 a) ne s'appliquent pas si la personne postdoctorante reçoit déjà une prestation en vertu d'une des dispositions de la présente convention collective.

#### 22.04 Rémunération du jour férié travaillé

La personne postdoctorante qui est requise de travailler l'un des jours fériés fixés en vertu de la clause 22.01 du présent article est rémunérée à son taux de salaire régulier alors en vigueur, majoré de cent pour cent (100%) ou bénéficie d'un congé compensatoire d'une durée équivalente.

#### 22.05 Rémunération de la remise du jour férié travaillé

La personne postdoctorante qui est requise de travailler lors de la remise d'un jour férié prévue aux clauses 22.02 et 22.04 du présent article est rémunérée au taux et demi (150%) de son salaire régulier.

En plus de cette rémunération, la personne postdoctorante a droit, au choix de l'Université, soit à la rémunération du jour férié chômé prévue à la clause 22.03 a), soit à une nouvelle remise du jour férié à une date convenue entre la personne postdoctorante et sa ou son responsable de la supervision.

## 22.06 Rémunération des samedis et dimanches de la période du congé des Fêtes

La personne postdoctorante qui est requise de travailler un samedi ou un dimanche au cours de la période du congé des Fêtes est rémunérée à son taux de salaire applicable, majoré de cinquante pour cent (50%) de son salaire régulier.

Les dispositions de cette clause s'appliquent aux jours suivants :

- 2020-2021 : 26 et 27 décembre 2020 et 2 et 3 janvier 2021;
- 2021-2022 : 25 et 26 décembre 2021 et 1<sup>er</sup> et 2 janvier 2022;
- 2022-2023 : 31 décembre 2022 et 1<sup>er</sup> janvier 2023;
- 2023-2024 : 30 et 31 décembre 2023;
- 2024-2025 : 28 et 29 décembre 2024;
- 2025-2026 : 27 et 28 décembre 2025.

22.07 Les personnes postdoctorantes peuvent prolonger d'une (1) heure la période allouée pour le dîner, sans perte du salaire régulier, pour participer aux activités organisées sur le campus lors de la Journée internationale des femmes (8 mars). Une permanence des services doit être assurée.

## **ARTICLE 23 : CONGÉ SANS TRAITEMENT**

23.01 La ou le responsable de la supervision peut accorder à une personne postdoctorante un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas trois (3) mois pour tout motif qu'il juge raisonnable.

23.02 À moins d'entente ou de dispositions contraires, la personne postdoctorante en congé sans traitement ne peut bénéficier des avantages prévus à la présente convention.

23.03 Lors de son retour au travail, l'Université réintègre la personne postdoctorante dans l'emploi qu'elle occupait à la condition que cet emploi soit encore disponible.

La personne postdoctorante qui en fait la demande par écrit peut être réintégrée, après entente avec sa ou son responsable de la supervision, avant l'échéance de son congé sans traitement dans l'emploi qu'elle occupait à la condition que cet emploi soit encore disponible.

## **ARTICLE 24 : CONGÉS PARENTAUX**

Section I Dispositions générales

Section II Congé de maternité

- congé de maternité
- dispositions générales

Indemnisation du congé de maternité

- cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale
- cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

Section III Congés spéciaux

- affectation provisoire et congé spécial
- autres congés spéciaux

Section IV Congé d'adoption

Indemnisation du congé d'adoption

- cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale
- cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

Section V Congé de paternité / congé pour le conjoint

Indemnisation du congé de paternité / congé pour le conjoint

- cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale
- cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

Section VI Congé parental sans traitement et parental partiel sans traitement

Section VII Dispositions diverses

Section I - Dispositions générales

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

24.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule conjointe ou à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets, dès lors que l'autre conjointe ou conjoint est également une personne salariée des secteurs universitaire, public ou parapublic.

Section II - Congé de maternité

Congé de maternité

24.03 La personne postdoctorante enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-cinq (25) semaines qui, sous réserve de la clause 24.07, doivent être consécutives.

24.04 Lorsque survient une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la personne postdoctorante a également droit à ce congé de maternité.

24.05 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne postdoctorante et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, afin de bénéficier pleinement des prestations du Régime québécois d'assurance

parentale, le congé doit débuter au plus tôt la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

- 24.06 Pour obtenir le congé de maternité, la personne postdoctorante doit donner un préavis écrit à l'Université au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne postdoctorante doit quitter son emploi plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne postdoctorante est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Université d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

- 24.07 Lorsque l'enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou qu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance, la personne postdoctorante peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.
- 24.08 Si la personne postdoctorante 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.
- 24.09 Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne postdoctorante a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

#### Dispositions générales

- 24.10 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-cinq (25) semaines, au choix de la personne postdoctorante.
- 24.11 L'Université doit faire parvenir à la personne postdoctorante, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration de son congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- 24.12 La personne postdoctorante à qui l'Université a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 24.40. Toutefois, la personne postdoctorante qui ne peut se présenter au travail à cause d'une incapacité couverte par les dispositions de l'article 27 (Invalidité) est assujettie aux dispositions dudit article.

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

24.13 Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à la présente section, la personne postdoctorante bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- accumulation de vacances;
- accumulation de l'expérience;
- droit de poser sa candidature à un emploi affiché et de l'obtenir, comme si elle était au travail. Si elle obtient l'emploi, elle doit l'occuper à la fin de son congé de maternité.

24.14 Au retour du congé de maternité, la personne postdoctorante reprend son emploi ou, le cas échéant, l'emploi obtenu par affichage durant son congé. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, la personne postdoctorante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

#### Indemnisation du congé de maternité

24.15 Les indemnités du congé de maternité prévues à la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou à titre de paiement durant un arrêt de travail causé par une grossesse et pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

#### Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

24.16 La personne postdoctorante qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite d'une demande de prestations est déclarée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- a) à titre d'avance sur les indemnités payables par l'Université, la personne postdoctorante reçoit, dans les deux (2) semaines du début du congé, un montant correspondant à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire.
- b) pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale. L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne postdoctorante a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

Cependant, lorsque la personne postdoctorante travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de la clause 24.20, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité complémentaire. Cette indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire versé par l'Université et le pourcentage de prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du

salaires hebdomadaires qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne postdoctorante produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun des autres employeurs, en même temps que le montant des prestations qu'elle reçoit du Régime québécois d'assurance parentale.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu à l'alinéa précédent doit, à la demande de la personne postdoctorante, lui produire cette lettre.

L'Université ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur. Toutefois, l'Université effectue cette compensation si la personne postdoctorante démontre, au moyen d'une lettre à cet effet de cet employeur qui le verse, que le salaire gagné chez un autre employeur est un salaire habituel. Si une partie seulement du salaire versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

24.17 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 24.07, l'Université verse à la personne postdoctorante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

24.18 Le total des montants reçus par la personne postdoctorante durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnités et salaires, ne peut cependant excéder quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

#### Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

24.19 La personne postdoctorante exclue du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à la présente section.

Toutefois, la personne postdoctorante qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire durant treize (13) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

- i) elle n'a pas contribué au Régime québécois d'assurance parentale ou, si une entente a été conclue à cette fin par le Conseil de gestion de l'assurance parentale, elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi ou à un régime établi par une autre province ou par un territoire aux mêmes fins; ou
- ii) elle ne répond pas aux conditions d'admissibilité du Régime québécois d'assurance parentale.

24.20 Dans tous les cas prévus à la présente section :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne postdoctorante est rémunérée.
- b) L'avance sur les indemnités payables prévue au paragraphe a) de la clause 24.16 est versée à la personne postdoctorante dans les deux (2) semaines du début du congé. Par la suite, l'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université d'une preuve que la personne postdoctorante reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la personne postdoctorante. Si la personne postdoctorante n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, elle doit fournir à l'Université un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale.
- c) La personne postdoctorante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour incapacité, et comporte une prestation ou une rémunération.

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises à la présente section est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne postdoctorante a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs des secteurs universitaire, public ou parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux) ainsi que des organismes suivants :

- la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
- la Commission des services juridiques;
- les centres régionaux d'aide juridique;
- la Commission de la construction du Québec;
- la Régie de l'énergie;
- la Régie des installations olympiques;
- la Société des loteries du Québec;
- la Société des traversiers du Québec;
- la Société immobilière du Québec;
- et 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 (L.R.Q., chapitre R-8.2).

- d) Aux fins du calcul des indemnités prévues à la présente section, le salaire de la personne postdoctorante est celui de la semaine régulière de travail à la date théorique du paiement de l'indemnité, comme si elle était alors au travail, mais excluant toute prime, allocation ou rémunération additionnelle, même pour le travail supplémentaire.

Toutefois :

- i) si la date de progression annuelle du salaire intervient pendant le congé de maternité, le salaire évolue alors à cette date, selon la formule de redressement applicable;

- ii) la personne postdoctorante qui devient enceinte, alors qu'elle bénéficie déjà d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement avant le début de son congé de maternité, a droit au congé de maternité ainsi qu'aux indemnités prévues, comme si elle avait repris le travail dès le début du congé;
- iii) si, au cours des vingt (20) semaines précédant le début du congé de maternité, le statut de la personne postdoctorante a été modifié (soit par le passage de temps complet à temps partiel ou vice versa, soit par le passage d'un emploi à temps partiel à un autre emploi à temps partiel comportant un nombre d'heures différent), l'indemnité est ajustée au prorata du nombre de semaines travaillées à temps complet ou à temps partiel en équivalent à temps complet pendant ces vingt (20) semaines.

Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée ou des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les indemnités reçues aux termes de la présente section.

### Section III - Congés spéciaux

#### Affectation provisoire et congé spécial

- 24.21 La personne postdoctorante enceinte ou qui allaite peut demander qu'on l'affecte provisoirement à d'autres tâches lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant.
- 24.22 La personne postdoctorante doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

- 24.23 La personne postdoctorante ainsi affectée à d'autres tâches conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi.

- 24.24 Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne postdoctorante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins que l'affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne postdoctorante enceinte admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, quatre (4) semaines avant la date prévue de son accouchement. Pour la personne postdoctorante enceinte non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine à la date de son accouchement. Dans le cas de la personne postdoctorante qui allaite et qui n'est pas affectée à un autre emploi, le congé spécial se termine à la fin de la période de l'allaitement<sup>1</sup>.
- 24.25 Dans le cas d'un retrait préventif couvert par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la personne postdoctorante reçoit, pendant les cinq (5) premiers jours ouvrables de son congé spécial, une indemnité égale à cent pour cent (100%) de son salaire. Pour le reste et jusqu'à la fin de son congé spécial, la personne postdoctorante est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de l'article 29 (Accidents du travail et maladies professionnelles).
- 24.26 Par ailleurs, à la demande de la personne postdoctorante enceinte ou qui allaite et qui est affectée à un écran cathodique, l'Université doit étudier la possibilité de modifier ses tâches temporairement et sans perte de droits, dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter pour le reste de son temps de travail, à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

#### Autres congés spéciaux

- 24.27 La personne postdoctorante a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :
- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la journée précédant l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
  - b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

---

<sup>1</sup> *Afin de vérifier son admissibilité aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, la personne postdoctorante enceinte bénéficiant d'un retrait préventif doit faire sa demande de prestation au plus tard six (6) semaines avant la date prévue de son accouchement ou dès qu'elle est visée par un congé spécial si son arrêt de travail survient après la 6<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de son accouchement.*

- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

24.28 Pendant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente sous-section, la personne postdoctorante est assujettie aux dispositions de l'article 27 (Invalidité) et continue de bénéficier des dispositions des clauses 24.13 et 24.14.

Cependant, dans le cas des visites prévues au paragraphe 24.27 c), la personne postdoctorante bénéficie d'abord d'un congé social spécial, avec maintien du traitement, jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) jours. Ces jours peuvent être pris en heures.

#### Section IV – Congé d'adoption

- 24.29 a) La personne postdoctorante qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, a droit à un congé sans perte de son salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.
- b) La personne postdoctorante qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, a également droit, en plus du congé visé par le paragraphe a), à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues.

Sous réserve des dispositions de la clause 24.02, le congé peut être partagé entre l'un et l'autre des parents à condition que la conjointe ou le conjoint soit une personne postdoctorante du Syndicat des employés de la recherche de l'Université de Montréal/unité des postdoctorant(e)s admissible au présent congé ou une personne salariée régulière représentée par une autre unité de négociation et admissible au congé correspondant en vertu des conditions de travail qui lui sont applicables.

24.30 Le congé prévu à 24.29 b) débute dans la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès de la personne postdoctorante, ou à un autre moment convenu avec l'Université. Dans le cas d'une adoption hors Québec, le congé peut débuter au plus tôt deux (2) semaines avant l'arrivée de l'enfant au Québec.

24.31 Pour obtenir les congés d'adoption prévus à 24.29, la personne postdoctorante doit donner, dans la mesure du possible, un préavis écrit à l'Université au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'une preuve satisfaisante de la date du placement de l'enfant.

#### Indemnisation du congé d'adoption

##### Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- 24.32 a) La personne postdoctorante qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé d'adoption a droit de recevoir, pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour

cent (90%) de son salaire et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale. L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que la personne postdoctorante a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

Il revient à la personne postdoctorante de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université de l'état ou du relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la personne postdoctorante.

#### Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- b) La personne postdoctorante exclue du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à la présente section.

Toutefois, la personne postdoctorante qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé d'adoption a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire durant trois (3) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

- i) elle n'a pas contribué au Régime québécois d'assurance parentale ou, si une entente a été conclue à cette fin par le Conseil de gestion de l'assurance parentale, elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi ou à un régime établi par une autre province ou par un territoire aux mêmes fins; ou
- ii) elle ne répond pas aux conditions d'admissibilité du Régime québécois d'assurance parentale.

Afin de recevoir les indemnités prévues au présent article, la personne postdoctorante qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou à un autre régime étatique doit fournir à l'Université un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale ou par un autre régime établi à cette fin.

- 24.33 Durant les congés prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 24.29, la personne postdoctorante bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus aux clauses 24.13, 24.14 et 24.20 d) i et iii.

### Congé sans traitement en vue d'une adoption

24.34 La personne postdoctorante qui se déplace hors du Québec en vue d'adopter un enfant, autre qu'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint obtient, à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Université si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement ou, le cas échéant, jusqu'à la prise en charge effective de l'enfant.

Durant ce congé, la personne postdoctorante bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé parental sans traitement et parental partiel sans traitement prévus à la section VI.

### Section V – Congé de paternité / congé pour le conjoint

24.35 a) La personne postdoctorante dont la conjointe donne naissance à un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse de sa conjointe après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé sans perte de son salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Cependant, un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou pour l'enregistrement.

b) La personne postdoctorante dont la conjointe donne naissance à un enfant a également droit, en plus du congé visé par le paragraphe a), à un congé de paternité (congé pour le conjoint) d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues. Ce congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la naissance de l'enfant.

La personne postdoctorante doit aviser l'Université par écrit le plus tôt possible avant la date du départ. Le préavis doit être accompagné d'une preuve satisfaisante de la naissance de l'enfant.

### Indemnisation du congé de paternité / congé pour le conjoint

#### Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

24.36 a) La personne postdoctorante qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé de paternité (congé pour le conjoint) a droit de recevoir, pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale. L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que la personne postdoctorante a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et

autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

Il revient à la personne postdoctorante de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université de l'état ou du relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la personne postdoctorante.

#### Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- b) La personne postdoctorante exclue du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclaré inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à la présente section.

Toutefois, la personne postdoctorante qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé de paternité (congé pour le conjoint) a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire durant trois (3) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

- i) elle n'a pas contribué au Régime québécois d'assurance parentale ou, si une entente a été conclue à cette fin par le Conseil de gestion de l'assurance parentale, elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi ou à un régime établi par une autre province ou par un territoire aux mêmes fins; ou
- ii) elle ne répond pas aux conditions d'admissibilité du Régime québécois d'assurance parentale.

Afin de recevoir les indemnités prévues au présent article, la personne postdoctorante qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou à un autre régime étatique doit fournir à l'Université un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale ou par un autre régime établi à cette fin.

24.37 Durant les congés prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 24.35, la personne postdoctorante bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus aux clauses 24.13, 24.14 et 24.20 d) i et iii.

#### Section VI – Congé parental sans traitement et parental partiel sans traitement

- 24.38 a) Un congé parental sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne postdoctorante en prolongation de son congé de maternité, en prolongation de son congé de paternité (congé pour le conjoint)

d'une durée maximale de cinq (5) semaines ou, en prolongation de son congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines.

- b) La personne postdoctorante qui ne se prévaut pas de ce congé parental sans traitement a droit à un congé parental partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.
- c) Le congé parental sans traitement ou partiel sans traitement visé aux paragraphes a) et b) de la présente clause se termine au plus tard deux (2) ans après la fin du congé de maternité, du congé de paternité (congé pour le conjoint) d'une durée maximale de cinq (5) semaines ou du congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines.
- d) Pendant la durée du congé parental sans traitement ou partiel sans traitement, la personne postdoctorante est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à un changement de son congé parental sans traitement en congé parental partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas, à moins d'entente contraire avec l'Université.
- e) La personne postdoctorante qui ne se prévaut ni du congé parental sans traitement ni du congé parental partiel sans traitement prévu ci-dessus peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier, à son choix, d'un congé parental sans traitement ou d'un congé parental partiel sans traitement, suivant les formalités prévues. La personne postdoctorante peut se prévaloir de ce congé au moment qu'elle choisit après la naissance ou l'adoption, mais le congé doit se terminer, au plus tard, à la date limite, fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

24.39 Au cours du congé parental sans traitement, la personne postdoctorante conserve son expérience<sup>2</sup>.

Au cours du congé parental partiel sans traitement, la personne postdoctorante est régie, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention qui lui sont applicables.

24.40 Les congés visés à la présente section sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée à l'Université au moins deux (2) semaines à l'avance, sauf le congé parental partiel sans traitement qui doit être demandé au moins trente (30) jours à l'avance.

24.41 Dans le cas du congé parental partiel sans traitement, la demande doit préciser l'aménagement du congé sur l'emploi détenu par la personne postdoctorante, à moins d'entente contraire avec l'Université. En cas de désaccord de l'Université, quant au nombre de jours par semaine, la personne postdoctorante a droit à un congé maximal de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent et ce,

---

<sup>2</sup> *Sous réserve de l'article « salaire », la progression annuelle de salaire sera maintenue au cours de la présente convention collective, pour les premiers douze (12) mois du congé sans traitement.*

jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Le choix de la personne postdoctorante, quant à la répartition des heures de travail, doit être approuvé par l'Université. Malgré ce qui précède, la personne postdoctorante doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

- 24.42 La personne postdoctorante à qui l'Université a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé parental sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné.
- 24.43 La personne postdoctorante qui veut mettre fin à son congé parental sans traitement ou à son congé parental partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.
- 24.44 Au retour de son congé parental sans traitement ou de son congé parental partiel sans traitement, la personne postdoctorante reprend son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, la personne postdoctorante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

#### Indemnisation prévue pour une partie du congé parental sans traitement

- 24.45 Les indemnités pour une partie du congé parental sans traitement prévues à la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.
- 24.46 Au cours des dix (10) premières semaines continues du congé parental sans traitement accordé en vertu du paragraphe a) de la clause 24.38, la personne postdoctorante, admissible aux congés indemnisés en vertu des clauses 24.16, 24.32a) et 24.36a), a droit de recevoir, pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.
- 24.47 L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que la personne postdoctorante a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.
- 24.48 Il revient à la personne postdoctorante de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.
- 24.49 L'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université de l'état ou du relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la personne postdoctorante.

## Section VII - Dispositions diverses

- 24.50 La personne postdoctorante peut reporter à une date convenue avec l'Université les vacances qui, à cause de l'application du présent article, ne pourraient être prises avant la fin de l'année financière durant laquelle elles sont dues.
- 24.51 La personne postdoctorante qui en fait la demande reçoit, immédiatement avant ou pendant son congé parental sans traitement ou partiel sans traitement, une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels elle a droit à la date du paiement, au taux de salaire en vigueur à cette date. Le nombre de jours ainsi monnayés ne doit cependant pas être plus élevé que le nombre de jours de congé parental sans traitement ou partiel sans traitement accordés à la personne postdoctorante.
- 24.52 L'Université s'engage à garantir, que la personne postdoctorante puisse recevoir, durant son congé de maternité, son congé d'adoption ou son congé de paternité (congé pour le conjoint) les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Université en vertu de la Section II ou des clauses 24.32, 24.36 ou 24.46, indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité au Régime québécois d'assurance parentale qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais sous réserve que le tout soit admissible, le cas échéant, à titre de régime de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- i) si le Conseil de gestion de l'assurance parentale avait des exigences additionnelles qui permettraient de reconnaître le régime à titre de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale;
- ii) si, par la suite, le Conseil de gestion de l'assurance parentale modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Advenant une bonification de la durée du congé indemnisé résultant d'une modification de la loi, les parties conviennent de se rencontrer afin d'ajuster les quanta en conséquence.

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

N.B. : Le Régime de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale contenu dans le présent article demeure assujéti à la Loi et aux règlements sur l'assurance parentale.

## **ARTICLE 25 : CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES**

- 25.01 La personne postdoctorante peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année financière pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe

ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne postdoctorante agit comme proche aidant, tel que définis dans la *Loi sur les normes du travail*.

Les journées ainsi utilisées sont déduites du crédit annuel d'invalidité, du crédit annuel de vacances, de la banque de temps supplémentaire accumulé ou prises sans traitement, au choix de la personne postdoctorante.

Les journées peuvent également être fractionnées en heures et celles-ci sont alors déduites de la banque de temps supplémentaire accumulé ou prises sans traitement, au choix de la personne postdoctorante.

La personne postdoctorante doit prévenir dans le plus bref délai sa ou son responsable de la supervision et produire sur demande une preuve justifiant son absence.

- 25.02 La personne postdoctorante a droit à un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an, lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne postdoctorante agit comme proche aidant tel que définis dans la *Loi sur les normes du travail*, en raison d'une maladie ou d'un accident.

Ce congé est aussi accordé à la personne postdoctorante dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs, de handicap ou est atteint d'une maladie prolongée, nécessitant sa présence.

Toutefois, si l'enfant mineur de la personne postdoctorante est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne postdoctorante a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

Dans le cas du congé partiel sans traitement, les modalités relatives à l'aménagement du congé sont celles prévues à la clause 24.41.

La personne postdoctorante doit aviser l'Université le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celle-ci, fournir un document la justifiant. La personne postdoctorante qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins deux (2) semaines avant son retour.

Lors de son retour au travail, l'Université réintègre la personne postdoctorante dans son emploi antérieur. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, la personne postdoctorante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

25.03 Au cours du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne postdoctorante conserve son expérience<sup>3</sup>.

Au cours du congé partiel sans traitement, la personne postdoctorante est régie, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention qui lui sont applicables.

## **ARTICLE 26 : CONGÉS SOCIAUX**

26.01 Toute personne postdoctorante bénéficie des congés sociaux suivants, sans perte de son salaire régulier, conformément aux dispositions prévues à la présente section.

### 26.02 Dans les cas de décès

- a) de la conjointe ou du conjoint, d'un enfant de la personne postdoctorante, d'un enfant de la conjointe ou du conjoint, la personne postdoctorante a droit à sept (7) jours de calendrier consécutifs;
- b) du père, de la mère, du père de la conjointe ou du conjoint, de la mère de la conjointe ou du conjoint, du beau-père, de la belle-mère, la personne postdoctorante a droit à cinq (5) jours de calendrier consécutifs;
- c) du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du frère de la conjointe ou du conjoint, de la sœur de la conjointe ou du conjoint, la personne postdoctorante a droit à trois (3) jours de calendrier consécutifs;
- d) des grands-parents, des petits-enfants, la personne postdoctorante a droit à deux (2) jours de calendrier consécutifs;
- e) de la bru, du gendre, de la tante, de l'oncle, du neveu, de la nièce, la personne postdoctorante a droit à un (1) jour ouvrable;
- f) si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la personne postdoctorante, elle a droit à un (1) jour ouvrable supplémentaire;
- g) il est loisible à la personne postdoctorante d'utiliser de manière non consécutive un (1) des jours de congé prévus aux paragraphes a) à d) à l'occasion de l'inhumation et/ou de la crémation.

Dans le cas des paragraphes a) b) c) et d), il est également loisible à la personne postdoctorante de bonifier cette période par des jours de vacances accumulés et/ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables. Dans le cas du paragraphe e), il est également loisible à la personne postdoctorante d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés et/ou

<sup>3</sup>

*Sous réserve de l'article « salaire », la progression annuelle de salaire sera maintenue au cours de la présente convention collective, pour les premiers douze (12) mois du congé sans traitement.*

un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, en tenant compte des besoins reliés aux activités de recherche.

Nonobstant la clause 26.06 b), si un décès prévu aux points 26.02 a), b), c) survient pendant les vacances, la personne postdoctorante peut interrompre ses vacances, à la condition d'aviser sans délai, sa ou son responsable de la supervision. Les jours de vacances en cause sont reportés soit à la fin des vacances de la personne postdoctorante soit à une période ultérieure, et ce, après entente avec la ou le responsable de la supervision.

#### 26.03 Dans les cas de mariage

- a) de la personne postdoctorante, elle a droit à cinq (5) jours ouvrables. Il lui est loisible d'ajouter à cette période un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables et/ou des jours de vacances accumulés;
- b) du père, de la mère, du fils, de la fille, de la sœur, du frère, elle a droit à la journée du mariage.

#### 26.04 Déménagement

Lorsque la personne postdoctorante change d'adresse domiciliaire permanente, elle a droit à une (1) journée de congé à l'occasion du déménagement. Cependant, elle n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée par année financière.

#### 26.05 Affaires légales

- a) Dans le cas où la personne postdoctorante est appelée comme jurée ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps où elle est requise d'agir comme tel. Cependant, la personne postdoctorante doit remettre à l'Université, pour chaque jour ouvrable, l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Université.
- b) Dans le cas où la personne postdoctorante est appelée à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps où elle est requise d'agir comme tel.
- c) Dans le cas où la présence de la personne postdoctorante est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où elle est partie, elle est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés.

- 26.06 a) Lorsqu'une personne postdoctorante doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, elle doit en aviser sa ou son responsable de la supervision dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.

- b) Les congés sociaux ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévus dans la présente convention.
- c) À moins de stipulation contraire, l'expression « une journée de congé » signifie une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

#### **ARTICLE 27 : INVALIDITÉ**

- 27.01 La personne postdoctorante ayant complété quatre-vingt-dix (90) jours de service, incapable de travailler en raison de maladie ou de blessure, peut s'absenter jusqu'à concurrence de huit (8) jours ouvrables par année financière sans réduction de son salaire.
- 27.02 La personne postdoctorante incapable de travailler en raison de maladie ou de blessure doit aviser sa ou son responsable de la supervision le plus tôt possible et soumettre promptement les pièces justificatives raisonnablement exigibles.
- 27.03 L'Université peut exiger une déclaration du médecin traitant. Si l'Université le juge à propos, la personne postdoctorante doit se soumettre à un examen médical au bureau du médecin désigné et payé par elle.
- 27.04 L'Université traite les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.  
  
Aucune personne postdoctorante n'est tenue de divulguer à sa ou son responsable de la supervision la nature de sa maladie ou de sa blessure ou le diagnostic apparaissant sur le certificat médical.
- 27.05 Aux fins du présent article, l'invalidité signifie un état temporaire ou permanent qui résulte d'une maladie ou d'une blessure (y compris d'un accident, d'une complication de grossesse, d'une ligature tubaire ou d'une vasectomie sans réversibilité, d'un don d'organe) qui nécessite des soins médicaux et qui rend la personne postdoctorante totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi.

#### **ARTICLE 28 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

- 28.01 L'Université et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène au travail, dans le but de prévenir les maladies industrielles et les accidents du travail.
- 28.02 L'Université prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes postdoctorantes, en conformité avec les dispositions de la loi et les règlements qui s'appliquent.
- 28.03 Une (1) personne représentant le Syndicat et une (1) personne représentant l'Université peuvent s'adjoindre au comité de santé et de sécurité prévu dans la convention du Syndicat des employés de la recherche de l'Université de Montréal/unité des professionnels.

L'Université autorise la personne postdoctorante membre du comité de santé et de sécurité à s'absenter du travail, pour fins d'enquête et de discussion portant sur des problèmes relatifs à la sécurité et à l'hygiène et pour assister aux réunions conjointes dudit comité ainsi qu'à toute autre réunion avec une ou des personnes représentant l'Université, en respectant les modalités suivantes :

- une telle absence n'affectera pas la bonne marche des activités de la ou du responsable de la supervision;
- une telle absence ne pourra être consentie simultanément pour plus d'une (1) personne salariée travaillant pour une ou un même responsable de la supervision.

S'il devient nécessaire que la ou le membre du comité de santé et de sécurité, prévu à la présente clause, s'absente de son poste de travail durant ses heures régulières de travail pour fins d'enquête, elle ou il en convient à l'avance avec la personne représentante désignée en matière de santé et sécurité au travail de l'Université. La personne postdoctorante ainsi absente du travail continue de recevoir son salaire régulier.

28.04 Le comité prévu à la clause 28.03 a pour fonctions :

- d'étudier et d'enquêter sur toute question relative à la sécurité, à l'hygiène et à l'amélioration de l'environnement physique de travail;
- de formuler les recommandations appropriées aux services impliqués, lesquels y accorderont une attention prioritaire;
- de veiller à ce que l'Université et les personnes postdoctorantes respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

En cas de désaccord au sein du comité de santé et de sécurité prévu à la clause 28.03 quant aux mesures à prendre, les personnes représentant le Syndicat adressent leurs recommandations par écrit aux personnes représentant l'Université qui fournissent une réponse écrite en expliquant les points de désaccord. Si le litige n'est pas réglé de façon satisfaisante, il est alors déféré à la CNESST dont la décision est exécutoire.

28.05 Le comité prévu à la clause 28.03 se réunit au moins à six (6) reprises durant l'année financière de l'Université ou sur demande écrite de l'une des parties, à la date et au lieu convenus entre les parties. Il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

L'Université rédige un procès-verbal à la suite de chaque rencontre du comité mixte et en transmet copie aux personnes représentant le Syndicat membres du comité.

28.06 Si une personne postdoctorante constate une dérogation aux règles relatives à la sécurité, elle en informe la direction du secteur intéressé et la personne représentante à la prévention. Si le problème n'est pas réglé de façon satisfaisante, le cas sera alors

soumis au comité de santé et de sécurité prévu à la clause 28.03.

- 28.07 L'Université assure un service de premiers soins pendant les heures de travail et fait transporter, à ses frais, la personne postdoctorante à l'hôpital de son choix, dans la mesure du possible, si son état le nécessite.

L'Université facilite le retour de la personne postdoctorante sur les lieux du travail ou à son domicile, selon le cas.

- 28.08 Lorsque des appareils spéciaux ou des équipements de protections individuels ou collectifs sont requis par la loi pour la protection des personnes postdoctorantes, ceux-ci sont fournis par l'Université.

- 28.09 Il incombe à la direction de chaque secteur d'informer les personnes postdoctorantes des normes de sécurité et des règlements en vigueur dans le secteur où elles travaillent.

- 28.10 L'Université affiche bien en vue, et aux endroits appropriés, les normes, les règlements de sécurité et les instructions en cas d'urgence, relatifs aux locaux, appareils et produits dans ces locaux.

- 28.11 Certaines personnes postdoctorantes, dont la santé est exposée à des risques particuliers, peuvent être requises de subir un examen médical.

Lorsqu'un tel examen est requis par la loi ou par le comité de santé et de sécurité prévu à la clause 28.03, le coût de l'examen est à la charge de l'Université. Cet examen intervient pendant les heures régulières de travail, sans perte du salaire régulier de la personne postdoctorante.

- 28.12 Il incombe à la direction de chaque secteur de mettre à la disposition des personnes postdoctorantes une trousse adéquate de premiers soins, située à un endroit facilement accessible en tout temps.

- 28.13 Une personne postdoctorante a le droit de refuser d'exécuter un travail, si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. La personne postdoctorante ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe, si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle exerce.

- 28.14 L'Université convient de mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité prévu à la clause 28.03 l'information disponible portant sur la qualité de l'air.

## **ARTICLE 29 : ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES**

- 29.01 Dans le cas d'une incapacité couverte par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'Université avance à la personne postdoctorante l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la Loi et comble, s'il y a lieu, la

différence entre cette indemnité et le salaire net de la personne postdoctorante pendant une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale. Si la date d'augmentation de salaire survient au cours de cette période, la personne postdoctorante bénéficie de l'augmentation de salaire à laquelle elle a droit. Quant au reste, la personne postdoctorante est assujettie aux dispositions de ladite loi.

Aux fins du présent article, l'expression « salaire net » signifie le salaire après déduction des impôts provincial et fédéral, des cotisations au régime de rentes du Québec et à l'assurance-emploi.

L'Université déclare à la CNESST le plus élevé des deux montants suivants : soit le salaire annuel brut en vigueur lors du premier jour d'absence, soit les gains totaux réalisés au cours des douze (12) mois précédents et établis conformément aux dispositions de la loi.

Lors de l'émission des formulaires d'impôt, l'Université transmet à la personne postdoctorante un avis indiquant le montant de l'indemnité payable par la CNESST au cours de l'année.

#### **ARTICLE 30 : RÉGIME DE RETRAITE**

30.01 Le régime de retraite auquel pourront participer les personnes postdoctorantes sera un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) qui sera offert par l'Université. Chaque personne postdoctorante pourra cotiser au RVER par des retenues salariales, selon les limites fiscales applicables. L'Université versera une cotisation égale à la cotisation de la personne postdoctorante effectuée par retenues salariales, jusqu'à une cotisation patronale maximale égale à 5% du salaire de la personne postdoctorante et assujettie aux limites fiscales applicables.

#### **ARTICLE 31 : PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS**

31.01 L'Université convient de continuer à offrir aux personnes postdoctorantes un programme d'aide aux employés au cours de la durée de la convention collective. L'Université reconnaît le Syndicat comme un interlocuteur et un partenaire valable.

#### **ARTICLE 32 : CHARGE DE TRAVAIL**

32.01 Les parties reconnaissent que l'Université ne peut exiger d'une personne postdoctorante d'exécuter plus d'une charge normale de travail de façon continue et régulière.

#### **ARTICLE 33 : FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT**

33.01 Lorsque la direction de l'établissement décide d'autoriser, pour raison majeure, la majorité des personnes salariées à quitter leur travail avant la fin de leur journée

régulière de travail, la personne postdoctorante ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier. La personne postdoctorante qui, à la demande expresse de l'Université, continue de travailler est admissible soit à une remise de temps d'une durée égale au nombre d'heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail, soit au paiement au taux régulier des heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail, et ce, en plus de son taux de salaire régulier pour cette journée.

#### **ARTICLE 34 : GRÈVE OU LOCK-OUT**

34.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura ni grève, ni lock-out pendant la durée de la présente convention.

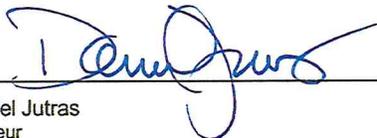
Le Syndicat n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera aucun ralentissement du travail dans le but de réduire le rendement normal des personnes postdoctorantes.

#### **ARTICLE 35 : DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

35.01 La présente convention entre en vigueur au moment de sa signature et elle ne comporte aucun effet rétroactif, sauf pour ce qui y est expressément prévu. Son échéance est fixée au 30 avril 2026.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 26<sup>e</sup> jour du mois de mars 2021.

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL



Daniel Jutras  
Recteur



François Courchesne  
Vice-recteur aux ressources humaines et aux affaires professorales



Isabelle Dufour  
Directrice générale  
Direction des ressources humaines



Sébastien Sauvé  
Vice-doyen, Recherche et création  
Faculté des arts et sciences



Clément Arsenault  
Directeur - Études supérieures et postdoctorales  
Décanat



Ginette Pelletier  
Chef de section - Administration et ressources humaines  
Institut de recherche en immunologie et oncologie



Karine Gauthier  
Conseillère en relations du travail  
Direction des ressources humaine



Yves Du Sablon  
Directeur - Relations professionnelles et santé au travail  
Direction des ressources humaines

SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE LA RECHERCHE DE  
L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL - PROFESSIONNELS



Yvon Barrière  
Vice-président exécutif régional - AFPC



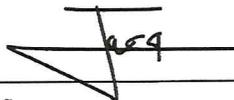
France Filion  
Présidente



Willemieke Kouwenhoven  
Représentante de l'unité des postdoctorants



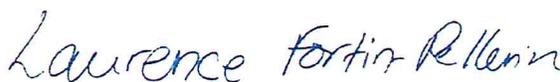
Anthony Bosson  
Postdoctorant



Maxime Jacq  
Postdoctorant



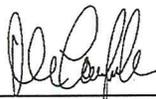
Gweltaz Agaesse  
Postdoctorant



Laurence Fortin-Pellerin  
Conseillère syndicale



Geneviève Deschênes  
Conseillère syndicale



Alain Lachapelle  
Négociateur - AFPC

## ANNEXE A : CERTIFICAT D'ACCREDITATION

### COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL (Division des relations du travail)

Dossier : AM-2001-4797  
Cas : CM-2013-6240

Montréal, le 8 avril 2014

---

AGENT DE RELATIONS DU TRAVAIL : **Éric Frappier**

---

**Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SÉRUM) /  
Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)**

Requérant  
c.

**Université de Montréal**

Employeur

---

#### DÉCISION

---

[1] Le 5 décembre 2013, le requérant dépose une requête en vertu de l'article 25 du *Code du travail* chez l'employeur.

[2] L'employeur et le requérant se sont entendus sur l'unité de négociation décrite ci-dessous et sur les personnes qu'elle vise.

« Tous les stagiaires postdoctoraux inscrits à l'Université de Montréal, salariés au sens du Code, dont la rémunération provient de bourses ou de salaires octroyés à partir de fonds de recherche de l'Université de Montréal, à l'exclusion de ceux déjà visés par une autre accréditation. »

[3] L'examen du dossier d'accréditation indique que les conditions prévues au Chapitre II du *Code du travail* sont satisfaites et que le requérant jouit du caractère représentatif requis par la loi.

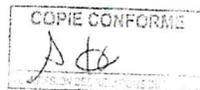
**EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail**

**ACCREDITE** Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SÉRUM) / Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) pour représenter :

« Tous les stagiaires postdoctoraux inscrits à l'Université de Montréal, salariés au sens du Code, dont la rémunération provient de bourses ou de salaires octroyés à partir de fonds de recherche de l'Université de Montréal, à l'exclusion de ceux déjà visés par une autre accréditation. »

De : **Université de Montréal**  
Case postale 6128, succursale Ville-Marie  
Montréal (Québec) H3C 3J7

Établissement visé :  
Tous les établissements.



  
Éric Frappier

M<sup>e</sup> Jacques Lamoureux  
LAMOUREUX, MORIN, LAMOUREUX, AVOCATS – S.E.N.C.  
Représentant du requérant

M<sup>e</sup> André Baril  
MCCARTHY TÉTRAULT S.E.N.C.R.L., S.R.L.  
Représentant de l'employeur

## Entente no 1

### Utilisation des provisions d'absences pour activités syndicales

---

Entente intervenue entre

L'Université de Montréal,  
ci-après appelée « Employeur »

et, d'une part,  
Le Syndicat des employés de la recherche  
de l'Université de Montréal/Professionnels,  
ci-après appelé « SERUM/Professionnels »

Et, d'autre part,  
Le Syndicat des employés de la recherche  
de l'Université de Montréal/Personnel de soutien et d'administration.  
ci-après appelé « SERUM/PSA »

Et, d'autre part,  
Le Syndicat des employés de la recherche  
de l'Université de Montréal/Stagiaires postdoctoraux,  
ci-après appelé « SERUM/Stagiaires postdoctoraux »

Objet : Utilisation des provisions des absences pour activités syndicales prévues à la clause 8.06 de la convention collective du SERUM/PSA et à la clause 6.05 de la convention collective du SERUM/Professionnels et à la clause 6.04 de la convention collective du SERUM/Stagiaires postdoctoraux

---

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les personnes salariées des unités de négociation précitées peuvent utiliser les journées d'absences prévues aux clauses mentionnées et ce, indistinctement de leur unité d'accréditation d'appartenance, mais sous réserve des conditions suivantes :
  - a. Les trois (3) Syndicats ne peuvent demander de libérer simultanément plus d'une (1) personne salariée travaillant pour un même responsable de recherche ou supérieur immédiat à moins d'entente contraire avec ce dernier;
  - b. En aucun cas, une unité de négociation ne peut utiliser en totalité, pour ses membres, la provision accordée à l'autre unité de négociation.

