

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

ET

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS
DE LA RECHERCHE
DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI**

2011-2014

PRÉAMBULE

Les professionnels de la recherche (PR) couverts par le certificat d'accréditation émis le 4 février 2009 par la Commission des relations de travail, lequel est reproduit en page 15 de la présente convention collective sont assujettis, sauf exceptions, à la convention collective du Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC ACCRÉDITATION: AQ8803S244 AFFAIRE: CQ9005S127.

Les dispositions de cette convention collective s'appliquent à leur situation en lieu et place de toute autre disposition de la convention collective du Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC. En cas de doute ou de nécessité d'interprétation, la présente convention collective doit avoir préséance en tout temps. En outre, en absence de texte, les professionnels de la recherche sont assujettis aux mêmes dispositions que les professionnels sous-octroi de la convention collective du Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC. La lettre d'entente concernant une promesse de contenu de la convention collective à intervenir fait partie intégrante de la convention collective et est annexée au présent document.

1. **BUT**

La présente convention collective établit des conditions de travail pour les professionnels de la recherche et a pour but de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Université, le Syndicat, les professionnels et les chercheurs dans un climat d'ouverture, de dialogue et de bonne foi, tout en tenant compte des paramètres suivants :

- la contribution indispensable de la recherche à la formation universitaire et au développement des connaissances;
- la qualité, la motivation, la création et la productivité nécessaires favorisées au sein d'un projet de recherche, dans un contexte de compétition vive;
- l'autonomie scientifique dont doivent disposer les chercheurs dans la détermination des orientations de la recherche;
- les exigences des bailleurs de fonds, le montant et la période de validité des fonds de recherche, ainsi que les modifications ou les réaffectations budgétaires justifiées essentiellement par les objectifs ou les méthodes de recherche;
- le respect de l'éthique et de l'intégrité en recherche;
- la spécificité des connaissances, habiletés ou aptitudes requises des professionnels;

- les exigences liées au rôle de fiduciaire confié par les organismes ou entreprises à l'Université concernant l'administration des fonds de recherche octroyés aux chercheurs;
- des conditions de travail qui assurent la santé et la sécurité et favorisent le bien-être des professionnels de la recherche.

2. **DÉFINITIONS**

SYNDICAT	Désigne le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'Université du Québec à Chicoutimi (2 accréditations).
CHERCHEUR	Tout membre du corps professoral de l'Université ou tout autre employé de l'Université, bénéficiaire de fonds de recherche, qui effectue des travaux de recherche avec un (1) ou plusieurs professionnels dans le cadre de son travail à l'Université.
EMPLOI	Tâches confiées à un professionnel de la recherche.
FONDS DE RECHERCHE	Fonds dont l'Université assume l'administration et qui consiste en subvention, octroi, commandite, contrat ou toute autre forme de financement obtenu par un chercheur auprès de l'Université, d'un organisme externe ou d'une entreprise privée ou publique, pour la réalisation de travaux de recherche effectués dans le cadre des fins poursuivies par l'Université.
PROFESSIONNEL DE LA RECHERCHE	Professionnel embauché comme tel par l'Université sous contrat à durée limitée pour travailler à un ou des projets de recherche, financé (s) par des fonds de recherche.
SERVICE CONTINU	Période non interrompue pendant laquelle le lien d'emploi entre l'Université et un professionnel est maintenu.

SERVICE CUMULÉ	Total du nombre heures de l'ensemble des contrats d'un professionnel depuis son entrée en fonction.
STAGIAIRE POSTDOCTORAL	Un stagiaire postdoctoral est une personne titulaire d'un doctorat inscrit à l'UQAC qui entreprend d'acquérir, à temps complet et pour une durée déterminée de trois ans non renouvelable, une expertise de recherche complémentaire ou spécialisée, par la participation aux travaux de recherche d'une université.
PROJET DE RECHERCHE	Ensemble des activités de recherche à réaliser y compris les activités de support à la recherche regroupées autour d'une problématique de recherche sous la supervision d'un ou de plusieurs chercheurs.

3. **CHAMP D'APPLICATION**

- 3.1 La présente convention collective s'applique à tous les professionnels de la recherche couverts par le certificat d'accréditation reproduit en page 15.
- 3.2 L'Université ne peut, dans le but d'éviter l'application de la présente convention, faire administrer par des tiers les « fonds de recherche » pour lesquels elle agit habituellement comme fiduciaire.
- 3.3 Le professionnel de la recherche ayant cumulé cent quatre-vingts (180) jours de service et qui s'inscrit à un ou à des cours à l'UQAC conserve son statut de professionnel de la recherche et demeure couvert par le certificat d'accréditation des professionnels de la recherche apparaissant en page 15 de la présente convention collective.
- 3.4 La présente convention collective ne restreint aucunement le travail des étudiants inscrits à temps complet aux deuxième et troisième cycles dans la mesure où ce travail est en lien direct avec l'obtention de leur diplôme d'études. Elle ne restreint pas non plus le travail des stagiaires postdoctoraux, pourvu que la durée du travail de ces personnes n'excède pas trois (3) années non renouvelables. L'Université remet au Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC trente (30) jours après le début d'un trimestre, la liste des stagiaires postdoctoraux inscrits.

- 3.5 L'Université accepte de ne pas recourir de façon systématique et concertée aux stagiaires postdoctoraux afin de remplir les emplois occupés par des professionnels de la recherche.
- 3.6 L'Université avise le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC, dans un délai raisonnable suite à l'accueil d'un nouveau stagiaire postdoctoral.
- 3.7 L'Université et le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC conviennent d'utiliser la définition du statut d'étudiant prévue au Règlement général 3 de l'Université du Québec ainsi que les paramètres décrits au certificat d'accréditation des professionnels de la recherche.

4. **RECONNAISSANCE, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

- 4.1 L'Université, de concert avec le chercheur, possède tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses droits et obligations, sous réserve des dispositions de la convention.
- 4.2 Tout professionnel de la recherche est soumis aux règlements et politiques de l'Université, entre autres en matière de propriété intellectuelle.
- 4.3 Aucune entente particulière entre l'Université et un professionnel de la recherche, plusieurs ou l'ensemble des professionnels de la recherche relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans cette convention collective, n'est valide à moins d'avoir reçu l'approbation écrite du Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC.

5. **LIBÉRATIONS SYNDICALES**

- 5.1 Aucune libération pour activités syndicales ne peut avoir pour effet de prolonger l'engagement d'un professionnel de la recherche.
- 5.2 Seuls les professionnels de la recherche dûment mandatés par le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC sont habilités à demander les libérations syndicales
- 5.3 Lorsque le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC demande de libérer simultanément plus d'un professionnel de la recherche, l'Université n'est pas tenue d'accorder ces libérations dans un même projet de recherche.

- 5.4 L'Université octroie dix (10) jours de libérations syndicales par année avec compensation financière aux projets de recherche.

6. **STATUT DE PROFESSIONNEL DE LA RECHERCHE**

- 6.1 Les qualifications minimales requises pour un emploi d'un professionnel de la recherche sont soit le diplôme universitaire terminal de premier cycle dont l'obtention requiert un minimum de seize (16) années d'études, soit un tel diplôme auquel s'ajoutent des exigences fixées par la loi. À l'égard de l'emploi qu'il occupe à la date de la signature de la lettre d'entente *concernant «une promesse de contenu de la convention collective à intervenir»* le statut de professionnel de la recherche ne sera pas remis en cause du seul fait de l'absence du diplôme universitaire terminal de premier cycle. Toutefois, si ce professionnel de la recherche doit occuper un autre emploi, son statut pourra alors être réévalué pour une raison reliée aux exigences spécifiques d'un emploi.
- 6.2 La scolarité est évaluée au sens de l'article 8-4.02 de la convention collective du Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC.
- 6.3 Exceptionnellement, l'Université peut reconnaître, avec l'accord du Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC, des années d'expérience pertinente comme équivalence dans le cas où un candidat possède un niveau de scolarité inférieur aux qualifications minimales requises.

7. **MOUVEMENTS DE PERSONNEL**

7.1 Liste de rappel

L'Université tient une liste de rappel des professionnels de la recherche. Cette liste est la même que celle prévue au paragraphe 2-1.03, A 26) de la convention collective du Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC. À la signature de la convention collective, les professionnels de la recherche ayant 180 jours de service cumulé seront inscrits sur la liste de rappel à la suite des professionnels à statut particulier déjà inscrit sur cette liste. L'ancienneté des professionnels de recherche correspond alors au temps de travail réalisé à l'Université du Québec à Chicoutimi depuis le 24 janvier 1991. Soixante (60) jours ouvrables après la signature de la lettre d'entente *concernant «une promesse de contenu de la convention collective à intervenir»*, l'Université affiche sur le babillard du Service des ressources humaines, la liste d'ancienneté des professionnels de la recherche. Au même moment, une copie de cette liste est transmise au Syndicat. Les professionnels de la recherche ont soixante (60) jours, à compter de la date de l'affichage, pour demander des correctifs à leur ancienneté. Les correctifs demandés

doivent être accompagnés d'une preuve de travail telle que : talons de paie, contrats de travail, ou lettre officielle du chercheur attestant le travail.

Mesures transitoires

Toutefois, à la signature de la lettre d'entente *concernant «une promesse de contenu de la convention collective à intervenir»*, les professionnels à statut particulier déjà inscrits sur cette liste de rappel ou à l'emploi de l'Université ont priorité sur les professionnels de la recherche et ce, tant et aussi longtemps que le service cumulé par les professionnels de la recherche depuis la signature de la lettre d'entente *concernant «une promesse de contenu de la convention collective à intervenir»*, ne dépasse le service cumulé de ces professionnels à statut particulier.

7.2 Embauche

- a) L'Université convient de recourir d'abord à la liste de rappel prévue à l'article 2-1.03A 26) de la convention collective du Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC pour tout emploi d'une durée de plus de trente (30) jours de travail. Elle l'offre au professionnel de la recherche inscrit sur cette liste possédant les qualifications requises et répondant aux exigences de l'emploi, en commençant par celui qu'elle juge le plus compétent. À compétence égale, elle offre l'emploi au professionnel qui a cumulé le plus d'ancienneté. Le contrat de moins de trente (30) jours offert à un professionnel de la recherche non inscrit sur la liste de rappel ne peut être renouvelé à moins d'entente entre l'Université et le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC.
- b) Lorsqu'aucun professionnel n'est embauché suite à l'application de l'article précédent, l'Université peut embaucher une personne dont le nom ne figure pas sur la liste de rappel, à condition que cette personne possède les qualifications requises et réponde aux exigences de l'emploi concerné.
- c) Dans les cinq (5) jours suivant l'attribution d'un emploi en vertu des articles 7.2 a) et b), l'Université informe le Syndicat du nom du professionnel qui a obtenu un emploi. De plus, l'Université transmet au Syndicat les coordonnées du professionnel nouvellement engagé dont le nom, les coordonnées et le diplôme n'apparaissent pas sur la liste de rappel.
- d) En cas de grief, le nom du professionnel qui aurait prétendument dû être embauché doit être indiqué par le Syndicat.
- e) La première période d'essai d'un professionnel de la recherche est d'une durée de cent quatre-vingts (180) jours de service cumulé. Par la suite, à chaque emploi avec un nouveau chercheur pour un nouveau projet, la

nouvelle période d'essai est de quatre-vingt-dix (90) jours de service cumulé. La décision de l'Université de ne pas donner suite à une période d'essai ne peut faire l'objet d'un grief. Toutefois un professionnel de la recherche qui ne réussit pas la période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours ci-haut mentionnée, est réinscrit sur la liste de rappel.

- f) Au cours de la période mentionnée à l'article 7.2 e) le professionnel de la recherche peut renoncer à son emploi et demander à être réinscrit sur la liste de rappel.

7.3 Mise à pied

- a) L'Université peut procéder à la mise à pied d'un professionnel de la recherche pour une raison juste et suffisante.
- b) Lorsque l'Université décide de faire une mise à pied dans un projet, elle procède de la façon suivante :
- elle identifie d'abord le professionnel de la recherche qui possède le moins de service cumulé;
 - elle procède à la mise à pied de ce professionnel de la recherche, sauf si ses connaissances, qualifications et habiletés sont nécessaires pour l'exercice immédiat des emplois requis dans le projet de recherche. Dans ce cas, ce professionnel de la recherche demeure au travail. L'Université utilise le même processus pour identifier le professionnel de la recherche devant effectivement être mis à pied.
- c) L'Université avise le professionnel de la recherche par un avis écrit motivé de sa mise à pied au moins quatorze (14) jours avant la date effective de sa mise à pied et transmet copie de cet avis au Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC.

7.4 Rappel prioritaire

- a) Lors de la réactualisation de son emploi au sein d'un projet de recherche et nonobstant l'article 7.2, le professionnel de la recherche mis à pied lors du retrait de cet emploi est rappelé en priorité, pourvu que son nom figure sur la liste de rappel.
- b) L'Université tente de rejoindre le professionnel de la recherche par téléphone, à l'un ou l'autre de ses numéros de téléphone à son dossier personnel.

8. SERVICES ESSENTIELS

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

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

Les parties conviennent que la désignation des services essentiels doit être effectuée avant l'expiration de la première convention collective.

9. MODALITÉS DE TRAITEMENT

9-1 Les échelles de traitement des professionnels de la recherche apparaissent à l'Annexe E de la convention collective du SPP-UQAC-2009-2014.

9-2 Les salaires sont payés à partir de fonds de recherche dont l'Université est fiduciaire et sont versés aux professionnels de la recherche selon les procédures en usage à l'Université du Québec à Chicoutimi

9-3 Au 1^{er} juin 2011, aucun professionnel de la recherche ne peut être rémunéré à un taux inférieur à celui du premier échelon de l'échelle 3 de traitement de la convention collective.

9-4 Les échelles de traitement seront indexées selon les paramètres apparaissant aux clauses 8-6.01, 8-6.02 et 8-6.03 de la convention collective du SPP-UQAC-2009-2014 soit :

- le 1^{er} juin 2011 (2,5%);
- le 1^{er} avril 2012, PSG : 1,0 %, le 1^{er} juin 2012 (2%);
- le 1^{er} avril 2013, PSG 1,75 %, le 1^{er} juin 2013 (1%);
- le 1^{er} avril 2014, PSG (2 %).

9-5 L'Université détermine l'échelon qui correspond au nombre d'années d'expérience pertinente du professionnel de la recherche depuis l'obtention du premier diplôme de premier cycle (Baccalauréat), et ce, au moment de son engagement.

9-6 L'Université applique l'article 8-4.02 de la convention collective du SPP-UQAC–2009-2014 en lien avec la reconnaissance de l'expérience liée avec les différents diplômes.

9-7 Le professionnel de la recherche progresse d'un échelon salarial à chaque 1 820 heures de travail effectué incluant les vacances et les congés fériés.

Les paragraphes 2 à 7 s'appliquent à tout professionnel de la recherche embauché sur des projets de recherche dont les demandes de fonds ont été faites après la présente entente. L'échelle de traitement 3 s'applique au professionnel de la recherche jusqu'au 31 mai 2014.

Les paragraphes 2 à 7 s'appliquent à tout professionnel de la recherche embauché sur des projets de recherche avant la signature de la présente entente, à moins qu'il n'y ait manque de fonds. Dans le cas d'un manque de fonds, des mesures transitoires sont appliquées. L'échelle de traitement 3 s'applique au professionnel de la recherche jusqu'au 31 mai 2014.

Mesures transitoires

- a) La démarche de mise à niveau du salaire du professionnel de la recherche est étalée dans le temps si l'écart entre le salaire payé et celui correspondant à l'échelon où il devrait se retrouver est supérieur à 10 % de ce dernier. **Si** l'écart est égal ou inférieur à 10 %, le professionnel de la recherche est automatiquement intégré à l'échelle de traitement apparaissant à l'Annexe E de la convention collective du SPP-UQAC–2009-2014.
- b) Si le salaire payé est supérieur au traitement prévu à l'échelon 14 de l'échelle de traitement 3, le «Mécanisme d'augmentation des traitements pour les professionnels hors taux ou hors échelles» prévue à l'Annexe E de la convention collective du SPP-UQAC–2009-2014 s'applique.
- c) Au cours de cette démarche de mise à niveau, le professionnel de la recherche rattrape graduellement le salaire prévu à l'échelle de traitement 3 de la convention collective du SPP-UQAC–2009-2014 selon l'étalement suivant, soit:
 - le 1^{er} juin 2011, une augmentation de salaire correspondant à 33,33 % de cet écart;
 - le 1^{er} juin 2012, un autre 33,33 % de l'écart initial;
 - le 1^{er} juin 2013, un dernier 33,33 % de l'écart initial.

Il est loisible aux chercheurs, si les fonds le permettent, d'intégrer plus rapidement le professionnel de la recherche au bon échelon.

- d) L'échelle de traitement de référence applicable aux professionnels de la recherche durant les mesures transitoires est l'échelle 3 de traitement de la convention collective SPP-UQAC–2009-2014.

Finalement, le 31 mai 2014, tous les professionnels de la recherche sont intégrés dans les échelles de traitement selon leur classification et leur corps d'emploi.

10. **RÉGIME DE RETRAITE**

Le professionnel de la recherche bénéficie du régime de retraite de l'Université du Québec selon les modalités prévues au régime de retraite de l'Université du Québec.

11. **PERFECTIONNEMENT**

- 11.1 Les parties reconnaissent l'importance du perfectionnement et collaborent à cette fin.
- 11.2 Les activités de perfectionnement admissibles sont celles qui sont reliées directement aux tâches de l'emploi du salarié et qui permettent l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes pour :
- mieux accomplir les tâches de son emploi;
 - accomplir des tâches nouvelles dans son emploi actuel;
 - pour permettre au professionnel de la recherche sur la liste de rappel de se perfectionner dans son domaine d'étude.
- 11.3 Le professionnel de la recherche à l'emploi depuis au moins cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés et sous contrat ou tout professionnel de la recherche inscrit sur la liste de rappel, ayant deux (2) ans de service cumulé et ayant été sous contrat au cours des vingt-quatre (24) derniers mois est admissible au perfectionnement mentionné au présent article.
- 11.4 Le professionnel de la recherche est couvert par l'article 9-8.00.
- 11.5 Le financement des activités de perfectionnement est pris à même le budget de perfectionnement prévu à l'article 10-1.04 de la convention collective du Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC.
- 11.6 Le chapitre 10-0.00 Perfectionnement de la convention collective du Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC s'applique aux

professionnels de la recherche. Toutefois, les points 11.1, 11.2 11,3, du présent document remplace les articles 10-1.01, 10-1.02 et 10-1.03 de la convention collective du Syndicat des professionnelles et des professionnels de l'UQAC

12. DROITS ACQUIS

Sans créer un précédent en aucune manière, ni une obligation à long terme, l'Université maintient des avantages supérieurs déjà consentis à des professionnels concernant le salaire, la durée des vacances, le nombre de congés fériés le tout dans la mesure où les circonstances qui ont permis l'établissement d'un tel avantage ou bénéfice ne sont pas changées.

13. ASSURANCES COLLECTIVES

Les professionnels de la recherche déjà assurés par les contrats d'assurances collectives (Great West et Empire Vie) continuent d'être couverts par ces contrats jusqu'au 31 mai 2011 ou jusqu'à la conclusion d'une nouvelle couverture.

Les professionnels non couverts par un contrat d'assurance continuent à être couverts par l'assurance médicament du gouvernement du Québec.

Jusqu'au 31 mai 2011, les professionnels à statut particulier (professionnel surnuméraire, temporaire, remplaçant, sous octroi et professionnel de la recherche) sont assujettis aux paragraphes 9-11.09 et 2-1.03 B, C, D de la convention collective du Syndicat des professionnelles et des professionnels de l'UQAC.

À la signature de la convention collective, un comité de travail est mis en place afin d'évaluer auprès des participants les besoins d'un régime d'assurances collectives complet tenant compte des coûts et bénéfices.

L'employeur s'engage à demander à l'instance appropriée de l'Université du Québec d'analyser la faisabilité pour les salariés à statut particulier d'intégrer les assurances collectives du Réseau de l'UQ ou encore d'aller en appel d'offres.

À moins d'une entente contraire convenue en vertu des deux (2) alinéas précédents, l'Université met en place les polices d'assurance offertes aux salariés à statut particulier du Réseau de l'Université du Québec (réf. UQTR, UQO et siège social) à compter du 1^{er} juin 2011.

14. DIVERS

14.1 Horaire de travail

Malgré ce qui est prévu à l'article 7-1.00 de la convention collective des professionnelles et professionnels de l'UQAC et après entente entre le chercheur et le professionnel de la recherche et sous réserve des besoins reliés aux activités de recherche, la répartition des heures d'une semaine de travail peut être différente.

14.2 Vacances

Le professionnel de la recherche qui a travaillé plus de soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents a droit à compter de la 61^e journée de travail à une indemnité de vacances équivalant à 8 % du traitement gagné pendant la durée du contrat. Ce paiement est effectué à chaque cycle de paie au moment du versement du traitement ou peut être pris en temps après entente.

14.3 Prime de pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Le chercheur peut offrir à un professionnel de la recherche une prime de pénurie de main-d'œuvre qualifiée au sens de la *Loi sur l'équité salariale* [L.R.Q. chapitre E-12.001 (article 67(4^e)]. Dans ces cas, l'Employeur en informe le Syndicat dans les meilleurs délais. Ces primes sont assujetties aux dispositions d'admissibilité prévues au régime de retraite et aux régimes d'assurances collectives.

14.4 Mesure transitoire

Les professionnels de la recherche qui ont cumulé cent quatre-vingts (180) jours à compter de l'accréditation sont réputés avoir complété leur période d'essai.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Chicoutimi, ce 1^{er} jour du mois de juin 2011.

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

Michel Belley, recteur

André Dorion, vice-recteur
aux ressources humaines et à l'administration

Martin Côté, vice-recteur
aux affaires étudiantes et secrétaire général

Francine Belle-Isle, vice-recteur
à l'enseignement et à la recherche

Luc Boudreault, adjoint au
vice-recteur aux ressources humaines et à
l'administration

Marie-Andrée Lemay, conseillère en
ressources humaines
Service des ressources humaines

ET :

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

Bernard Gaucher,
Président de la Fédération des professionnels
des universités et de la recherche
et membre du comité de négociation

Clémence Bergeron, présidente
et membre du comité de négociation

Richard Bouchard, vice-président
Membre du comité de négociation

Michel Tremblay,
Membre du comité de négociation

Denise Bernard,
Membre du comité de négociation

Carl Brisson,
Membre du comité de négociation

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: AQ-2000-9373
AFFAIRE: CQ-2008-2446

Québec, le 4 février 2009

2^E UNITÉ D'ACCREDITATION
(EXTRAIT D'UNE DÉCISION DE LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL)

ACCREDITÉ

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET DES
PROFESSIONNELS DE L'UNIVERSITÉ DU
QUÉBEC À CHICOUTIMI

« Tous les professionnelles et professionnels de recherche à l'emploi de l'Université du Québec à Chicoutimi, salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion des étudiants bénéficiant personnellement d'une bourse d'un organisme subventionnaire externe ainsi que les étudiants de cycles supérieurs effectuant des travaux de recherche rémunérés ayant un lien direct avec l'obtention de leur diplôme d'études.»