

**CONVENTION COLLECTIVE  
INTERVENUE ENTRE**

**L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**

**ET**

**LE SYNDICAT DES RÉSIDENTES ET RÉSIDENTS ET INTERNES DE LA  
FACULTÉ DE MÉDECINE  
VÉTÉRINAIRE - CSN**

**28 novembre 2025 au 30 avril 2028**

## TABLE DES MATIERES

---

PRÉAMBULE.....	1
ARTICLE 1 – DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE SYNDICALE .....	4
ARTICLE 3 – DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	4
ARTICLE 4 – RÉGIME SYNDICAL .....	5
ARTICLE 5 – LIBERTÉ D’ACTION SYNDICALE.....	5
ARTICLE 6 – DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT.....	6
ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D’ARBITRAGE.....	7
ARTICLE 8 – ENGAGEMENT.....	8
ARTICLE 9 – HORAIRE DE TRAVAIL.....	9
ARTICLE 10 – FONCTIONS .....	11
ARTICLE 11 – RÉMUNÉRATION .....	12
ARTICLE 12 – MESURES DISCIPLINAIRES .....	16
ARTICLE 13 – CONGÉS .....	17
ARTICLE 14 – DIVERS .....	19
ARTICLE 15 – DURÉE ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	20
ANNEXE A – CERTIFICAT D’ACCREDITATION .....	24
ANNEXE B – CLAUSE DE NON-CONCURRENCE/SOLLICITATION .....	26
ANNEXE C – CONFIDENTIALITÉ .....	27
ANNEXE D – ACTIVITÉS DANS D’AUTRES ÉTABLISSEMENTS ET PERSONNES INTERNES ET RÉSIDENTES NE FAISANT PAS PARTIE DE L’UNITÉ D’ACCREDIATION .....	28
ANNEXE E – PAIEMENT DES À TITRE DE COMPENSATION POUR L’ABSENCE DE RÉTROACTIVITÉ .....	29

---

## PRÉAMBULE

---

- A) Les personnes internes et résidentes sont des étudiantes et étudiants qui, dans le cadre de leur formation professionnelle de second cycle, sont notamment appelées à effectuer des activités cliniques supervisées en situation authentique d'apprentissage pendant lesquelles, entre autres, elles reçoivent des formations pratiques, s'instruisent par des lectures et de la recherche et mettent en pratique les compétences acquises dans un milieu encadré.
- Elles poursuivent des études supérieures à titre de médecins vétérinaires dans un domaine de pratique visé.
- Sous supervision, les personnes internes ou résidentes fournissent des soins et des services vétérinaires aux clientèles desservies par l'Université. Les personnes internes ou résidentes détiennent des responsabilités professionnelles intrinsèques à leur statut de médecin vétérinaire.
- B) L'Université et le Syndicat conviennent que le principal objectif des personnes internes et résidentes demeure la poursuite et la réussite de leurs études. Leur travail facilite l'intégration des apprentissages acquis, est intégré à leur formation et génère un revenu en soutien à celles-ci.
- C) L'Université et le Syndicat reconnaissent que les personnes internes et résidentes apportent un soutien important à la mission de la Faculté de médecine vétérinaire dans le cadre de leurs fonctions.
- D) La présente convention établit les conditions applicables aux personnes internes et résidentes et a pour but de maintenir et promouvoir des relations harmonieuses entre l'Université, le Syndicat et les personnes internes et résidentes, dans un climat d'ouverture et de dialogue afin de faciliter le règlement d'enjeux qui pourraient survenir entre l'Université et les personnes régies par la présente. Elle entend établir les conditions les plus appropriées à l'atteinte des objectifs de l'Université de Montréal.
- Dans cet esprit, elle reconnaît l'importance des principes d'équité, diversité et inclusion et des relations avec les Premiers Peuples.
- E) En tout temps la personne interne et résidente est assujettie aux politiques et règlements pédagogiques en vigueur à l'Université. La perte du statut d'interne ou de résident entraîne la perte des priviléges prévus à la présente convention collective.

---

## ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

---

- 1.01 Activité clinique :** Ensemble des activités liées aux soins vétérinaires et activités diagnostiques (notamment, mais non limitativement : consultations, hospitalisations, chirurgies, suivis des patients, activités de fonctionnement des services, actes diagnostiques, urgences, gestion des dossiers, activités en laboratoire diagnostique, rondes de transfert de cas, discussions de cas) ainsi qu'à la participation aux diverses activités d'enseignement clinique dispensées par la personne interne ou résidente à d'autres étudiants.

Ne sont donc pas des activités cliniques, notamment, mais non limitativement, le fait d'assister à des cours magistraux ou sous autres formes, les activités d'enseignement de type «*journal club*» ou «*book club*», les lectures cliniques ciblées/de

consolidation/dirigées, les études, la réalisation des projets de recherche, la préparation aux examens ou aux présentations orales, le fait de dispenser des conférences dans un congrès ou d'y participer.

**1.02** Activité clinique en clinique : Une activité clinique effectuée physiquement dans les locaux du CHUV, du CDVUM ou dans toute autre institution à l'externe où des stages cliniques sont effectués.

**1.03** Activité de fonctionnement des services : Contribution aux tâches collectives permettant d'assurer le bon fonctionnement des services cliniques (notamment, mais non limitativement : participation aux rencontres de fonctionnement du service, réunions, participation à l'enseignement aux étudiant(e)s en clinique, participation aux discussions organisationnelles et opérationnelles du service, participation à la logistique du service, participation aux consultations administratives du service, etc.).

**1.04** Année académique : Période pendant laquelle la personne interne ou résidente suit les stages et cumule les crédits requis pour compléter les activités prévues pour une année d'étude.

L'année académique débute au moment où la personne amorce le premier stage ou cours de son année d'études et se termine à la fin du dernier stage ou cours prévu pour cette même année. Ainsi, la date de début et de fin de l'année académique peut varier d'une personne à l'autre et celle-ci peut s'échelonner sur une période supérieure à douze (12) mois.

**1.05** Année universitaire : L'année universitaire commence le 1<sup>er</sup> septembre et se termine le 31 août de l'année suivante.

**1.06** CHUV : Centre hospitalier universitaire vétérinaire.

**1.07** Collège de spécialité : Organisme professionnel reconnu par l'American Board of Veterinary Specialties ou l'European Board of Veterinary Specialisation qui encadre la formation spécialisée, l'évaluation et la certification des vétérinaires dans un domaine de spécialité particulier de la médecine vétérinaire (ex. chirurgie, dermatologie, ophtalmologie, médecine interne, etc.).

Chaque collège de spécialité établit entre autres ses propres exigences de formation, supervise les programmes de résidence et administre les examens menant à l'obtention de la certification de spécialiste (par ex. : ACVS, ACVIM, ACVD, ACVO, ECVS, etc.).

**1.08** Conjoint :

- a) la personne liée à la personne interne ou résidente par un mariage ou une union civile ;
- b) la personne de sexe différent ou de même sexe, qui vit avec la personne interne ou résidente et qui sont les parents d'un même enfant ;
- c) la personne de sexe différent ou de même sexe, qui vit avec la personne interne ou résidente depuis au moins un (1) an.

**1.09** CDVUM : Centre de diagnostic vétérinaire de l'Université de Montréal.

**1.10** Frais professionnels d'urgence (FPU) : Montant supplémentaire payé au médecin vétérinaire pour se déplacer durant une période de garde pour une procédure. Ces frais sont payés sur une base horaire et le temps doit être facturé au client afin d'être remboursé au médecin vétérinaire. Il est fixé sur la base du temps contact avec l'animal.

**1.11** Garde : Il existe deux types de garde :

1) la garde à domicile est une période de temps, le soir, la nuit, les fins de semaine ou les jours fériés, pendant laquelle une personne résidente ou interne doit être disponible rapidement pour répondre à des besoins urgents à distance ou pour se rendre sur le lieu où elle doit exercer ses activités.

Pendant une garde à domicile, la personne résidente ou interne doit être joignable en tout temps.

Le temps pour répondre à des besoins à distance, le temps de déplacement et les activités effectuées sur le lieu où elles doivent être exercées sont compris dans la garde.

2) La garde en établissement est une période de temps, les fins de semaine ou les jours fériés, pendant laquelle une personne résidente ou interne doit être présente sur le lieu où elle doit exercer ses activités pour intervenir rapidement en cas de besoins urgents.

Les interventions sont comprises dans la garde.

**1.12** Garde dérangée : Période d'une garde à domicile pendant laquelle la personne interne ou résidente de garde doit effectuer ses tâches dans les locaux du CHUV ou du CDVUM.

**1.13** Garde sans supervision : Période de garde au cours de laquelle une personne interne ou résidente exerce ses fonctions cliniques sans qu'une personne vétérinaire en responsabilité soit disponible, sur place ou à distance, pour assurer une supervision directe ou indirecte, une assistance ou une validation de ses décisions professionnelles.

**1.14** Grief : Un grief est un désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

**1.15** Jour ouvrable : du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés.

**1.16** Officiers généraux : le recteur, les vice-recteurs et le secrétaire général.

**1.17** Parties : l'Université et le Syndicat.

**1.18** Personne interne spécialisée : Personne inscrite à un certificat d'internat de perfectionnement spécialisé en sciences appliquées vétérinaires (I.P.S.A.V.), programme académique de formation professionnelle spécialisée court d'une durée approximative d'un an.

**1.19** Personne superviseure : Personne chargée de l'encadrement direct d'un groupe personnes internes dans le cadre de ses activités cliniques et formatives.

**1.20** Responsable de stage : Médecin vétérinaire responsable de l'organisation, du fonctionnement et de la supervision clinique d'un service au CHUV et au CDVUM. Elle coordonne les activités cliniques, pédagogiques et administratives de son service.

**1.21** Salaire ou rémunération du vétérinaire spécialiste : Fait référence à la rémunération supplémentaire, forfaitaire versée à un vétérinaire spécialiste pour une semaine de clinique additionnelle à sa tâche prévue ou horaire (dans le cadre des FPU) à la suite d'une garde dérangée.

**1.22** Syndicat : Syndicat des résidentes et résidents et internes de la faculté de médecine vétérinaire - CSN.

**1.23** Université : Université de Montréal.

---

## ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

---

- 2.01** La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation émis le 20 juin 2024. Toute autre modification intervenue par la suite s'applique.
- 2.02** L'Université reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif des personnes salariées visées par le certificat d'accréditation aux fins de la négociation des conditions de travail et de l'application de la convention collective.
- 2.03** Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai raisonnable, à la demande des personnes représentantes de l'une ou l'autre des parties, afin de discuter de toute question d'intérêt commun.

Les parties conviennent de privilégier les démarches préventives, de développer les moyens de communication et de rechercher de bonne foi des solutions aux conflits.

---

## ARTICLE 3 – DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

---

- 3.01** L'Université possède, conformément à ses droits et obligations selon les lois qui la régissent, particulièrement sa Charte, ses Statuts et ses Règlements, les pouvoirs d'administrer et de diriger ses activités. Il est entendu que l'Université doit, dans l'exercice de ses pouvoirs, respecter les dispositions de la présente convention collective.
- 3.02** L'Université transmet au Syndicat une copie de tout règlement, avis ou directive émanant des officiers généraux de l'Université ou du vice-doyen aux affaires cliniques et à la formation professionnelle et s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées régies par la présente convention collective.
- 3.03** L'Université fournit au Syndicat un accès au progiciel de gestion lui permettant de générer une liste par ordre alphabétique contenant pour chaque personne interne ou résidente les renseignements suivants : le nom, le prénom, le numéro d'employé, l'adresse, l'adresse courriel et le ou les numéros de téléphone déclarés.

Selon la faisabilité technique, l'Université fournit aussi au Syndicat un accès au progiciel de gestion lui permettant de générer une liste par ordre alphabétique des années académiques de la personne interne ou résidente pour l'année universitaire en cours et pour les six (6) années universitaires précédentes.

Cette liste contient le numéro d'employé, le titre de fonction, l'échelon, la rémunération et la date de début et de fin de ses activités.

- 3.04** Les renseignements prévus à la clause 3.03 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 intéressées. Le Syndicat n'utilisera les informations relatives à l'adresse et au numéro de téléphone que pour communiquer avec ses membres et il s'engage à les garder confidentielles.
- 3.05** La personne interne ou résidente doit en tout temps, comme condition de maintien de ses priviléges, détenir un droit de pratique de l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec ou un droit d'exercice valide délivré par l'autorité compétente. De plus, la

personne interne doit avoir été admise au programme d'internat de perfectionnement en sciences appliquées vétérinaires (I.P.S.A.V.), qu'elle soit spécialisée ou non, alors que la personne résidente doit être inscrite au programme de Diplôme d'études Spécialisées (D.É.S).

Elle doit aussi en acquitter tous les frais associés.

---

## ARTICLE 4 – RÉGIME SYNDICAL

---

- 4.01** L'Université informe les personnes internes et résidentes de l'existence de la convention collective et leur indique le site informatique où celle-ci est disponible.

Lors de son embauche, l'Université doit informer la personne interne ou résidente qu'elle doit signer le formulaire d'adhésion syndical prévu au prochain alinéa.

Pour ce faire, il est entendu que l'Université doit informer la personne interne ou résidente de cette obligation et lui transmettre le lien électronique prévu à cet effet (Adhésion électronique). L'Université n'est pas tenue de prendre des actions supplémentaires si le formulaire d'adhésion n'est pas signé.

- 4.02** Le Syndicat fait parvenir à l'Université une copie des résolutions prises par l'Assemblée générale des membres au sujet des cotisations syndicales régulières ou spéciales.

Si l'assemblée générale du Syndicat décide de modifier la cotisation syndicale, le Syndicat transmet à la personne directrice des relations du travail la résolution prise par l'Assemblée générale du Syndicat ; telle copie doit lui parvenir au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date à laquelle l'Employeur doit effectuer le changement sur la paie.

- 4.03** L'Université prélève sur le salaire de chaque personne interne ou résidente régie par la présente convention collective un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.

- 4.04** L'Université remet mensuellement au Syndicat les montants retenus avec un état indiquant le montant prélevé pour chaque personne interne et résidente, sur support électronique ou informatique.

---

## ARTICLE 5 – LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

---

- 5.01** L'Université fournit au Syndicat les services suivants : accès au service de réservation de locaux, au courrier interne et au service de courriel, le tout dans le respect des politiques, règlements et procédures de l'Université.

Elle permet aussi au Syndicat d'utiliser le service de photocopie selon les tarifs et les normes établis par l'Université.

- 5.02** 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.

Le Syndicat peut distribuer aux personnes salariées régies par la présente convention le matériel d'information qu'il juge utile, pourvu que sa source soit clairement indiquée.

**5.03** Le Syndicat fait parvenir à l'Université, à titre d'information, la liste des membres de son Conseil exécutif. De plus, le Syndicat lui fait parvenir la liste de ses représentantes ou de ses représentants au comité paritaire prévus à la présente convention collective.

**5.04** Chaque année universitaire, une banque de trente (30) heures est accordée au Syndicat pour des libérations syndicales lors d'activités cliniques.

Ces heures peuvent être utilisées aux fins de rencontres du comité de relations du travail et pour toutes autres rencontres avec l'Université portant sur l'application ou la négociation de la convention collective ou pour leur préparation.

Le Syndicat peut obtenir la libération syndicale de chaque personne interne ou résidente à même cette banque pour un maximum de trois (3) heures consécutives trois (3) fois par année.

En plus de la banque prévue au premier alinéa, les personnes internes et résidentes peuvent obtenir des libérations syndicales sans perte de salaire pour les raisons évoquées au deuxième alinéa lors d'activités hors clinique, et ce, sans limitation des heures utilisées.

Que la demande soit pour des libérations syndicales lors d'activités cliniques à même la banque de trente (30) heures ou lors d'activités hors clinique, la demande d'absence doit être faite par la personne interne ou résidente à sa personne superviseure et à sa cheffe de service pour la personne interne et à sa personne directrice de programme pour la personne résidente et transmise à la direction des relations du travail. À moins d'urgence, la demande doit être formulée au moins un (1) mois en avance et ne sera pas refusée sans motif valable.

Un motif académique est un motif valable.

**5.05** Les parties conviennent de créer un Comité de relations du travail formé de :

- deux (2) personnes internes ou résidentes représentant le Syndicat ;
- deux (2) personnes représentant l'Université.

**5.06** Le mandat du Comité des relations du travail est de discuter de tout litige et toute question relative aux conditions de travail ou aux relations entre l'Université, d'une part, et le Syndicat et les personnes internes et résidentes, d'autre part, y compris des griefs.

**5.07** Le Comité peut être convoqué en tout temps à la demande de l'une des deux (2) parties.

**5.08** Des personnes conseillères extérieures de chacune des deux (2) parties ont le droit d'assister aux rencontres du Comité des relations du travail.

---

## ARTICLE 6 – DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

---

**6.01** Les parties et leurs représentants respectifs ainsi que les personnes salariées n'exercent ni directement ni indirectement de pression, contrainte, discrimination ou distinction injuste contre une personne salariée fondé sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ou l'exercice de tout droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour être une personne interne ou résidente est réputée non discriminatoire.

- 6.02** Toute personne interne ou résidente a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'Université prend les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, elle doit prendre les moyens raisonnables pour la faire cesser.

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, lesquels portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne salariée 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 atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

---

## **ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

---

- 7.01** Il est de l'intention des parties de régler équitablement tout grief ou problème relatif aux conditions de travail qui survient entre elles, et ce, dans les plus brefs délais.
- 7.02** Les parties peuvent soumettre, d'un commun accord, au Comité des relations du travail tout problème relatif aux conditions de travail, et ce, avant de recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Dans un tel cas, elles s'engagent à en discuter sans délai au Comité des relations du travail et à tenter de trouver une solution mutuellement satisfaisante. De plus, elles peuvent accepter, d'un commun accord, de suspendre les délais prévus à la clause 7.04.

- 7.03** Les parties conviennent de se conformer à la procédure suivante pour tenter de régler les griefs.

### **Première étape : Dépôt d'un grief**

- 7.04** Lorsque le Syndicat désire déposer un grief, il doit le formuler par écrit et le transmettre par courriel à l'adresse : [relationstravail@drh.umontreal.ca](mailto:relationstravail@drh.umontreal.ca).

Ce grief doit être transmis dans les trente-cinq (35) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle et dont la preuve lui incombe, mais n'excédant pas un délai de cent quatre-vingts (180) jours de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

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.

- 7.05** Le grief doit contenir un exposé des motifs, le nom de la ou des personnes visées, les articles et les clauses de la convention s'y rapportant ainsi que le correctif demandé.

Une erreur technique, dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas la nullité. Le libellé du grief de même que la mention des clauses de la convention collective s'y rapportant peuvent être amendés avant l'audition de l'arbitrage au moyen d'un avis écrit

à l'autre partie. Cependant, un tel amendement ne doit pas avoir pour effet de changer la nature du grief.

### **Deuxième étape : le référé à l'arbitrage**

- 7.06** Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, la division des relations du travail doit donner sa réponse par écrit au Syndicat. Si la réponse ne règle pas le grief ou s'il n'y a pas de réponse, le Syndicat peut porter le grief à l'ordre du jour du prochain Comité des relations du travail qui suit la fin du délai de réponse de la division des relations du travail.
- 7.07** Un grief non réglé après discussion entre les parties peut être référé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties :
- a)** Les parties s'entendent que les arbitres suivants soient désignés pour entendre et décider tous les griefs soumis en vertu de la présente convention et qu'ils agiront alternativement pour entendre chacun des griefs :
    - Johanne Cavé ;
    - Yves Saint-André ;
    - Frédéric Tremblay ;
    - Valérie Korozs.
  - b)** Dans le cas où une personne arbitre cesserait de pratiquer ou advenant son décès, il incombe aux parties de désigner une remplaçante ou un remplaçant 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 aucun de ces arbitres ne peut agir, les parties s'entendent sur le choix d'un autre arbitre. À défaut d'une entente, les parties demandent au ministre du Travail d'en nommer un ou une.
  - e)** Les honoraires et les frais de l'arbitre sont répartis également entre les parties. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer des frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.
  - f)** L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective ; il ou elle ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. La décision de l'arbitre est finale et sans appel.
- 7.08** Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur ; cependant, ils peuvent être prolongés par entente écrite entre l'Université et le Syndicat.
- 7.09** Pour une audition dont la durée est consensuellement évaluée à une (1) journée, les parties peuvent s'entendre pour recourir à un Service d'arbitrage accéléré.

---

## **ARTICLE 8 – ENGAGEMENT**

---

- 8.01** La durée d'engagement des personnes internes et résidentes est de durée déterminée et est corolaire à la durée des programmes d'études (normalement environ (1) an pour une personne interne et environ trois (3) ou quatre (4) ans pour une personne résidente).

---

## ARTICLE 9 – HORAIRE DE TRAVAIL

---

- 9.01** L'horaire des personnes internes et résidentes est déterminé par l'Université et est assujetti aux responsabilités inhérentes aux activités des personnes internes et résidentes, aux activités des endroits où elles œuvrent ainsi qu'aux exigences de leur programme d'études.

Leur horaire peut être fixé à toute heure de la journée. Les personnes internes et résidentes participent, entre autres, au service de garde les soirs, nuits, fins de semaine et jours fériés.

Le présent article encadre les horaires des personnes internes et résidentes, mais il est possible d'y déroger pour des exigences imposées par les collèges de spécialité pour les personnes résidentes ou pour des exigences académiques pour les personnes internes.

- 9.02** Sauf dispositions contraires, la personne interne peut avoir à effectuer des activités cliniques en clinique pendant toute la durée de son engagement, et ce, jusqu'à un maximum de quarante-sept (47) semaines par année académique.

Sauf dispositions contraires, lors des semaines hors-clinique, la personne interne peut être appelée à effectuer certaines activités cliniques comme le suivi de patients et de dossiers, des gardes, participer à des activités de fonctionnement des services, etc.

- 9.03** Sauf dispositions contraires, la personne résidente effectue des activités cliniques en clinique jusqu'à un maximum de trente-huit (38) semaines par année académique.

Sauf dispositions contraires, lors des semaines hors-clinique, la personne résidente peut être appelée à effectuer certaines activités cliniques comme le suivi de patients et de dossiers, des gardes, participer à des activités de fonctionnement des services, etc.

- 9.04** **Congé pour études des examens de spécialité (Collèges de spécialité)** : La personne résidente qui doit passer un ou des examens dans le cadre de l'obtention de son diplôme du collège de spécialité (examens de qualification et/ou de certification) pendant son programme de résidence a droit à un congé pour études durant un minimum de quatre (4) semaines précédent chaque examen. Ces semaines doivent être continues à moins d'entente entre la personne résidente et la personne qui le supervise, à la demande de la personne résidente. Pendant ces semaines, l'Université ne peut demander à la personne résidente d'effectuer des gardes ou de participer aux activités de fonctionnement des services.

- 9.05** Sauf dispositions contraires, les personnes internes (sauf les personnes internes spécialisées) doivent effectuer des gardes lorsque requis, sans toutefois excéder vingt (20) semaines (ou cent quarante (140) jours) de garde par année académique.

Sauf dispositions contraires, les personnes résidentes et internes spécialisées dont le programme prévoit des gardes à domicile doivent effectuer des gardes lorsque requis, sans toutefois excéder dix-sept virgule trois (17,3) semaines (ou cent vingt et un (121) jours) de garde par année académique.

Les personnes résidentes dont le programme prévoit des gardes en établissement doivent effectuer des gardes lorsque requis, sans toutefois excéder trente-cinq (35) jours de garde par année académique.

Nonobstant ce qui précède, lors de situations exceptionnelles, les personnes internes spécialisées et résidentes peuvent être appelées à faire des gardes supplémentaires.

**9.06** La personne interne ou résidente ne peut être appelée à effectuer plus de quatorze (14) jours consécutifs de garde.

**9.07** Les heures d'activités cliniques excluant les gardes doivent être limitées à un maximum de soixante (60) heures par semaine.

Si l'Université demande à une personne interne ou résidente de dépasser ce nombre d'heures dans une semaine, elle s'engage à réaménager l'horaire de la personne dans les deux (2) semaines qui suivront pour qu'elle puisse, en moyenne, faire au maximum soixante (60) heures par semaine dans ces trois (3) semaines.

S'il est impossible de respecter la reprise des heures tel que prescrit à l'alinéa précédent, l'Université prendra entente avec la personne interne ou résidente pour que ces heures soient reprises à un moment ultérieur.

**9.08** Excluant les gardes, à moins de circonstances exceptionnelles, les activités cliniques en clinique ne peuvent excéder seize (16) heures consécutives.

**9.09** Excluant les jours pendant lesquels une période de garde est prévue, les personnes internes ou résidentes doivent avoir au moins huit (8) heures de repos entre deux (2) périodes d'activités cliniques. Cette période de repos, nonobstant la clause 9.13, peut être entrecoupée d'au maximum un dérangement téléphonique.

**9.10** Les personnes internes ou résidentes doivent bénéficier d'un minimum de deux (2) jours consécutifs de repos par période de quatorze (14) jours d'activités cliniques en clinique.

**9.11** Lorsque la personne interne ou résidente est en garde à domicile et qu'elle effectue des activités cliniques en clinique (incluant les activités cliniques en clinique lors d'une garde dérangée) durant dix-huit (18) heures du début d'un quart de travail le matin au début d'un autre quart de travail le lendemain matin, elle bénéficie d'une période de repos d'un minimum de huit (8) heures consécutives après le transfert des cas le lendemain matin s'il y a lieu.

S'il est impossible pour la personne interne ou résidente d'être en période de repos suite au transfert des cas parce que son absence entraînerait un bris de soins à un patient, il doit rester en clinique au maximum jusqu'à neuf heures (9 h).

Pour les fins de semaine de garde à domicile (du vendredi soir au lundi matin), si l'Université ne permet pas à la personne interne ou résidente d'avoir les huit (8) heures consécutives de repos prévues au premier alinéa, cette dernière bénéficie de quatorze (14) heures de repos consécutives le jour suivant la fin de semaine après le transfert de cas du matin s'il y a lieu. Avec les adaptations nécessaires, lorsqu'un jour férié survient immédiatement avant ou après une fin de semaine de garde, ce jour férié s'ajoute à la fin de semaine de garde.

**9.12** Selon la discipline, la personne interne effectue des activités cliniques de nuit jusqu'à un maximum de douze (12) semaines par année.

La personne interne ou résidente qui complète une semaine de nuit et qui revient sur un autre horaire doit bénéficier d'un minimum de deux (2) jours consécutifs de repos avant de reprendre ses activités cliniques.

Pour les fins de cette clause, pour qu'une activité clinique soit considérée comme de nuit, il doit être prévu que la personne interne ou résidente travaille au moins six (6) heures entre minuit et huit heures (8 h).

- 9.13** Lors d'un repos, l'Université ne peut demander à la personne interne ou résidente d'effectuer des suivis de patients ou de dossiers ou de participer aux activités de fonctionnement des services.
- 9.14** Les clauses 9.07 à 9.12 ne s'appliquent pas aux personnes internes et résidentes en stage à l'extérieur des murs de l'Université.

---

## ARTICLE 10 – FONCTIONS

---

- 10.01** Dans le cadre de son programme d'études, la personne interne ou résidente doit effectuer toute tâche qui lui est confiée par son directeur de programme.
- 10.02** **Personne interne (IPSAV)** : Tout en se conformant aux règles universitaires en vigueur (règlements, politiques, procédures, etc.) et à son programme d'études, les tâches et responsabilités de la personne interne, lors de ses activités cliniques, sont notamment les suivantes :
- Collaborer à dispenser les soins médicaux requis par les patients, incluant notamment la prise en charge initiale des animaux, l'évaluation clinique, la communication avec les propriétaires des patients, la prescription de tests diagnostiques et l'élaboration de plans de traitement ;
  - Participer au service de garde les soirs, nuits, fins de semaine et jours fériés ;
  - Assurer la continuité des soins des animaux hospitalisés en dehors des heures normales de travail (soir, nuit, fins de semaine, congés fériés) ou lorsque requis ;
  - Participer aux diverses activités d'enseignement selon les exigences des différents secteurs ou services.
- La liste des tâches et responsabilités ci-dessus énumérées est sommaire et indicative. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par une personne interne.
- 10.03** **Personne résidente (DÉS)** : Tout en se conformant aux règles universitaires en vigueur (règlements, politiques, procédures, etc.) et à son programme d'études, les tâches et responsabilités de la personne résidente, lors de ses activités cliniques, ou en laboratoire sont notamment les suivantes :
- Collaborer à dispenser les soins médicaux requis par les patients, incluant notamment la prise en charge initiale des animaux, l'évaluation clinique, la communication avec les propriétaires des patients, la prescription de tests diagnostiques et l'élaboration de plans de traitement ;
  - Participer au service de garde les soirs, nuits, fins de semaine et jours fériés ;
  - Collaborer à dispenser les services cliniques et/ou diagnostiques au laboratoire dans lequel elle œuvre ;
  - Assurer la continuité des soins des animaux hospitalisés en dehors des heures normales de travail (soir, nuit, fins de semaine, congés fériés) ou lorsque requis ;
  - Participer aux diverses activités d'enseignement selon les exigences des différents secteurs ou services ;
  - Collaborer à des travaux pratiques ;
  - Dispenser des conférences dans le domaine de sa spécialité ou connexes à sa discipline ;
  - Peut être appelée à coordonner les activités cliniques et pédagogiques d'étudiants de premier cycle et d'internes.

La liste des tâches et responsabilités ci-dessus énumérées est sommaire et indicative. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par une personne résidente.

- 10.04** La personne résidente ou interne peut être assignée à toute tâche de soutien ou administrative, mais l'Université tentera de maximiser les tâches ayant une valeur ajoutée dans la formation et le développement professionnel de celle-ci.

---

## ARTICLE 11 – RÉMUNÉRATION

---

- 11.01** En compensation du temps consacré à l'exercice de leurs fonctions, les personnes internes et résidentes reçoivent une rémunération forfaitaire annuelle de base.

La rémunération forfaitaire annuelle globale inclut l'indemnité compensatrice pour avantages sociaux de trois pour cent (3 %) prévue à la clause 11.04.

	Échelon*	1 <sup>er</sup> mai 2025 au 30 avril 2026		
		Rémunération de base	Avantages sociaux (3 %)	Rémunération globale
Personne interne		26 213,59 \$	786,41 \$	27 000 \$
Personne résidente sans garde	1 <sup>ère</sup> année académique	31 024,27 \$	930,73 \$	31 955 \$
	2 <sup>ième</sup> année académique	33 094,17 \$	992,83 \$	34 087 \$
	3 <sup>ième</sup> année académique	35 164,08 \$	1 054,92 \$	36 219 \$
Personne résidente avec gardes en établissement**	1 <sup>ère</sup> année académique	33 980,58 \$	1 019,42 \$	35 000 \$
	2 <sup>ième</sup> année académique	36 050,49 \$	1 081,51 \$	37 132 \$
	3 <sup>ième</sup> année académique	38 120,39 \$	1 143,61 \$	39 264 \$
Personne résidente avec gardes à domicile**	1 <sup>ère</sup> année académique	36 063,11 \$	1 081,89 \$	37 145 \$
	2 <sup>ième</sup> année académique	38 133,01 \$	1 143,99 \$	39 277 \$
	3 <sup>ième</sup> année académique	40 202,91 \$	1 206,09 \$	41 409 \$

\*Si le programme académique d'une personne résidente se fait en plus de trois (3) années académiques, elle bénéficiera de l'échelon de rémunération 3 lors de cette quatrième année.

\*\* Les personnes résidentes avec gardes en établissement et celles avec gardes à domicile sont celles dont des gardes obligatoires sont prévues dans leur programme académique.

- 11.02** En application de la clause 11.01, la rémunération forfaitaire annuelle de base de la personne interne ou résidente est fixée dès le début de chaque année académique et restera la même tout au long de celle-ci.
- 11.03** La rémunération forfaitaire de base prévue à la clause 11.01 étant annuelle, tous les congés rémunérés, incluant ceux pour vacances (6 %) et jours fériés (3,6 %) sont inclus dans celle-ci.

**11.04** Afin de compenser l'absence de certains avantages sociaux, l'Université verse une indemnité égale à trois pour cent (3 %) de la rémunération forfaitaire annuelle de base prévue à la clause 11.01.

**11.05** La rémunération est versée par virement bancaire dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Canada à toutes les deux semaines et est assujettie aux retenues fiscales usuelles

La rémunération forfaitaire annuelle globale prévue à la clause 11.01 est versée pour toute la durée de l'année académique de la personne interne ou résidente.

Si, pour quelque raison, une personne interne ou résidente ne termine pas son année académique, elle recevra sa rémunération forfaitaire globale au prorata du temps effectivement effectué.

À la demande d'une personne interne ou résidente et dans des situations exceptionnelles où les exigences du programme sont remplies avant la fin de l'année académique, la personne vice-doyenne aux affaires cliniques et à la formation professionnelle, de concert avec la personne directrice du programme, peut réduire la durée de la dernière année de son programme académique. Dans ce cas, la rémunération de cette personne interne ou résidente sera réduite au prorata de la durée de ladite réduction.

Nonobstant le premier alinéa de la présente clause, si, pour quelque raison que ce soit (plus de cinq (5) jours de congé pris pendant l'année, stage échoué à reprendre, désinscription temporaire, permis d'étude suspendu, etc.), l'année académique de la personne interne ou résidente doit être prolongée, elle ne sera pas rémunérée plus que la rémunération forfaitaire annuelle globale prévue et ce, même si elle effectue des activités cliniques pendant plus d'un an.

Nonobstant le premier alinéa de la présente clause, si une personne interne ou résidente doit s'absenter pour une période de plus de cinq (5) jours consécutifs, le versement de sa rémunération forfaitaire annuelle globale sera suspendu pour être repris lors de son retour au travail.

**11.06 Gardes supplémentaires :**

a) Gardes à domicile supplémentaires : Les personnes internes spécialisées et résidentes rémunérées selon les échelons 1 ou 2 de l'échelle de rémunération (1<sup>ère</sup> ou 2<sup>ième</sup> année académique) et dont le programme prévoit des gardes à domicile peuvent être appelées à effectuer des gardes à domicile sous supervision en supplément de celles prévues à la clause 9.05.

Un maximum de quatre (4) semaines supplémentaires de garde à domicile sous supervision pourra être exigé à la personne interne spécialisée ou résidente. Au-delà de ces semaines, la personne directrice du département de sciences cliniques sera informée par écrit et seule cette personne pourra autoriser la personne interne spécialisée ou résidente à en faire plus.

Les personnes internes spécialisées et résidentes rémunérées selon les échelons 1 ou 2 de l'échelle de rémunération (1<sup>ère</sup> ou 2<sup>ième</sup> année académique) qui effectuent des gardes à domicile supplémentaires sous supervision reçoivent cinquante pour cent (50 %) du salaire versé pour une période de garde prévue pour les vétérinaires spécialistes de leur discipline travaillant au CHUV pour être de garde les soirs, les nuits, les fins de semaine et les jours fériés, et ce, sans versement de frais professionnels d'urgence (FPU).

- b)** Gardes en établissement supplémentaires : Les personnes résidentes dont le programme prévoit des gardes en établissement peuvent être appelées à effectuer des gardes en établissement en supplément de celles prévues à la clause 9.05.

Les personnes résidentes qui effectuent des gardes en établissement supplémentaires reçoivent la somme forfaitaire de cent soixante-quinze dollars (175 \$) par jour de garde.

#### **11.07 Autres situations impliquant le versement d'une rémunération supplémentaire :**

- a)** Indépendamment du nombre de jours de garde prévus à la clause 9.05, les personnes internes spécialisées et résidentes qui effectuent des gardes à domicile reçoivent cent pour cent (100 %) du salaire versé pour une période de garde à domicile prévue pour les vétérinaires spécialistes de leur discipline travaillant au CHUV pour être de garde les soirs, les nuits, les fins de semaine et les jours fériés en l'absence de vétérinaire spécialiste dans l'horaire de garde, et ce sans supervision. Ces jours ne sont pas comptabilisés en vertu de la clause 9.05.

L'alinéa précédent s'applique pour les personnes internes spécialisées et résidentes rémunérées selon les échelons 1 et 2 de l'échelle de rémunération uniquement dans les situations exceptionnelles. Pour qu'une telle situation puisse être acceptée, un justificatif incluant une explication de la situation et une confirmation de la compétence de la personne ainsi que l'autorisation de la direction du programme seront requis.

Sauf exception et si autorisé par la direction des services professionnels du CHUV (ou du bureau du vice-décanat aux affaires cliniques et à la formation professionnelle en absence de personne représentant la direction des services professionnels), il n'est pas possible de cumuler le travail de deux (2) vétérinaires de garde pour une même plage horaire.

Dans la situation prévue au premier alinéa, les personnes internes spécialisées et résidentes recevront aussi des frais professionnels d'urgence (FPU) si elles doivent se déplacer durant une période de garde pour une procédure. Ces frais seront payés sur une base horaire selon le temps en contact avec le patient et la personne interne spécialisée ou résidente devra faire en sorte que le temps soit facturé au client afin d'être remboursée. Les personnes résidentes rémunérées selon l'échelon 3 de l'échelle de rémunération (3<sup>ème</sup> année académique) recevront soixante-quinze pour cent (75 %) des Frais professionnels d'urgence versés en pareil cas aux vétérinaires spécialistes de leur discipline travaillant au CHUV, à titre de rémunération tandis que les personnes internes spécialisées et résidentes rémunérées selon les échelons 1 et 2 de l'échelle de rémunération (1<sup>ère</sup> ou 2<sup>ème</sup> année académique) en recevront cinquante pour cent (50 %).

Un maximum de quatre (4) semaines de garde à domicile en vertu du présent paragraphe a) pourra être exigé à la personne interne spécialisée ou résidente. Au-delà de ces semaines, la personne directrice du département de sciences cliniques sera informée par écrit et seule cette personne pourra autoriser la personne interne spécialisée ou résidente à en faire plus.

- b)** Prestation journées cliniques supplémentaires : Après entente avec la direction de programme et l'autorisation la direction des services professionnels du CHUV, la personne résidente rémunérée selon l'échelon 3 de l'échelle de rémunération (3<sup>ème</sup> année académique) pourra exceptionnellement compléter des plages de travail habituelles dans son service, sans supervision, en remplacement d'un vétérinaire du service. Elle recevra alors soixante-quinze pour cent (75 %) de la

rémunération versée pour toute journée additionnelle effectuée sur une plage horaire habituelle par un vétérinaire spécialiste du service travaillant au CHUV.

De façon exceptionnelle et seulement en produisant un justificatif incluant une explication de la situation et une confirmation de la compétence de la personne concernée par la direction du programme et son autorisation par cette dernière, la personne interne spécialisée ou résidente rémunérée selon les échelons 1 et 2 de l'échelle de rémunération peut avoir à remplir ces fonctions, le tout, en ayant droit à la même rémunération.

## **11.08 Indexation des taux et échelles**

### **Pour la période du 1er mai 2026 au 30 avril 2027**

Les taux des échelles de salaire en vigueur au 30 avril 2026 sont majorés au 1er mai 2026 du pourcentage d'indexation le plus élevé entre deux virgule cinq pour cent (2,5 %) ou le pourcentage d'indexation des échelles, excluant toute somme forfaitaire, augmentation d'échelons, modification de la structure salariale ou autre forme d'augmentation, qui sera consenti par le Gouvernement du Québec, conformément aux Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec pour l'année visée.

### **Indexation salariale pour la protection du pouvoir d'achat pour la période du 1er mai 2026 au 30 avril 2027**

Si le pourcentage d'indexation des échelles – incluant l'ajustement du pourcentage d'indexation pour la protection du pouvoir d'achat, mais excluant toute somme forfaitaire, augmentation d'échelons, modification de la structure salariale ou autre forme d'augmentation – qui sera consenti par le Gouvernement du Québec, conformément aux Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec pour l'année visée est supérieur à deux virgule cinq pour cent (2,5 %), l'indexation de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) pourra être rehaussée jusqu'à un maximum d'un pour cent (1 %) pour un total potentiel de trois virgule cinq pour cent (3,5 %).

### **Pour la période du 1er mai 2027 au 30 avril 2028**

Les taux des échelles de salaire en vigueur au 30 avril 2027 sont majorés au 1er mai 2027 du pourcentage d'indexation le plus élevé entre trois virgule cinq pour cent (3,5 %) ou le pourcentage d'indexation des échelles, excluant toute somme forfaitaire, augmentation d'échelons, modification de la structure salariale ou autre forme d'augmentation, qui sera consenti par le Gouvernement du Québec, conformément aux Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec pour l'année visée.

### **Indexation salariale pour la protection du pouvoir d'achat pour la période du 1er mai 2027 au 30 avril 2028**

Si le pourcentage d'indexation des échelles – incluant l'ajustement du pourcentage d'indexation pour la protection du pouvoir d'achat, mais excluant toute somme forfaitaire, augmentation d'échelons, modification de la structure salariale ou autre forme d'augmentation – qui sera consenti par le Gouvernement du Québec, conformément aux Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec pour l'année visée est supérieur à trois virgule cinq pour cent (3,5 %), l'indexation de trois virgule cinq pourcent (3,5 %) pourra être rehaussée jusqu'à un maximum d'un pour cent (1 %) pour un total potentiel de quatre virgule cinq pour cent (4,5 %).

- 11.09** Avant de réclamer à une personne interne ou résidente le remboursement d'une somme d'argent à laquelle elle n'avait pas droit, l'Université consulte la personne quant aux modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Université fixe les modalités de remboursement.

---

## ARTICLE 12 – MESURES DISCIPLINAIRES

---

### Règles concernant le statut d'étudiant

- 12.01** La personne interne ou résidente doit en tout temps respecter les règles universitaires (règlements, politiques, procédures, etc.) concernant les personnes étudiantes, à défaut de quoi, elle s'expose aux sanctions qui y sont prévues.

Les règles universitaires incluent, entre autres, les règles facultaires, départementales ainsi que les règles du CHUV et du CDVUM.

- 12.02** Pour maintenir son statut, la personne interne ou résidente doit en tout temps conserver en règle son statut étudiant au programme d'internat de perfectionnement en sciences appliquées vétérinaires (I.P.S.A.V.), qu'il soit spécialisé ou non, ou du programme de Diplôme d'études Spécialisées (D.E.S), selon le cas. La décision de l'Université d'exclure une personne interne ou résidente du programme ou de lui imposer une sanction en vertu des règles universitaires concernant les personnes étudiantes est exclue de la procédure de grief.

### Processus disciplinaire

- 12.03** Nonobstant les clauses 12.01 et 12.02, la réprimande, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être imposées à la personne interne ou résidente selon la gravité et la fréquence de la faute reprochée. L'Université ne recourra pas à des mesures disciplinaires sans une cause juste et suffisante.

Le processus disciplinaire et celui en vertu des règles universitaires concernant les personnes étudiantes sont deux processus distincts qui peuvent avoir lieu simultanément ou non.

Les clauses 12.04 à 12.08 s'appliquent aux mesures disciplinaires prévues à la présente clause.

- 12.04** Tout avis contenant une mesure disciplinaire est expédié à la personne salariée dans un délai raisonnable suivant l'infraction ou sa connaissance par l'Université.

Lorsque l'Université remet une mesure disciplinaire, elle en fait parvenir une copie au Syndicat.

- 12.05** Dans le cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Université.

- 12.06** La personne salariée convoquée par l'Université pour des raisons disciplinaires a le droit de se faire accompagner d'une personne représentante syndicale.

- 12.07** Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée ne sera pas invoquée contre elle et sera retirée du dossier si, au cours des douze (12) mois suivants, il n'y a eu aucune autre infraction disciplinaire.

Conformément à l'article 97.1 de la Loi sur les normes du travail (c. N -1.1), l'alinéa précédent ne s'applique pas pour les mesures disciplinaires imposées en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, ou d'une inconduite relative à la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (c. S -2.1) sanctionnée suivant l'application de la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel de l'Université.

- 12.08** Un congédiement implique pour la personne salariée la perte de tous ses droits à l'Université, sauf ceux relatifs à la période précédant la date du congédiement, le tout sous réserve de son droit de recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage pour contester son congédiement.

---

## ARTICLE 13 – CONGÉS

---

- 13.01** La personne interne ou résidente a droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées par année académique selon un horaire établi par l'Université.
- 13.02** L'Université reconnaît à la personne interne ou résidente les jours fériés, chômés et payés suivants :
- Le 1er janvier (Jour de l'An) ;
  - Le lundi de Pâques (date variable) ;
  - Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes) ;
  - Le 24 juin (jour de la fête nationale) ;
  - Le 1er juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet (fête du Canada) ;
  - Le premier lundi de septembre (fête du Travail) ;
  - Le 30 septembre (Journée nationale de la vérité et de la réconciliation)<sup>1</sup> ;
  - Le deuxième lundi d'octobre (Actions de grâces) ;
  - Le 25 décembre (Noël).
- 13.03** Si l'un des jours fériés en vertu de la clause 13.02 coïncide avec la période des vacances de la personne interne ou résidente ou avec l'un des jours de repos hebdomadaires prévus à son horaire, elle bénéficie d'une remise du jour férié à une date convenue entre elle et sa personne superviseure.
- 13.04** Si une personne interne ou résidente doit exercer des activités lors d'un jour férié, elle bénéficie d'une remise du jour férié à une date convenue entre elle et sa personne superviseure, mais cette journée doit être prise dans les trois (3) semaines précédant ou suivant ce jour.
- 13.05** Pour le jour de la Fête nationale, nonobstant les clauses 13.03 et 13.04, les dispositions suivantes s'appliquent :

Lorsque le 24 juin tombe un dimanche et que cette journée n'est normalement pas un jour d'exercice pour la personne interne ou résidente, celle-ci peut s'absenter le 25 juin.

---

<sup>1</sup> Lorsque le 30 septembre sera un lundi, un samedi ou un dimanche, le jour férié de la journée nationale de la vérité et de la réconciliation sera observé le vendredi précédent.

Si le gouvernement du Québec ajoute un jour férié pour souligner la journée nationale de la vérité et de la réconciliation à la liste des fériés prévus à la Loi sur les normes du travail, les modalités d'application obligatoires entourant ce férié qui seront imposées par le gouvernement du Québec, auront préséance sur les modalités prévues à la présente entente, en cas d'incompatibilité. De plus, ce jour férié ajouté par le gouvernement du Québec ne pourra avoir pour effet de donner un jour férié supplémentaire aux personnes salariées de l'Université.

Si, en raison de la nature des activités, les activités ne sont pas interrompues le 24 juin et que la personne interne ou résidente est tenue d'être présente, celle-ci a droit à un congé compensatoire d'une journée qui doit être pris le jour ouvrable précédent ou suivant le 24 juin.

Lorsque le 24 juin tombe un jour qui n'est pas prévu à l'horaire de la personne interne ou résidente, elle a droit à un congé compensatoire d'une journée qui doit être pris au cours de l'année académique.

- 13.06** La personne interne ou résidente doit rapporter sans délai toute absence à la personne sous supervision de son stage et à la direction de programme. Lors d'absences de plus de deux (2) jours consécutifs, la direction du programme devra statuer sur les modalités de reprise ou de poursuite du stage.

Les absences au-delà de cinq (5) jours dans une même année académique devront faire l'objet d'une discussion avec la direction du programme et la personne vice-doyenne responsable afin que ces dernières trouvent des modalités à mettre en place pour la poursuite du programme de la personne interne ou résidente. Ces modalités peuvent entraîner, entre autres, l'extension de l'année académique (et du programme d'études) et ne peuvent faire l'objet d'un grief.

- 13.07** Une personne interne ou résidente peut s'absenter pendant dix (10) journées par année pour cause de maladie ou pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou conjointe, ou en raison de l'état de santé d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle elle agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26).

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Université y consent.

L'Université peut demander à la personne interne ou résidente de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

La personne interne ou résidente doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les cinq (5) premiers jours de congé par année académique pour les raisons mentionnées au premier alinéa le sont, sans perte de rémunération.

- 13.08** Une personne interne ou résidente peut s'absenter :

- pendant cinq (5) journées à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- une (1) journée à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

- 13.09** Une personne interne ou résidente peut s'absenter une (1) journée le jour de son mariage ou de son union civile ou celui de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

- 13.10** Une personne interne ou résidente peut s'absenter cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de son enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet de grossesse pour

autrui, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse.

La personne interne ou résidente qui a donné naissance à un enfant dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui a droit au congé prévu au premier alinéa.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne interne ou résidente. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse. Dans le cas d'un projet de grossesse pour autrui, ce délai s'applique à compter de la naissance de l'enfant pour la personne interne ou résidente qui lui a donné naissance et à compter du moment où il lui est confié pour la personne interne ou résidente qui est partie au projet parental impliquant une grossesse pour autrui.

- 13.11** Une personne interne ou résidente peut s'absenter pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par un professionnel de la santé habilité à cette fin.

---

## ARTICLE 14 – DIVERS

---

- 14.01** La personne interne ou résidente dispose d'une aide financière afin de se procurer des chaussures ou bottes de sécurité selon les règles établies dans son service clinique.

- 14.02** L'Université rembourse les frais de voyage et de séjour encourus par la personne interne ou résidente dans le cadre de ses activités cliniques dûment autorisées au préalable par l'Université, conformément aux directives en vigueur à l'Université.

L'Université détermine le moyen de transport à utiliser.

- 14.03** L'Université rend disponible à la personne interne ou résidente des sarraus, vêtements de clinique et des uniformes de chirurgie. L'entretien de ces vêtements est à la charge de l'Université.

- 14.04** La personne interne ou résidente doit obligatoirement déclarer au vice-décanat aux affaires cliniques et à la formation professionnelle toute activité de pratique de la médecine vétérinaire hors programme afin d'éviter tout conflit d'intérêts. Une autorisation écrite devra être obtenue avant de pouvoir exercer cette activité hors programme.

- 14.05** Il est de la responsabilité de la personne interne ou résidente de consulter et de conserver ses relevés de paie et ses feuillets fiscaux lorsqu'ils sont disponibles.

Une personne interne ou résidente qui n'est plus à l'emploi de l'Université et qui désire accéder à ses feuillets fiscaux ou à ses bulletins de paie peut le faire à par le biais d'une demande écrite à la direction des ressources humaines.

Suite à une telle demande, l'Université ne peut être contrainte qu'à fournir un maximum de deux (2) relevés de paie.

- 14.06** La personne interne ou résidente doit en tout temps respecter le code de déontologie et les règles en vigueur de l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec.

---

## ARTICLE 15 –DURÉE ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

---

**15.01** La présente convention est conclue pour la période débutant à sa signature jusqu'au 30 avril 2028. Elle entre en vigueur lors de la date de sa signature.

La nouvelle rémunération forfaitaire annuelle prévue à la clause 11.01 entrera en vigueur à la signature de la convention collective et il est entendu que cela signifie que cette rémunération sera versée au prorata de ce qu'il reste à payer dans l'année académique en cours pour la personne interne ou résidente.

La convention collective n'a aucun effet rétroactif, sauf pour ce qui y est expressément convenu ci-bas :

- a) Nonobstant le premier alinéa, l'article 9 (horaire de travail) entrera en vigueur un mois après la signature de la convention collective ;
- b) À titre de compensation pour l'absence de rétroactivité, les personnes internes et résidentes énumérées à l'Annexe E de la présente convention collective recevront chacune un montant forfaitaire de mille neuf cent quarante et un dollars et soixantequinze sous (1 941,75 \$) brut auquel seront prélevées les déductions applicables.
- c) Les montants qui seront dus aux personnes internes et résidentes résultant de la modification des échelles salariales en vertu de la clause 11.01 de la présente convention sont payables dans les cent-vingt (120) jours de la signature de la présente convention collective.

Les échelles salariales devront avoir été modifiées en vue du paiement périodique de la rémunération par l'Université dans le même délai.

**15.02** La présente convention collective continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

**15.03** L'Université s'engage à prendre fait et cause de toute personne interne ou résidente dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de ses fonctions et convient de n'exercer elle-même contre elle aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part de la personne interne ou résidente dont la preuve incombe à l'Université.

**15.04** 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 des activités dans le but de réduire le rendement normal des personnes salariées.

**15.05** Dans les soixante (60) jours suivant le dépôt au ministère du Travail, l'Université rend la convention collective publique sur le site Internet de la Direction des ressources humaines.

**15.06** Les annexes de cette convention collective en font partie intégrante.

**15.07** Lorsque le Syndicat obtient un mandat de grève ou que l'Université est en voie de déclencher un lock-out, les parties évalueront sans délai la nécessité de convenir d'un protocole de grève ou de lock-out, notamment en respect des obligations déontologiques et des études, et en fonction des besoins actifs du moment et des effectifs cadres présents pour accomplir les tâches, le tout afin d'éviter la détérioration grave de l'état de santé des animaux (pouvant aller jusqu'à la mort) sous les soins de l'Université.

Il est reconnu qu'en l'absence d'entente entre les parties, l'employeur saisit le Tribunal administratif du travail en vertu de l'article 109.3 C.t. ou de tout autre article pertinent afin que le Tribunal détermine si des services sont nécessaires pour, entre autres, éviter la détérioration grave de l'état de santé des animaux (pouvant aller jusqu'à la mort) sous les soins de l'Université.

Si une ou des personnes salariées sont dans l'obligation de rendre des services suite à une entente entre les parties ou à une décision du Tribunal, les dispositions de la convention collective et toutes les lois d'ordre public en vigueur s'appliquent.

Si une ou des questions soulevées étaient jugées comme ne faisant pas partie de la compétence attributive du Tribunal, elles seront tranchées par un arbitre lors d'un arbitrage accéléré.

- 15.08** Les parties reconnaissent, conformément à l'article 14.06 de la convention collective, que l'obligation de la personne interne ou résidente de respecter le code de déontologie et les règles en vigueur de l'Ordre des médecins vétérinaires s'appliquent également en cas de grève ou de lock-out.

#### **Mesures transitoires**

- 15.09** Préalablement à la signature de la présente convention collective, les personnes résidentes avec garde recevaient une bourse spécifique qui était versée à chaque six (6) mois aux personnes concernées.

Cette bourse ne sera plus versée dès la signature de la présente convention collective puisqu'elle a été intégrée à la rémunération globale des personnes résidentes.

Il est toutefois entendu que cette bourse sera versée aux personnes résidentes avec garde qui y avaient droit et qui sont entrées dans le programme d'étude préalablement à la signature de la convention collective, et ce, proportionnellement au temps où elles ont exercé des tâches de résidente avant la signature de la convention collective.

Cette bourse sera versée à la date où elle devait l'être préalablement.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal ce 28<sup>e</sup> jour du mois de novembre 2025.

**UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**

**Daniel Jutras**

Signé avec ConsignO, le 28 novembre 2025  
Vérifiez avec Adobe Reader.

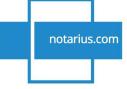


**Daniel Jutras**

Recteur

**François Courchesne**

Signé avec ConsignO, le 28 novembre 2025  
Vérifiez avec Adobe Reader.



**François Courchesne**

Vice-recteur aux ressources humaines et aux affaires professorales

**Karina Adam**

Signé avec ConsignO, le 28 novembre 2025  
Vérifiez avec Adobe Reader.

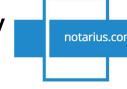


**Karina Adam**

Directrice générale  
Direction des ressources humaines

**Caroline Desjardins-Saey**

Signé avec ConsignO, le 28 novembre 2025  
Vérifiez avec Adobe Reader.



**Caroline Desjardins-Saey**

Directrice, relations de travail et partenariats RH  
Direction des ressources humaines

**Félix Binette**

Signé avec ConsignO, le 28 novembre 2025  
Vérifiez avec Adobe Reader.



**Félix Binette**

Négociateur et conseiller principal en relations de travail  
Direction des ressources humaines

**Frédéric Sauvé**

Signé avec ConsignO, le 28 novembre 2025  
Vérifiez avec Adobe Reader.



**Frédéric Sauvé**

Vice-doyen aux affaires cliniques et à la formation professionnelle  
Faculté de médecine vétérinaire

**SYNDICAT DES RÉSIDENTES ET RÉSIDENTS ET INTERNES DE LA FACULTÉ DE MÉDECINE VÉTÉRINAIRE - CSN**

**Sébastien Boisvert**

Signé avec ConsignO, le 28 novembre 2025  
Vérifiez avec Adobe Reader.



**Sébastien Boisvert**

Conseiller syndical

A handwritten signature in black ink.

**Alice Rousseau**

Représentante syndicale

**Lea Cordebar**

Signé avec ConsignO, le 30 novembre 2025  
Vérifiez avec Adobe Reader.



**Lea Cordebar**

Représentante syndicale

**Marianne Caudron**

Signé avec ConsignO, le 28 novembre 2025  
Vérifiez avec Adobe Reader.



**Marianne Caudron**

Représentante syndicale

**Carolanne Carr**

Signé avec ConsignO, le 28 novembre 2025  
Vérifiez avec Adobe Reader.



**Carolanne Carr**

Représentante syndicale

**David Champigny**

Signé avec ConsignO, le 28 novembre 2025  
Vérifiez avec Adobe Reader.



---

**David Champigny**

Directeur administratif

Faculté de médecine vétérinaire

**Sonia Martucci**

Signé avec ConsignO, le 28 novembre 2025  
Vérifiez avec Adobe Reader.



---

**Sonia Martucci**

Conseillère en ressources humaines

Faculté de médecine vétérinaire

---

## **ANNEXE A – CERTIFICAT D’ACCREDITATION**

---

### **TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL** (Division des relations du travail)

Région : Montérégie  
Dossier : 1371348-71-2406  
Dossier accréditation : AC-3000-3347  
  
Montréal, le 20 juin 2024

---

**AGENT DE RELATIONS DU TRAVAIL :** **Alexandre Gaudreault**

---

**Syndicat des résidentes et résidents et internes de la Faculté de médecine vétérinaire - CSN**

Partie demanderesse

c.

**Université de Montréal**  
Employeur

---

### **DÉCISION**

---

[1] Le 4 juin 2024, la partie demanderesse dépose une requête en vertu de l'article 25 du *Code du travail*<sup>1</sup> (le Code), pour représenter, chez l'employeur :

« **Toutes les étudiantes et étudiants inscrits à l'Université de Montréal, salariés au sens du Code du travail du Québec, occupant les fonctions de cliniciennes et cliniciens résidents et internes de la Faculté de médecine vétérinaire.** »

[2] Il y a accord entre l'employeur et la partie demanderesse sur l'unité de négociation décrite ci-après et sur les personnes qu'elle vise.

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. C-27.

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

**PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :**

**ACCRÉDITE**      **Syndicat des résidentes et résidents et internes de la Faculté de médecine vétérinaire - CSN pour représenter :**

**« Toutes les étudiantes et étudiants inscrits à l'Université de Montréal, salarié-es au sens du Code du travail du Québec, occupant les fonctions de cliniciennes et cliniciens résidents et internes de la Faculté de médecine vétérinaire. »**

De : **Université de Montréal**  
2900, boulevard Édouard-Montpetit  
Montréal (Québec) H3T 1J4

Établissement visé :  
1525, avenue des Vétérinaires  
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 8H5.



---

Alexandre Gaudreault

M<sup>me</sup> Marisol LaNeuville  
Pour la partie demanderesse

M<sup>e</sup> Marc Santerre  
Pour l'employeur

AG/epm

---

## **ANNEXE B – CLAUSE DE NON-CONCURRENCE/SOLlicitation**

---

Les personnes internes et résidentes ne peuvent pas solliciter directement ou indirectement, pour leur compte ou en conjonction avec toute autre personne, société, association ou compagnie, les entreprises faisant affaire avec le CHUV ou avec la FMV ou les clients du CHUV ou de la FMV qui sont inscrits à la FMV comme clients de services vétérinaires, le tout, dans l'entièreté de la province du Québec.

Les personnes internes et résidentes ne peuvent pas, pour leur compte ou en conjonction avec toute autre personne, société, association ou compagnie, participer ou avoir un intérêt dans l'opération de toute entreprise visant à offrir ou vendre des services vétérinaires à des clients du CHUV ou de FMV qui sont inscrits à la FMV comme clients de services vétérinaires, le tout, dans l'entièreté de la province du Québec.

Cette clause s'applique pour la durée du contrat et, uniquement pour le premier alinéa, pour une période de deux (2) ans suivant la fin de leur emploi.

---

## ANNEXE C – CONFIDENTIALITÉ

---

1. Aux fins de la présente annexe, l'expression « information confidentielle » signifie les informations et documents, incluant tous les renseignements verbaux ou écrits, les discussions ainsi que les supports d'information de ceux-ci et comprend notamment tous les registres, cahiers de charge, renseignements techniques, dessins, spécimens, matériels, projets, prototypes, dispositifs, appareils, secrets commerciaux, toute information sur les clients et les patients, listes, adresses, demandes, informations nominatives, et toutes autres informations découlant des activités cliniques de la personne interne ou résidente.
2. Les personnes internes et résidentes ne peuvent divulguer aucune « information confidentielle », sauf si elles sont autorisées à le faire spécifiquement par écrit par l'Université. Elles doivent préserver la confidentialité de l'« information confidentielle », et notamment :
  - a) ne pas faire de copie ou de transcription de l'« information confidentielle » ;
  - b) ne pas rendre disponible ou diffuser, de quelque manière que ce soit, l'« information confidentielle » ;
  - c) ne pas discuter de l'« information confidentielle » avec toute personne n'étant pas liée par un contrat de confidentialité dont la teneur et les conditions sont moindres que celles stipulées de la présente ;
  - d) ne pas utiliser l'« information confidentielle » à leurs propres fins, ni aux fins d'autrui, ni à d'autres fins que celles spécifiquement prévues dans le cadre de leurs fonctions ;
  - e) prendre avec diligence toutes les mesures raisonnables afin de préserver la confidentialité de l'« information confidentielle » ;
3. Toutefois, la confidentialité à laquelle les personnes internes et résidentes sont tenues en vertu de la présente Annexe n'est pas exigée s'il peut être prouvé par écrit que l'« information confidentielle » :
  - a) est, au moment de la divulgation à la partie récipiendaire, accessible au public, sans qu'il y ait faute de la part de la partie récipiendaire ;
  - b) était, après sa divulgation à la partie récipiendaire, accessible au public par voie de publication, acte ou autrement, sans qu'il y ait faute de la part de la partie récipiendaire ;
  - c) doit être divulguée en vertu d'une obligation découlant de la loi.
4. À moins d'instructions écrites à l'effet contraire par l'Université, la personne interne ou résidente doit remettre l'« information confidentielle » immédiatement à la partie lui ayant divulguée dès la fin de son emploi, pour quelque raison que ce soit, et à n'en conserver aucune copie en sa possession ou sous son contrôle.
5. Afin de permettre des avancées en recherche et de réaliser les activités d'enseignement, les « informations confidentielles » non nominatives provenant des tests des services diagnostiques pourront être utilisées seulement en accord avec les professeurs membres du Service de diagnostic. Autant que cette utilisation ne cause pas de préjudice au Service et ne permet pas de déduire ou de connaître les informations nominatives de façon indirecte. En plus, cette utilisation est exclusivement à des fins de recherche non commerciales et d'enseignement, incluant la publication (écrite ou verbale).
6. Les obligations prévues à la présente Annexe ne s'éteignent pas. L'obligation de protéger la confidentialité de l'« information confidentielle » ne prend pas fin, sauf si l'Université précise par écrit une date d'extinction.

---

## **ANNEXE D – ACTIVITÉS DANS D'AUTRES ÉTABLISSEMENTS ET PERSONNES INTERNES ET RÉSIDENTES NE FAISANT PAS PARTIE DE L'UNITÉ D'ACCREDIATION**

---

**ATTENDU QUE** certaines personnes étudiantes inscrites au programme d'internat de perfectionnement en sciences appliquées vétérinaires (I.P.S.A.V.), au Diplôme d'Études Spécialisées (D.É.S), ou à certains stages en lien avec ces programmes sont rémunérées par des entités tierces ;

**ATTENDU QUE** ces personnes étudiantes sont peu nombreuses ;

**ATTENDU QUE** ces entités rémunèrent ces personnes étudiantes pour divers motifs notamment, pour leur donner de l'expérience dans certains domaines de la médecine vétérinaire ou pour leur permettre d'obtenir un diplôme qui servira à l'entité une fois obtenu ;

**ATTENDU QUE** L'Université peut aussi envoyer des personnes internes ou résidentes effectuer des stages dans des organisations en dehors de l'établissement ;

**Les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente annexe ;
2. Dans le cadre de la convention collective, les parties s'entendent que l'Université peut continuer à recruter les personnes étudiantes décrites aux trois (3) premiers alinéas du préambule ;
3. Les parties s'entendent que les conditions de travail comprises dans la présente convention collective ne s'appliquent pas aux personnes étudiantes décrites aux trois (3) premiers alinéas du préambule ;
4. Les parties conviennent que les personnes étudiantes dont il est question à ces trois (3) premiers alinéas du préambule ne sont pas comprises dans l'unité d'accréditation ;
5. Les parties conviennent aussi que, dans des cas comme ceux dont il est question au quatrième alinéa du préambule, les personnes internes ou résidentes demeurent dans l'unité d'accréditation et leur rémunération continue de leur être versée à cet effet.
6. La présente entente ne peut avoir pour effet de diminuer le nombre de personnes internes ou résidente membres de l'unité d'accréditation.
7. Les parties conviennent que les personnes couvertes par la présente entente ne pourront être appelées à effectuer les tâches des personnes comprises dans l'unité d'accréditation en cas de grève ou de lock-out.
8. L'Université fera parvenir au Syndicat, à chaque début d'année universitaire la liste des personnes étudiantes inscrites au programme d'internat de perfectionnement en sciences appliquées vétérinaires (I.P.S.A.V.) ou au Diplôme d'Études Spécialisées (D.É.S) rémunérées par des parties tierces en vertu de la présente entente.

Nonobstant le dernier alinéa, si l'Université apprend après le début de l'année universitaire qu'une de ces personnes étudiantes s'inscrit à un des deux programmes, elle en fera part au syndicat dans les trente (30) jours de sa connaissance.

## **ANNEXE E – PAIEMENT DES À TITRE DE COMPENSATION POUR L'ABSENCE DE RÉTROACTIVITÉ**

Les parties se sont entendues pour verser, à titre de compensation pour l'absence de rétroactivité, la somme brute de 200 000 \$ à une liste de salariés prédéfinie. Voici la liste des salariés qui recevront chacun le montant brut de 1 941,75 \$.

The figure displays three vertical columns of data, each composed of a series of horizontal bars. The bars are either solid black or white. They are arranged in a staggered, overlapping pattern. The leftmost column has approximately 15 bars, the middle column has about 18 bars, and the rightmost column has about 16 bars. The bars are roughly 10 pixels wide and 10 pixels high.