

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

**ET**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE SOUTIEN DE  
L'INRS-INSTITUT ARMAND-FRAPPIER,  
SECTION LOCALE 1733  
DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)**

**2018-2022**



## TABLE DES MATIÈRES

INTENTION DES PARTIES .....	1
1 BUT DE LA CONVENTION.....	1
2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	1
3 DÉFINITION DES TERMES.....	1
4 PÉRIODE DE PROBATION.....	4
5 PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE.....	5
6 PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL.....	8
7 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	8
8 RÉGIME SYNDICAL .....	11
9 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE .....	13
10 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL .....	16
11 ANCIENNETÉ .....	16
12 AFFICHAGE, PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION .....	17
13 AFFECTATION TEMPORAIRE.....	20
14 MESURES DISCIPLINAIRES .....	21
15 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE .....	23
16 SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	25
17 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL.....	29
18 SÉCURITÉ INTER CONSTITUANTE .....	29
19 CONTRAT À FORFAIT .....	30
20 CHARGE DE TRAVAIL .....	30
21 PERFECTIONNEMENT .....	30
22 TRAITEMENT EN MALADIE.....	31
23 SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	34
24 ASSURANCES COLLECTIVES.....	35
25 EXAMEN MÉDICAL .....	38
26 ACCIDENT DU TRAVAIL .....	38
27 RÉGIME DE RETRAITE .....	39
28 FRAIS DE VOYAGE - AUTOMOBILE.....	43
29 UNIFORME, VÊTEMENT ET OUTILLAGE.....	43
30 DROITS ACQUIS .....	44
31 PUBLICATION DE LA CONVENTION.....	44
32 DURÉE ET HORAIRE .....	45
33 HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS .....	47
34 HORAIRE VARIABLE .....	48
35 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT .....	50
36 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	50
37 RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL .....	52
38 PRIMES.....	53
39 JOURS FÉRIÉS .....	54
40 CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS PERSONNELS.....	56
41 DROITS PARENTAUX.....	58
42 CONGÉ SANS TRAITEMENT .....	72
43 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ .....	73
44 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC.....	78
45 VACANCES.....	79
46 SALAIRES.....	81
47 RÉTROACTIVITÉ.....	83
48 RESPONSABILITÉ CIVILE .....	84
49 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE .....	84
50 SOCIOCULTUREL ET SPORTIF.....	84
51 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE.....	84
52 DURÉE DE LA CONVENTION .....	85

## **LETTRES D'ENTENTE**

<b>NUMÉRO 1 - LIBÉRATION SYNDICALE D'UNE PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PLEIN .....</b>	<b>86</b>
<b>NUMÉRO 2 - PERFECTIONNEMENT .....</b>	<b>87</b>
<b>NUMÉRO 3 - SERVICES ESSENTIELS, EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL, POUR LES SOINS DES ANIMAUX DE RECHERCHE .....</b>	<b>88</b>
<b>NUMÉRO 4 - EMPLOYÉS TEMPORAIRES SOUS OCTROI – DURÉE PRÉVISIBLE D'EMPLOI</b>	<b>91</b>

## **ANNEXES**

<b>A - AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT À DES FINS SYNDICALES.....</b>	<b>92</b>
<b>B - RENCONTRE DE TOUTE NOUVELLE PERSONNE SALARIÉE AVEC UN REPRÉSENTANT DU SYNDICAT .....</b>	<b>93</b>
<b>C - HORAIRES PARTICULIERS.....</b>	<b>94</b>
<b>D - MÉCANISMES DE RÉMUNÉRATION .....</b>	<b>95</b>
<b>E - PLAN D'ÉVALUATION DES FONCTIONS À QUINZE (15) FACTEURS SANS ÉGARD AU SEXE .....</b>	<b>100</b>
<b>F - PLAN DE CARRIÈRE - GROUPE TECHNIQUE .....</b>	<b>115</b>
<b>F-1 - PLAN DE CARRIÈRE - GROUPE PROFESSIONNEL .....</b>	<b>117</b>
<b>G - LISTE DES FONCTIONS .....</b>	<b>118</b>
<b>G-1 - ÉCHELLES SALARIALES.....</b>	<b>120</b>
<b>H - FORMULAIRE D'INSCRIPTION .....</b>	<b>121</b>

## INTENTION DES PARTIES

Les deux (2) parties, l'Employeur et le Syndicat, conviennent de reconnaître mutuellement que l'Institut national de la recherche scientifique, incluant sa composante Institut Armand-Frappier est un service public ayant pour tâche d'offrir à la recherche et à l'enseignement, raison même de son existence, des services de qualité et d'efficacité nécessaires à son excellence et à son amélioration constante et, pour ce faire, de rechercher les conditions d'emploi et de carrière nécessaires au maintien et à l'amélioration des services publics.

### 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.1 La Convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les Personnes salariées; d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail équitables pour tous, qui assurent, dans la mesure du possible, le bien-être et la sécurité des Personnes salariées; de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les Personnes salariées régies par la Convention.

### 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

Aux fins de la négociation et de l'application de la Convention, l'Employeur reconnaît le Syndicat des employé(es) de soutien de l'INRS-Institut Armand-Frappier, section locale 1733 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des Personnes salariées régies par l'accréditation émise par le ministère du Travail.

- 2.1 La Convention s'applique à toutes les Personnes salariées couvertes par l'accréditation.
- 2.2 Lorsque l'Employeur désire exclure un Poste de l'unité de négociation, il donne au Syndicat un avis de trente (30) jours ouvrables; à l'intérieur de ce délai, le Syndicat ou l'Employeur peut, s'il y a lieu, porter la question devant la Commission des relations du travail.
- 2.3 À l'exception des cas d'urgence ou aux fins de l'entraînement des Personnes salariées, le personnel de cadre ou les employés exclus de l'unité de négociation n'accomplissent pas les tâches exécutées par les Personnes salariées couvertes par l'accréditation. Toutefois, les personnes exclues de l'unité de négociation peuvent exécuter des tâches semblables à celles exécutées par les Personnes salariées incluses dans l'unité de négociation, si telle est leur affectation, à condition que l'exécution de ces tâches n'ait pas pour effet le déclassement ou la mise à pied de Personnes salariées incluses dans l'unité de négociation.

### 3 DÉFINITION DES TERMES

- 3.1 **AFFICHAGE:** désigne la procédure par laquelle l'Employeur offre aux Personnes salariées tout Poste régulier nouvellement créé ou vacant, ainsi que tout Poste temporaire dont la durée prévisible est de plus d'un (1) an.
- 3.2 **ANCIENNETÉ:** désigne:
  - a) pour la Personne salariée régulière: l'Ancienneté signifie et comprend la durée totale de l'emploi à compter de la date du premier (1<sup>er</sup>) jour d'embauchage par l'Employeur à titre de Personne salariée régulière et en période de probation, majorée de toute Ancienneté cumulée à titre de Personne salariée temporaire;
  - b) pour la Personne salariée temporaire: l'Ancienneté signifie et comprend la durée totale des périodes d'emploi sur des Postes temporaires ou réguliers calculée selon les dispositions de la clause 5.4 incluant toute période d'emploi à titre de Personne salariée en période de probation.

- 3.3 **ANNÉE DE RÉFÉRENCE** : désigne la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mai.
- 3.4 **ANNÉE FINANCIÈRE** : désigne la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril.
- 3.5 **CENTRE**: désigne le Centre de recherche Institut Armand Frappier ainsi que les services institutionnels ayant des Personnes salariées couvertes par l'unité d'accréditation.
- 3.6 **CONJOINT**: désigne les personnes:
- a) qui sont mariées et cohabitent;
  - b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
  - c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de Conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes non mariées résidant ensemble.

Cette définition ne s'applique pas pour les régimes d'assurances et de retraite.

- 3.7 **CONVENTION COLLECTIVE**: désigne la présente Convention collective de travail.
- 3.8 **DIRECTEUR**: désigne l'employé cadre agissant comme supérieur immédiat et représentant de l'Employeur auprès des Personnes salariées dans le Centre ou le Service qu'il dirige. L'employé cadre peut être désigné par l'INRS sous un titre différent tel que « gestionnaire de l'administration du Centre ».
- 3.9 **EMPLOYEUR**: désigne l'Institut national de la recherche scientifique (INRS).
- 3.10 **EXIGENCES NORMALES**: désigne les conditions normales de scolarité, d'expérience et d'habiletés particulières qu'exige l'Employeur et qui sont reliées directement aux tâches qui constituent une partie significative du Poste. Le Syndicat peut contester les Exigences normales du Poste selon ce qui suit:
- a) L'expérience et la scolarité si ces dernières sont supérieures à celles apparaissant à la description de fonction;
  - b) Les habiletés particulières.

Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. Un Grief contestant les Exigences normales ayant fait l'objet de l'Affichage d'un Poste peut être soumis dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception par le Syndicat du nom du candidat choisi.

Lors de l'Affichage, l'Employeur peut exiger des connaissances reliées à l'utilisation d'équipements de Bureautique. Cependant, ces exigences ne peuvent servir de critère d'élimination de candidatures de Personnes salariées lors du comblement d'un Poste. La personne candidate retenue doit toutefois accepter de se soumettre à la formation que l'Employeur pourrait juger nécessaire pour l'utilisation des équipements de Bureautique. Cette formation est à la charge de l'Employeur et n'entraîne aucune perte de salaire pour la Personne salariée concernée. L'Employeur reconnaît que tout salarié ayant terminé sa période de probation avec succès rencontre les Exigences normales de l'emploi qu'il détient.

- 3.11 **GRIEF**: désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la Convention ainsi que tout désaccord au sujet d'un traitement injuste allégué.

- 3.12 **JOURNÉE RÉGULIÈRE:** désigne le nombre total d'heures de travail spécifié pour une Journée régulière de travail en conformité avec les dispositions de la Convention.
- 3.13 **MUTATION:** désigne le passage d'une Personne salariée d'un Poste à un autre Poste dont le taux maximal de l'échelle, le taux maximal de la classe ou le taux de salaire est égal.
- 3.14 **PARENT:** toute personne liée à la Personne salariée telle que son enfant, son père, sa mère, son frère, sa sœur, ses grands-parents ou ceux de son Conjoint, son Conjoint, leurs enfants et les Conjoints de leurs enfants, une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour celui-ci ou son Conjoint, un enfant pour lequel celui-ci ou son Conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil, un tuteur, curateur ou tutelle de celui-ci ou de son Conjoint, la personne inapte ayant désigné celui-ci ou son Conjoint comme mandataire ainsi que toute autre personne à l'égard de laquelle celui-ci a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.
- 3.15 **PERSONNE SALARIÉE:** désigne toute personne couverte par l'accréditation et régie par la Convention.
- 3.16 **PERSONNE SALARIÉE À TEMPS COMPLET:** désigne une Personne salariée qui travaille trente-cinq (35) heures par semaine pour les groupes Bureau, Technique et Professionnel et trente-huit heures et trois quarts (38  $\frac{3}{4}$ ) pour le groupe Métiers et services.
- 3.17 **PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL:** désigne une Personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à la clause 32.1. Toutefois, pour les groupes Bureau, Technique et Professionnel, l'horaire doit comporter un minimum de sept (7) heures par semaine et un maximum de vingt-huit (28) heures par semaine. Pour le groupe Métiers et services, le minimum est de sept heures et trois quarts (7  $\frac{3}{4}$ ) par semaine et le maximum est de trente et une (31) heures par semaine.
- 3.18 **PERSONNE SALARIÉE EN PÉRIODE DE PROBATION:** désigne toute Personne salariée nouvellement embauchée sur un Poste régulier qui n'a pas complété sa période de probation au service de l'Employeur.
- 3.19 **PERSONNE SALARIÉE RÉGULIÈRE:** désigne toute Personne salariée qui a complété sa période de probation au service de l'Employeur.
- 3.20 **PERSONNE STAGIAIRE ÉTUDIANTE:** désigne la personne inscrite à titre d'étudiant dans une institution d'enseignement autre que l'INRS. Cette personne n'est pas assujettie à la présente Convention. Le stagiaire vient effectuer divers travaux dans le cadre de deux types de stages:
- a) Stage conventionné (entente inter institutions)
- La personne stagiaire-étudiante qui vient effectuer divers travaux reliés à ses études dans le cadre d'un programme d'études menant à l'obtention d'un diplôme. La durée du stage est établie selon les modalités fixées par son programme d'études.
- b) Stage non conventionné
- La personne stagiaire-étudiante qui est en mesure d'offrir une certaine disponibilité pour effectuer des travaux reliés à sa discipline d'études et contribuant à parfaire sa formation. La durée maximale d'un tel stage est de cent cinq (105) jours ouvrables par année académique (septembre à août).
- Son utilisation ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la création d'un Poste, l'embauche ou la mise à pied d'une Personne salariée.
- 3.21 **PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE:** désigne une Personne salariée embauchée en vue de:

- a) combler un Poste vacant pour une durée maximale de six (6) mois;
- b) combler un Poste durant une absence autorisée du titulaire en vertu de la Convention;
- c) parer à un surcroît occasionnel de travail dans un Poste d'une période maximale de douze (12) mois;
- d) combler un Poste sous octroi directement financé par une entité externe à l'INRS.

3.22 **POSTE:** désigne, dans un Centre ou Service, l'ensemble des tâches assignées à une Personne salariée compte tenu de sa description de fonction.

3.23 **PROMOTION:** désigne le passage d'une Personne salariée d'un Poste à un autre Poste dont le taux maximal de l'échelle, le taux maximal de la classe ou le taux de salaire est supérieur.

3.24 **QUALIFICATIONS:** désigne les conditions de scolarité, de reconnaissance professionnelle ou technique, de même que l'expérience nécessaire à l'évaluation, au rangement ou à la catégorisation d'une fonction.

3.25 **RESPONSABLE D'UNITÉ DE TRAVAIL:** désigne la personne nommée par le Directeur pour l'application des dispositions de la Convention s'y référant.

3.26 **RÉTROGRADATION:** désigne le passage d'une Personne salariée d'un Poste à un autre Poste dont le taux maximal de l'échelle, le taux maximal de la classe ou le taux de salaire est inférieur.

3.27 **SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL:** désigne le nombre total des heures et des jours de travail spécifié pour une Semaine régulière de travail en conformité avec les dispositions de la Convention.

3.28 **SERVICE:** désigne une unité administrative regroupant un ensemble d'activités dont la gestion est sous la responsabilité d'un Directeur et qui est désigné conformément au règlement de régie interne de l'INRS (Règlement 1).

3.29 **SYNDICAT:** désigne le Syndicat des employés (es) de soutien de l'INRS-Institut Armand-Frappier, section locale 1733 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

3.30 **UNITÉ DE TRAVAIL:** désigne le plus petit groupe de Personnes salariées travaillant sous l'autorité d'un même responsable.

#### 4 PÉRIODE DE PROBATION

##### 4.1 Durée de la période de probation

- a) La durée de la période de probation est de six (6) mois pour le groupe Professionnel, de quatre (4) mois pour les groupes Bureau et Technique et de trois (3) mois pour le groupe Métiers et services.
- b) L'Employeur pourra prolonger la période de probation d'un nombre de jours égal au nombre de jours d'absence pour cause de maladie.
- c) Le temps effectué à titre de Personne salariée temporaire dans le même Poste, dans les derniers douze (12) mois, est déduit de la période de probation mentionnée à l'alinéa a).

4.2 À moins de stipulations contraires, la Personne salariée en période de probation bénéficie des avantages prévus à la Convention, sauf qu'elle peut être remerciée de ses services en tout temps sans qu'elle puisse recourir à la procédure de règlement des Grievs et d'arbitrage.



- 4.3 L'Employeur fait parvenir à la Personne salariée en période de probation deux (2) semaines à l'avance un avis écrit, avec copie au Syndicat, lui signifiant qu'elle est remerciée de ses services. Si l'Employeur fait défaut de fournir l'avis dans le délai prescrit, il devra payer à la Personne salariée en période de probation une (1) journée de salaire par jour de retard.

## 5 PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE

- 5.1 Le nombre de Personnes salariées temporaires en Poste, ne pourra, en aucun temps, excéder le nombre de Personnes salariées régulières. L'Employeur ne peut en aucune façon par l'embauchage successif de Personnes salariées temporaires, pour un surcroît de travail donné, diminuer le nombre de Postes existants ou éviter la création de Postes requis par ce surcroît de travail.

Cependant, s'il se présente un nouveau projet dont l'ampleur dépasse clairement et de façon non équivoque les normes habituelles, l'Employeur pourra, après avoir présenté au Syndicat les justifications appropriées, dépasser le nombre maximal de Personnes salariées temporaires établi précédemment. À la fin d'un tel projet, l'Employeur aura l'obligation de revenir au ratio de Personnes salariées temporaires prévu à la Convention.

Mise à pied

- 5.2 a) À la fin de la période d'emploi qui découle de sa raison d'embauche, la Personne salariée temporaire doit nécessairement être mise à pied, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.
- b) Dans les cas de réduction de personnel, dans un emploi donné, la Personne salariée temporaire qui a le moins d'Ancienneté est mise à pied. En ce qui a trait aux personnes visées à la clause 3.20 d), la mise à pied est faite par Unité de travail tout en respectant les Exigences normales requises pour le bon fonctionnement du laboratoire. Le préavis de mise à pied de la Personne salariée visée par la clause 3.20 d) est de trente (30) jours.

### 5.3 Dispositions de la Convention non applicables

La Personne salariée temporaire est assujettie à la Convention à l'exception des articles et annexes suivants, à moins de dispositions contraires prévues à la Convention:

- Article 16 - Sécurité d'emploi;
- Article 17 - Mise à pied, rappel au travail;
- Article 18 - Sécurité inter constituante;
- Article 21 - Perfectionnement. Toutefois, la Personne salariée temporaire qui a accumulé un (1) an et plus d'Ancienneté bénéficie des dispositions relatives au perfectionnement;
- Article 43 - Régime de congé à traitement différé ou anticipé;
- Annexes relatives aux mécanismes de rémunération et au plan de carrière. Toutefois, la Personne salariée temporaire a droit aux dispositions relatives aux échelles de salaires et à la détermination de l'échelon à l'embauche.

La Personne salariée temporaire qui a accumulé trois (3) ans et plus d'Ancienneté bénéficie des annexes relatives aux mécanismes de rémunération et au plan de carrière.

La Personne salariée temporaire qui n'a pas complété quatre-vingt-dix (90) effectivement travaillés ne peut contester son congédiement ou sa mise à pied.

### 5.4 Ancienneté des Personnes salariées temporaires

- a) À compter du moment où une Personne salariée temporaire a accumulé quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés, ces jours sont convertis en Ancienneté;

- b) À la date de la signature de la Convention, la Personne salariée temporaire accumule de l'Ancienneté calculée en années et en jours. La Personne salariée temporaire se voit reconnaître son Ancienneté;
- c) L'Ancienneté des Personnes salariées temporaires est cumulée à partir des heures de travail indiquées sur les feuilles de temps, excluant le temps supplémentaire accompli. Pour la Personne salariée temporaire, sept (7) heures constituent une (1) journée pour les groupes Bureau, technique et Professionnel; sept heures et trois quarts (7  $\frac{3}{4}$ ) constituent une (1) journée pour le groupe Métiers et services. Ne sont pas considérées les heures effectuées en sus de l'horaire de travail soit trente-cinq (35) heures par semaine et trente-huit heures et trois quarts (38  $\frac{3}{4}$ ) (groupe Métiers et services) par semaine selon le cas;
- d) Il est de la responsabilité de la Personne salariée de remplir et de signer sa feuille de temps et de la transmettre pour signature à son Responsable d'unité de travail dans les délais prescrits;
- e) Lors de l'Affichage d'un Poste vacant ou nouvellement créé, l'Employeur tient compte de l'Ancienneté accumulée par la Personne salariée qui postule.
- f) La période de probation prévue à l'article 4 – Période de probation s'applique à la Personne salariée temporaire qui obtient un Poste régulier, selon les modalités suivantes : sera déduit de la période de probation prévue, toute expérience de travail dans le même Poste (comme Personne salariée temporaire) au cours des douze (12) derniers mois précédents l'obtention du Poste régulier.

#### 5.5 Liste de rappel

- a) Admissibilité

La Personne salariée temporaire qui, au cours de sa période d'emploi à l'INRS, a accumulé quatre-vingt-dix (90) jours d'Ancienneté est inscrite sur la liste de rappel.

- b) Durée de l'inscription sur la liste

À compter de la mise à pied, la Personne salariée temporaire est inscrite sur la liste de rappel pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois et durant cette période elle conserve son Ancienneté. La Personne salariée temporaire absente suite à une lésion professionnelle voit son nom retiré de la liste de rappel dès l'atteinte de l'un ou l'autre de ces délais: deux (2) ans de sa date de consolidation ou quatre (4) ans du début de sa période d'absence.

- c) Rappel au travail

Lorsque le Directeur concerné a besoin de salariés temporaires, il rappelle les Personnes salariées temporaires par ordre d'Ancienneté.

Pour les salariés temporaires sous octroi (3.20 d) le rappel se fait par Ancienneté au sein de l'Unité de travail. À défaut de trouver un candidat sur cette liste, l'Employeur analysera les personnes sur les listes des autres unités de travail afin d'offrir le Poste à la personne répondant aux Exigences normales du Poste par ordre d'Ancienneté.

L'Ancienneté est le facteur déterminant dans le cas d'un rappel au travail pourvu que la Personne salariée puisse remplir les Exigences normales du Poste. La responsabilité de démontrer l'incapacité de la Personne salariée à remplir les Exigences normales du Poste incombe à l'Employeur.

Lorsqu'une Personne salariée temporaire se retrouve sur la liste de rappel, elle devra remplir, avec l'assistance du Service des ressources humaines, le formulaire (Annexe H) indiquant pour quel(s) Poste(s) elle désire être considérée pour un rappel au travail.

Il est convenu que lorsque le Directeur concerné doit rappeler une Personne salariée temporaire, il le fait par téléphone avec confirmation écrite à l'employé dont une copie est envoyée au Syndicat.

La Personne salariée temporaire doit répondre à un rappel au travail dans un délai de vingt-quatre (24) heures. Si la Personne salariée temporaire refuse ou ne répond pas dans le délai prescrit, la Personne salariée temporaire suivante est appelée. Si une personne refuse un Poste lorsqu'elle est ainsi rappelée elle perd tout droit sur ce Poste, mais le conserve sur les Postes futurs. Aussitôt, l'Employeur avise le Syndicat du nom de la Personne salariée temporaire qui aura accepté le Poste offert.

Nonobstant le paragraphe précédent, lors d'un rappel pour un besoin urgent (Poste à combler dans moins de quarante-huit (48) heures), la Personne salariée temporaire doit répondre à un rappel au travail dans un délai de trente (30) minutes. Le défaut de répondre n'est pas considéré comme un refus.

Après quatre (4) refus dans une période de vingt-quatre (24) mois sans motif valable, dont la preuve incombe à l'Employeur, la Personne salariée temporaire voit son nom retiré de la liste de rappel et son lien d'emploi est rompu.

#### 5.6 Possibilité de retour au travail après une absence autorisée

La Personne salariée temporaire peut réintégrer le Poste qu'elle occupait pourvu que l'absence soit justifiée par l'un des motifs prévus aux articles suivants et qu'elle ait une Ancienneté supérieure à la personne qui la remplace:

- Article 41 - Droits parentaux;
- Article 42 - Congé sans traitement;
- Article 44 - Absence pour service public;
- Lettre d'entente numéro 1 - Libération syndicale d'une Personne salariée à temps plein.

Durant une telle absence autorisée, la Personne salariée temporaire ne peut bénéficier de plus de droits que si elle était demeurée en Poste. Le congé autorisé ne peut être une cause de non-rappel au travail.

#### 5.7 Lésions professionnelles

Dans le cas de maladies contractées ou d'accidents subis par le fait ou à l'occasion du travail, l'Employeur doit payer le salaire entier de la Personne salariée temporaire pour une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale.

Cela s'applique aussi dans le cas de Personnes salariées contractant une maladie à virus, bactérienne, parasitaire ou tout autre micro-organisme découlant de la manipulation desdits virus, bactéries ou parasites dans les laboratoires.

Le paiement du salaire ainsi effectué n'affecte pas les crédits en jours de maladie accumulés par la Personne salariée temporaire.

#### 5.8 Salaire

La Personne salariée temporaire reçoit au moins le taux minimal de salaire prévu pour sa classe.

La Personne salariée temporaire qui possède une ou plusieurs années d'expérience pertinente en plus des Qualifications requises se verra attribuer un échelon de plus par année d'expérience pertinente.

## 5.9 L'obtention d'un Poste régulier

La Personne salariée temporaire à qui est attribué un Poste régulier en continuité avec les fonctions exercées à titre de Personne salariée temporaire voit la période normale de probation prévue à la clause 4.1 réduite d'une durée équivalente au temps passé à titre de Personne salariée temporaire à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption d'emploi supérieure à douze (12) mois.

Lorsqu'une Personne salariée temporaire obtient un Poste régulier et ne peut compléter sa période de probation prévue à la clause 4.1, elle est remerciée de ses services et est inscrite sur la liste de rappel conformément à la clause 5.5.

## 5.10 Maintien du crédit de jours de maladie

Durant une période de mise à pied, la Personne salariée temporaire conserve le solde de son crédit de jours de maladie, acquis en vertu de la clause 22.5. En aucun temps, la Personne salariée temporaire ne pourra bénéficier d'un crédit total de plus de dix (10) jours entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mai de l'année suivante.

La Personne salariée temporaire qui obtient un Poste régulier voit son crédit appliqué tel quel lors de l'obtention du Poste régulier.

## 6 PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

- 6.1 a) La durée de la période de probation d'une Personne salariée à temps partiel embauchée sur un Poste régulier est celle prévue à la clause 4.1 au prorata de son horaire régulier de travail.
- b) La Personne salariée à temps partiel bénéficie, au prorata de son horaire régulier de travail, de tous les droits et privilèges accordés à la Personne salariée à temps complet de même statut à condition qu'elle puisse les exercer. Toutefois, la Personne salariée à temps partiel ne bénéficie pas de droits et avantages supérieurs à ceux des Personnes salariées à temps complet.
- c) La Personne salariée à temps partiel embauchée sur un Poste peut accepter de prolonger ses heures de travail jusqu'à concurrence de la journée ou de la Semaine régulière de travail des Personnes salariées de même fonction qui travaillent à temps complet. Cette prolongation des heures de travail ne peut durer plus de six (6) semaines, après quoi la Personne salariée à temps partiel revient à son horaire de travail régulier. Les heures ainsi travaillées sont rémunérées au taux de salaire régulier prévu pour la fonction.
- d) Les heures de travail des Personnes salariées à temps partiel embauchées sur un Poste sont spécifiées sur l'Affichage.

## 7 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 7.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des Personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale émise en vertu du Code du travail. De ce fait, aucune entente individuelle écrite ne sera conclue entre l'Employeur et tout salarié sans un accord explicite du Syndicat.

L'INRS a pour objet de recherche fondamentale et appliquée, les études de cycles supérieurs et la formation de chercheurs, en orientant ses activités vers le développement économique, social et culturel du Québec, tout en assurant le transfert des connaissances et des technologies dans l'ensemble des secteurs où il œuvre.

- 7.2 L'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend et qui modifie les conditions de la Convention est sujette à la procédure d'arbitrage.
- 7.3 a) L'Employeur rend disponible au Syndicat les informations à jour de toutes les Personnes salariées couvertes par l'unité de négociation, incluant:
- nom et prénom, matricule;
  - date de naissance;
  - salaire;
  - classification du Poste;
  - adresse domiciliaire;
  - numéro de téléphone au travail;
  - date d'embauchage chez l'Employeur;
  - date de fin contrat chez l'Employeur;
  - Ancienneté chez l'Employeur;
  - Centre ou Service;
  - édifice;
  - date effective de départ de cette Personne salariée;
  - raison d'embauche pour la Personne salariée temporaire.
- b) L'Employeur remet au Syndicat une (1) fois par mois la liste de tout le personnel de l'Institut non couvert par l'unité de négociation en indiquant les noms et prénoms, le Centre ou Service, l'édifice, le Poste téléphonique et le titre de l'occupation, ainsi que toute copie de l'Affichage interne de tout Poste exclu de l'unité de négociation à l'exclusion des Postes de cadre.
- c) L'Employeur remet au Syndicat une (1) fois par mois la liste des nouvelles personnes stagiaires-étudiantes en y indiquant le nom de la personne stagiaire-étudiante, le Centre ou le Service où s'effectue le stage, le type de stage ainsi que la durée prévue du stage.
- d) L'Employeur soumet annuellement au Syndicat une lettre d'entente incluant l'ensemble des employés visés par l'alinéa d) de la clause 3.20 par Unité de travail, avec la durée prévue de leur embauche pour l'année à venir ou jusqu'à un maximum de cinq (5) ans. Un exemple de cette lettre d'entente se retrouve à la lettre d'entente numéro 4.
- 7.4 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant aux endroits convenus entre les parties sur les tableaux non fermés fournis par l'Employeur à cette fin dans chacun des édifices du campus de l'INRS-Institut Armand-Frappier.
- 7.5 L'Employeur transmet au Syndicat dans les meilleurs délais, si possible avant leur mise en vigueur, tout règlement, avis ou directive de portée générale s'adressant aux Personnes salariées.
- 7.6 L'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord peuvent, à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant.
- 7.7 L'Employeur agit par l'entremise du Service des ressources humaines dans tout problème de relations de travail, de discussion, de négociation, d'entente avec le Syndicat.
- 7.8 Les conseillers extérieurs de chacune des deux (2) parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.
- 7.9 L'Employeur accorde accès sur ses terrains et dans ses bâtisses aux représentants du Syndicat canadien de la fonction publique, sous réserve des règlements actuellement en vigueur chez l'Employeur.

- 7.10 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne laisser intervenir aucune influence venant en conflit avec les règles de l'art, de l'efficacité, de l'économie et de la technique dans l'élaboration et la mise en œuvre des travaux relevant de la compétence des Personnes salariées.
- 7.11 Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève ni de lock-out pendant la Convention. Le Syndicat n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera aucun ralentissement des activités normales de l'Employeur.
- 7.12 L'Employeur défraie le coût de la cotisation de corporation ou de permis provincial ou municipal de toute Personne salariée couverte par l'accréditation dont le métier ou la profession l'exige de par la loi ou exigé par l'Employeur lors de l'Affichage.
- 7.13 Dans la perspective d'un conflit à l'échelle municipale, provinciale ou fédérale engendrant l'application d'une loi d'exception prévoyant la détention préventive, la Personne salariée mise sous arrêt est rémunérée jusqu'à ce qu'une accusation soit portée contre elle.

S'il y a acquittement, la Personne salariée réintègre son Poste dès la fin de sa détention. Toutefois, si son Poste a été aboli, les dispositions des clauses 16.6, 16.7 et 16.8 s'appliquent.

S'il y a détention, suite à une accusation, son salaire peut continuer à lui être versé, ou à ses dépendants si elle le désire, jusqu'à l'épuisement des jours de vacances accumulés.

- 7.14 a) L'Employeur par ses représentants, le Syndicat par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres à cause de sa race, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, de son apparence, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social, de son orientation sexuelle ainsi que de ses relations sociales, le tout conformément à ses obligations contractées par la Convention.

De plus, ils conviennent de n'exercer aucun harcèlement, discrimination, incivilité ainsi que des violences à caractère sexuel.

- b) Le harcèlement psychologique s'entend d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une Personne 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 telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la Personne salariée.

- c) Le harcèlement sexuel s'entend d'un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non voulu et consiste en une pression indue exercée sur une personne soit pour obtenir des faveurs sexuelles soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre son droit à des conditions de travail, d'études ou de formation justes et raisonnables ou son droit à la dignité.

- d) L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir toute forme de harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

- 7.15 Aucune Personne salariée ne fera l'objet de discrimination de la part de l'Employeur pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.

- 7.16 L'Employeur accorde liberté à toute Personne salariée de ne pas signer un document qu'elle a exécuté dans l'exercice de son travail si elle croit qu'on n'a pas respecté l'éthique propre à son métier ou à sa profession.

- 7.17 L'Employeur fait parvenir au Syndicat copie de tout document remis aux membres des commissions, conseils ou comités, ou tout document produit par lesdits organismes au sein desquels le Syndicat a été appelé à désigner ou à suggérer des délégués.
- 7.18 L'Employeur fait parvenir au Syndicat, lors de leur publication, copie des procès-verbaux du Conseil d'administration et de la Commission des études et de la recherche, soustraction faite de toute question discutée à huis clos au sein desdits organismes.
- 7.19 Après consultation, l'Employeur met gratuitement à la disposition du Syndicat un local identifié, situé en un endroit d'accès facile, équipé de l'ameublement nécessaire: pupitres, chaises, tables de travail, classeurs, étagères, ordinateur et imprimante, télécopieur, téléphone incluant le coût de l'installation et de location mensuelle. Le remplacement de l'ordinateur et de l'imprimante sera effectué selon les besoins ou à tous les cinq (5) ans. L'Employeur rend accessibles au Syndicat ses salles de conférence et ses locaux selon les normes d'utilisation en vigueur. L'Employeur permet au Syndicat d'utiliser les services habituels de l'Employeur, tels que le service de photocopie, au taux établi pour ces services selon les normes d'utilisation en vigueur.
- 7.20 Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, toute Personne salariée a droit, normalement dans la journée ouvrable suivante, de consulter son dossier officiel en présence d'un représentant de l'Employeur et, si elle le désire, d'un représentant du Syndicat. La Personne salariée peut obtenir, sur demande, sans frais (sauf si elle en a déjà reçu copie), une copie de tout document apparaissant à son dossier.
- 7.21 Le Syndicat peut obtenir dans les cas de Grief une copie de tout document apparaissant au dossier de la Personne salariée concernée par le Grief, et ceci avec l'autorisation de cette Personne salariée.
- 7.22 Le Syndicat et l'Employeur s'engagent à échanger réciproquement toute information distribuée à l'ensemble ou partie des Personnes salariées ou des membres, selon le cas.
- 7.23 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de faire circuler tout matériel d'information que le Syndicat jugera nécessaire pourvu que sa source soit clairement indiquée.
- 7.24 L'Employeur transmet au Syndicat copie du document d'embauchage d'une Personne salariée à la date de son entrée en fonction et copie de la confirmation de départ d'une Personne salariée en même temps qu'elle lui est adressée.
- 7.25 À moins qu'il ne s'agisse d'une erreur sur la rémunération, aucune Personne salariée n'assumera les conséquences d'une erreur ou d'un retard de l'Employeur dans l'application de mesures ou procédés administratifs si cette erreur ou ce retard n'a pas été corrigé dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné lieu à cette erreur ou ce retard.
- 7.26 L'Employeur transmet à la Personne salariée régulière et en période de probation copie de sa description de fonction officielle lors:
- d'embauchage;
  - de Promotion;
  - de Mutation;
  - de Rétrogradation.
- 7.27 L'Employeur transmet à la Personne salariée temporaire copie de sa description officielle pourvu que la durée prévue d'embauche soit plus de trois (3) mois.

## **8 RÉGIME SYNDICAL**

- 8.1 Toute Personne salariée qui, à la signature de la Convention, était membre du Syndicat ou qui le deviendra par la suite ne pourra démissionner du Syndicat qu'entre le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>)

et le soixantième (60<sup>e</sup>) jour précédant l'expiration de la Convention en avisant, par écrit, le Syndicat.

- 8.2 Toute nouvelle Personne salariée doit, dès son embauchage, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat.
- 8.3 Toute nouvelle Personne salariée doit, dès son embauchage, signer une autorisation de déduire de son salaire une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le Syndicat tel que prévu en annexe A.

Elle doit aussi rencontrer la personne présidente du Syndicat ou son représentant dans le but d'adhérer à la section locale 1733 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP); à cette fin l'Employeur facilite une rencontre de toute nouvelle Personne salariée, en conformité avec l'annexe B.

- 8.4 L'Employeur doit déduire à chaque période de paie, sur le salaire de chaque Personne salariée, toute cotisation régulière ou spéciale déterminée par l'assemblée générale du Syndicat. Ces retenues sont effectuées dès la première (1<sup>re</sup>) période de paie de la Personne salariée et elles doivent apparaître sur les feuillets fiscaux appropriés.
- 8.5 L'Employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat, au plus tard le quinze (15) du mois suivant, la somme ainsi recueillie ainsi que la liste des noms et adresses des Personnes salariées et le montant retenu.
- 8.6 Dans le cas d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives, l'Employeur s'engage sur un avis écrit du Syndicat à cet effet à prélever le montant non remis au Syndicat dans les quinze (15) jours dudit avis.

L'Employeur devra s'entendre avec la Personne salariée quant au mode de prélèvement sur les paies subséquentes. En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arrérages.

- 8.7 Si l'Employeur néglige ou omet de faire remise au Syndicat des sommes prélevées concernant les cotisations régulières dans les délais prévus aux clauses 8.4 et 8.6, le Syndicat fait parvenir à l'Employeur un avis spécifiant que les sommes recueillies doivent être remises au trésorier du Syndicat dans les sept (7) jours de cet avis. Si les délais ne sont pas respectés, l'Employeur doit payer au Syndicat l'intérêt légal calculé sur la somme due.
- 8.8 Toute correspondance administrative au sujet des prélèvements doit se faire entre l'Employeur et le trésorier du Syndicat.
- 8.9 Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur copie des résolutions prises par l'assemblée générale des membres au sujet des cotisations syndicales régulières ou spéciales ainsi que copie des divers statuts.
- 8.10 Une (1) fois par année, avant la fin de janvier, l'Employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat la liste des cotisants syndicaux ainsi que le montant perçu pour chaque Personne salariée au cours de l'année précédente.
- 8.11 Dans le cas de cotisation régulière ou spéciale, le Syndicat répondra en lieu et place de l'Employeur à toute poursuite qui pourrait lui être intentée.
- 8.12 L'Employeur n'est pas tenu de congédier une Personne salariée si le Syndicat l'a expulsée de ses rangs.



## **9 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

- 9.1 Sous réserve des autres dispositions de la Convention et du présent article, la Personne salariée libérée du travail en vertu du présent article conserve tous ses droits et privilèges prévus à la Convention comme si elle était demeurée au travail.
- 9.2 Pour toute matière ayant trait à la Convention, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un officier ou d'un délégué syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.
- 9.3 Toute libération demandée en vertu du présent article ne peut être refusée sans motif valable.
- 9.4 Seule la personne dûment mandatée par le Bureau de direction du Syndicat ou son président est habilitée à demander les libérations aux fins du présent article.
- 9.5 À moins de circonstances exceptionnelles, les demandes de libération pour affaires syndicales doivent être faites, par écrit, au Directeur avec copie au Service des ressources humaines deux (2) jours ouvrables avant l'occurrence.
- 9.6 Si l'une ou l'autre des parties convoque une rencontre patronale-syndicale, la personne présidente ou son représentant peut être accompagné d'un membre du Syndicat s'il le juge à propos. Les rencontres doivent se tenir dans les plus brefs délais.
- 9.7 Si les absences avec traitement prévues au présent article s'avèrent insuffisantes, l'Employeur accorde sans traitement les libérations demandées; aucune demande ne peut être refusée sans raison valable.
- 9.8 À titre de remboursement des gains versés à toute Personne salariée absente sans traitement en vertu du présent article, le Syndicat paiera à l'Employeur dans les trente (30) jours de l'envoi d'un compte à cet effet:
- a) pour chaque jour ouvrable d'absence, une somme égale à un deux cent soixantième (1/260) du salaire annuel brut de cette Personne salariée;
  - b) pour chaque heure ouvrable d'absence d'une Personne salariée dont le traitement est fixé à l'heure, une somme égale au salaire horaire régulier de cette Personne salariée.

### **Préparation du projet et négociations**

- 9.9 a) À l'occasion de la préparation du projet de la Convention, l'Employeur accorde aux cinq (5) membres du Comité de négociation syndical une banque d'autant de fois dix (10) jours ouvrables qu'il y a de membres pour ces activités comme telles, et cela sans perte de traitement. Un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables est requis.
- b) De plus, durant les six (6) derniers mois de la durée de la Convention, la personne présidente du Syndicat ou ses représentants autorisés auront droit jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables de libération additionnels, sans perte de traitement.
- 9.10 L'Employeur libère, sans perte de traitement, les cinq (5) membres du Comité de négociation syndical pour assister aux séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage si le différend est soumis à un Conseil d'arbitrage. La libération sans perte de traitement cesse de s'appliquer lorsque les Personnes salariées sont en grève.

### **Administration des affaires syndicales**

- 9.11 a) L'Employeur libère sans perte de traitement la personne présidente du Syndicat ou ses représentants autorisés jusqu'à concurrence de trois cent cinquante-six heures et trente minutes (356 h 30) par an pour s'occuper de toute affaire syndicale durant les heures de

travail. Si, à la fin de l'Année financière, le solde de la banque d'heures est positif, il est additionné aux trois cent cinquante-six heures et trente minutes (356 h 30) prévu de l'année suivante. À l'inverse, si le solde est négatif il sera déduit du solde prévu pour l'année suivante.

- b) Les représentants du Syndicat peuvent, pendant les heures de travail et sans perte de salaire, s'acquitter librement de leurs devoirs syndicaux d'une manière convenable et raisonnable après avoir obtenu la permission selon les termes d'une entente entre le Directeur et le Syndicat.

### **Délégation - Congrès syndicaux**

- 9.12 Les représentants autorisés du Syndicat peuvent, suite à une demande écrite d'au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter pour participer à des activités syndicales officielles:
- Congrès du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP);
  - Congrès du SCFP - Québec;
  - Congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ);
  - Congrès annuel du Conseil du travail régional;
  - Congrès du Conseil provincial du secteur universitaire (CPSU);
  - Congrès du travail du Canada (CTC).

Le nombre total maximal des journées payées en vertu du présent paragraphe pour chacun des représentants visés à l'alinéa a) de la clause 9.13, est de vingt-trois (23) jours, et ce, par période de deux (2) ans à compter de la signature de la Convention.

- 9.13 a) L'Employeur s'engage à libérer sans perte de traitement deux (2) représentants par délégation.
- b) La personne présidente du Syndicat peut, s'il le désire, demander la libération d'un nombre de représentants différent de celui prévu en a).
- c) Cependant, ceci ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours prévus à la clause 9.12 aux fins de la participation à ces congrès.
- d) Si, en raison des besoins de l'Unité de travail, le départ d'un délégué additionnel survient à un moment où le travail est sérieusement affecté par son absence, le Syndicat doit alors se choisir un autre délégué.

### **Réunions syndicales**

- 9.14 a) Dix (10) fois par Année financière, les membres de l'exécutif, les membres de comités et les délégués syndicaux peuvent s'absenter du travail pendant une heure et quinze minutes (1 h 15) à la fin de leur Journée régulière de travail pour assister à une réunion syndicale et ceci, sans perte de traitement; toutefois, si ce représentant syndical travaille sur un horaire particulier et que la réunion ne coïncide pas avec le début ou la fin de sa Journée régulière, il peut s'absenter du travail pendant une heure et quinze minutes (1 h 15) au cours de sa Journée régulière de travail.
- b) Assemblée générale du Syndicat

Deux (2) fois par Année financière (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) les Personnes salariées affectées au quart de soir peuvent s'absenter du travail pendant une heure quinze minutes (1 h 15) pour assister à une assemblée générale du Syndicat, et ceci, sans perte de traitement. Un avis écrit d'au moins cinq (5) jours ouvrables est requis.

### **Fonctions syndicales**

- 9.15 À la demande du Syndicat, l'Employeur libère concurremment de leurs fonctions, sans traitement, un maximum de trois (3) Personnes salariées régulières pour occuper une fonction syndicale permanente ou électorale au sein du Syndicat canadien de la fonction publique, du SCFP–Québec, de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), du Congrès du travail du Canada (CTC) ou d'un de leurs corps affiliés.

Une demande écrite comportant le nom de la Personne salariée, la nature de l'absence et la durée probable de l'absence doit être transmise par le Syndicat au moins deux (2) semaines à l'avance.

La Personne salariée est libérée aux conditions prévues à l'**article 42 - Congé sans traitement**.

### **Délégués syndicaux**

- 9.16 Aux fins des libérations sans perte de traitement, l'Employeur reconnaît un (1) délégué syndical par groupe minimal de trente (30) Personnes salariées. Il appartient au Syndicat de présider à leur désignation. Les représentants du Syndicat aux différents comités prévus dans la Convention ne sont pas considérés comme délégués aux fins de l'application du présent paragraphe.
- 9.17 Dans les trente (30) jours de la signature de la Convention, le Syndicat fera parvenir à l'Employeur une liste des délégués syndicaux, une liste des membres des différents comités et des représentants syndicaux. Le Syndicat informera l'Employeur dans un délai de dix (10) jours de toute modification aux listes mentionnées au présent paragraphe.
- 9.18 Si un délégué syndical doit exercer ses fonctions dans un Centre ou Service ou un groupe autre que le sien, il en avise à l'avance l'Employeur.
- 9.19 À moins qu'il en soit prévu autrement, les absences du travail des représentants ou délégués du Syndicat n'entraînent aucune perte de salaire régulier et sont autorisées aux fins suivantes:
- enquête et discussion de Grief;
  - tout travail requis par les comités de perfectionnement et des relations de travail;
  - participation à toute réunion avec les représentants de l'Employeur.
- 9.20 L'Employeur libère, sans perte de traitement, les salariés membres du Comité hygiène, santé et sécurité aux fins d'enquête et de discussion de problèmes relatifs à la sécurité et à l'hygiène, et pour assister aux réunions conjointes dudit comité.
- 9.21 Délégués sociaux

La personne désignée à titre de délégué social peut être libérée, sans perte de traitement, à des fins d'intervention ou pour des activités qui la concernent, après avoir obtenu l'autorisation du responsable de l'Unité de travail.

Il y aura en tout temps un maximum de deux (2) délégués sociaux pour le Campus IAF et seules les personnes ayant suivi la formation du SCFP-FTQ pourront assumer ce rôle.

Le délégué social sera libéré avec solde un maximum de cinq (5) jours annuellement aux fins de formation en lien avec son rôle.

Les délégués sociaux n'interviendront qu'exclusivement avec les employés de l'INRS travaillant sur le Campus de l'IAF.

## **10 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL**

- 10.1 Dans le but de favoriser la participation des Personnes salariées, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'un de ses interlocuteurs et partenaires valables pour la réalisation de certains de ses objectifs.
- 10.2 Dans cet esprit, l'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un Comité paritaire désigné sous le nom de Comité des relations de travail (CRT).
- 10.3 Ledit Comité est composé de quatre (4) représentants de l'Employeur et de quatre (4) représentants du Syndicat désignés par les parties. Il pourra s'adjoindre les personnes qu'il jugera à propos.
- 10.4 Le mandat du Comité est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, autre qu'un Grief, relatif aux conditions de travail ou aux relations entre l'Employeur d'une part, et les Personnes salariées et le Syndicat d'autre part.

Le Comité peut être appelé à discuter des moyens à mettre en œuvre pour assurer une préparation adéquate à la retraite.

- 10.5 Le Comité se réunit suivant les besoins sur tout sujet bien identifié, normalement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, et adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.

À chaque réunion du Comité est tenu un procès-verbal que les parties signeront. L'Employeur remettra au Syndicat une copie du procès-verbal dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre du Comité.

- 10.6 Les parties s'emploient à rechercher des solutions appropriées pour les problèmes discutés au Comité et à formuler des recommandations à l'autorité compétente chez l'Employeur. En cas de désaccord sur les solutions à suggérer, les représentants de chaque partie au Comité peuvent soumettre un rapport et des recommandations distinctes à l'autorité compétente concernée. Un avis écrit de la décision de l'Employeur sera transmis au Comité dans les meilleurs délais.

## **11 ANCIENNETÉ**

- 11.1 Sous réserve de l'alinéa a) de la clause 5.4 l'Ancienneté se calcule en années et en jours.
- 11.2 À moins de stipulations contraires, les absences prévues par la Convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption d'emploi aux fins de l'application de la Convention.
- 11.3 Une fois (1) par année, avant le 15 juin, l'Employeur affiche durant trente (30) jours la liste d'Ancienneté dans tous les centres et services. Une copie de cette liste est remise au Syndicat. Cette liste est contestable dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'Affichage. Toutefois, les parties pourront, après entente, corriger en tout temps la liste d'Ancienneté, sans effet rétroactif au-delà de la date de la demande de révision.
- 11.4 La Personne salariée conserve et accumule son Ancienneté dans les cas suivants:
- a) Dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou d'accident autre qu'une maladie ou accident du travail pour une période n'excédant pas dix-huit (18) mois de calendrier.
  - b) Dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou d'accident subi lors de l'accomplissement du travail pour la durée totale de l'absence.

- c) Dans le cas de Promotion, Mutation ou Rétrogradation à un Poste exclu de l'unité de négociation jusqu'à concurrence de six (6) mois.
- d) Dans le cas d'absence au travail pour service public jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours ouvrables.
- e) Dans le cas d'absence au travail pour fonctions syndicales permanentes ou électives jusqu'à concurrence de douze (12) mois de calendrier.
- f) Dans le cas d'un congé sans traitement jusqu'à concurrence de douze (12) mois de calendrier.
- g) Dans le cas d'absence au travail pour congé parental pour la durée totale du congé.

11.5 La Personne salariée conserve son Ancienneté, mais sans accumulation dans les cas suivants:

- a) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident ou de maladie autre qu'une maladie ou un accident du travail, pour la période excédant les dix-huit (18) mois de calendrier prévus à l'alinéa a) de la clause 11.4
- b) Dans le cas de Promotion, Mutation ou Rétrogradation à un Poste exclu de l'unité de négociation pour la période excédant six (6) mois prévus à l'alinéa c) de la clause 11.4.
- c) Dans le cas d'absence au travail pour service public pour la période excédant les trente-cinq (35) jours ouvrables prévus à l'alinéa d) de la clause 11.4.
- d) Dans le cas d'absence au travail pour fonctions syndicales permanentes ou électives pour la période excédant les douze (12) mois de calendrier prévus à l'alinéa e) de la clause 11.4.
- e) Dans le cas d'un congé sans traitement pour la période excédant douze (12) mois de calendrier prévus à l'alinéa f) de la clause 11.4.
- f) Dans le cas de mise à pied jusqu'à l'expiration de la période prévue pour être exclue de la liste de rappel prévue à l'alinéa g) de la clause 17.1.

11.6 La Personne salariée perd son Ancienneté dans les cas suivants:

- a) Congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement de Grievs et d'arbitrage;
- b) Abandon volontaire du service de l'Employeur;
- c) Prise de la retraite.

## **12 AFFICHAGE, PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION**

Lorsque les nécessités constantes et régulières d'un Centre ou d'un Service obligent l'Employeur à créer un nouveau Poste régulier, mais que la quantité ou la nature du travail à effectuer ne justifie pas la création d'un Poste à temps complet, il peut créer un Poste à temps partiel. L'Employeur peut également créer un Poste temporaire à temps complet ou à temps partiel.

### **Dispositions générales**

12.1 L'Employeur fait l'Affichage, sans mention de sexe, dans tout l'INRS pendant une période de sept (7) jours ouvrables, de tout Poste nouvellement créé ou vacant. Une copie de l'offre d'emploi affichée est envoyée simultanément au Syndicat.

- 12.2 L'Employeur affiche le Poste régulier dans les dix (10) jours ouvrables suivant la vacance. S'il décide de ne pas afficher le Poste régulier, il en informe le Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la vacance en indiquant ses motifs.

Sous réserve de la clause 27.13, l'Employeur ne peut différer l'Affichage d'un Poste régulier vacant au-delà d'une période de six (6) mois, à moins d'entente contraire entre les parties.

Ces dispositions n'ont pas pour effet de restreindre les droits de l'Employeur d'abolir un Poste régulier en tout temps.

- 12.3 L'Affichage doit contenir:

- le titre du Poste;
- la nature du Poste (régulier ou temporaire dont la durée prévisible est de plus d'un (1) an);
- une description sommaire des tâches;
- une description détaillée des tâches du Poste, et ce, à titre indicatif;
- les Exigences normales;
- le lieu de travail;
- le titre du Poste du Directeur;
- l'Unité de travail;
- la durée et l'horaire de travail;
- le taux de salaire (Métiers et services) ou la classe et le taux minimal et maximal salarial de la classe (Bureau) ou de la catégorie (Technique, Professionnel);
- le numéro d'Affichage.

- 12.4 Les Personnes salariées intéressées à poser leur candidature doivent transmettre leur demande écrite à l'Employeur pendant la période d'Affichage. Toute candidature soumise en dehors dudit délai ne peut être retenue.

- 12.5 L'Employeur doit transmettre au Syndicat la liste des Personnes salariées (en indiquant leur Ancienneté) qui ont posé leur candidature et le nom du candidat choisi dans les dix (10) jours ouvrables suivants la fin de l'Affichage. S'il y a retard dans le choix d'un candidat, l'Employeur informe sur demande le Syndicat des motifs du retard.

Lors de la nomination, l'Employeur donne une réponse écrite et motivée à chaque Personne salariée ayant posé sa candidature, avec copie au Syndicat.

- 12.6 La personne candidate doit occuper le Poste dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent sa nomination et est payée selon le taux de son nouveau Poste à compter du premier (1<sup>er</sup>) jour de travail dans ce Poste. Cette restriction ne s'applique pas à la Personne salariée en congé autorisé pour une période de six (6) semaines ou moins ou de vingt (20) semaines dans le cas de congé de maternité ou d'un maximum de cinquante-deux (52) semaines dans le cas d'un congé parental, selon les dispositions de la Loi. Cette période peut être prolongée après entente entre les parties.

- 12.7 Sous réserve des dispositions relatives à la liste de rappel prévue à la clause 5.5 et au comblement des Postes temporaires prévus à l'alinéa d) de la clause 7.3, aux clauses 12.14 et 12.15 pour les groupes Bureau, Technique et Métiers et services, l'Ancienneté est le facteur déterminant dans le cas de Promotion, Mutation, Rétrogradation, pour autant que la Personne salariée puisse remplir les Exigences normales du Poste. La responsabilité de démontrer l'incapacité de la Personne salariée à remplir les Exigences normales du Poste incombe à l'Employeur.

Sous réserve des dispositions relatives à la liste prioritaire prévues à la clause 5.5 et au comblement des Postes temporaires prévues aux clauses 12.14 et 12.15, pour les emplois de la catégorie professionnelle, dans les cas de Promotion et de Mutation, l'Employeur s'engage à accorder le Poste vacant ou nouvellement créé prioritairement au candidat de l'intérieur qui, en plus de remplir les Exigences normales du Poste, est le plus compétent, c'est-à-dire expérience

et scolarité pertinentes. En cas de compétence égale, l'Employeur accorde priorité, dans ses nominations, au candidat ayant le plus d'Ancienneté. Le fardeau de la preuve de l'incapacité de la Personne salariée à occuper le Poste incombe à l'Employeur.

- 12.8 Une Personne salariée qui ne pose pas sa candidature suite à un Affichage ou qui, l'ayant posée, la retire ne subit de ce fait aucun préjudice.

### **Comblement des Postes réguliers**

- 12.9 a) Sous réserve de l'alinéa d) de la clause 12.15, suite à un Affichage, il est loisible à toute Personne salariée de poser sa candidature.
- b) La Personne salariée en période de probation qui obtient une Promotion ou une Mutation poursuit sa période de probation commencée; toutefois, cette période de probation sur le nouveau Poste ne peut être inférieure à quarante-cinq (45) jours ouvrables. Si cette Personne salariée retourne à son ancien Poste, elle reprend sa période de probation là où elle l'avait laissée.

Dans tous les cas, l'Ancienneté de la Personne salariée compte à partir du premier (1<sup>er</sup>) jour de son embauchage. La Personne salariée se voit également reconnaître l'Ancienneté acquise en vertu de la clause 5.4.

- 12.10 La Personne salariée régulière à qui un Poste est attribué à la suite d'une Promotion, d'une Mutation, ou d'une Rétrogradation est confirmée à son nouveau Poste après une période d'essai de quarante-cinq (45) jours ouvrables pendant lesquels elle s'est présentée au travail.

Si la Personne salariée ne peut compléter la période d'essai, ou si elle le désire, dans le même délai, elle est réintégrée à son ancien Poste, et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son Poste antérieur.

La responsabilité de démontrer l'incapacité de la Personne salariée à occuper le Poste incombe à l'Employeur.

- 12.11 Une Personne salariée régulière qui obtient une Mutation ou une Promotion doit demeurer au même Poste pendant sa période d'essai sous réserve de la clause 12.10 avant d'être éligible à une Mutation.

- 12.12 La Personne salariée régulière promue ou mutée chez l'Employeur dans un Poste en dehors de l'unité de négociation conserve l'Ancienneté acquise au moment de son départ et continue de l'accumuler pour une période maximale de six (6) mois.

Si le nouveau Poste est aboli à l'intérieur des quarante-cinq (45) jours ou si la Personne salariée régulière n'est pas confirmée dans son nouveau Poste, elle réintègre son ancien Poste; toutefois, si ledit Poste a été aboli, les dispositions des clauses 16.6, 16.7 et 16.8 s'appliquent.

Dans le cas où l'absence de l'unité de négociation se prolonge au-delà de quarante-cinq (45) jours et en deçà de six (6) mois, la Personne salariée régulière conserve le droit d'utiliser l'Ancienneté acquise pour poser sa candidature à tout Poste dans l'unité de négociation pendant cette période.

- 12.13 À moins d'entente contraire entre les parties, ne sont pas considérés comme Postes vacants ceux dégagés à l'occasion de:

- a) Maladie, accident ou accident du travail;
- b) vacances;
- c) congé autorisé;

- d) congé parental;
- e) affectation temporaire.

Au retour de l'absence prévue ci-dessus, la Personne salariée retrouve le Poste qu'elle occupait au moment de son départ. Toutefois, si son Poste a été aboli, les dispositions des clauses 16.6, 16.7 et 16.8 s'appliquent.

### **Comblement des Postes temporaires**

12.14 Sous réserve de l'alinéa d) de la clause 12.15, suite à l'Affichage d'un Poste temporaire, il est loisible à toute Personne salariée de poser sa candidature à l'exception des Personnes salariées temporaires n'ayant pas reçu un préavis de mise à pied.

12.15 Lorsqu'une Personne salariée régulière obtient un Poste temporaire en vertu de la clause 3.20 suite à un Affichage, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) La Personne salariée régulière conserve son statut de Personne salariée régulière;
- b) La Personne salariée régulière est sujette à la période d'essai prévue à la clause 12.10;
- c) le Poste régulier ainsi libéré peut, au choix de l'Employeur, être affiché en tant que Poste régulier ou temporaire ou être aboli. Dans le cas où l'Employeur l'affiche en tant que Poste temporaire, aucune Personne salariée régulière ne peut poser sa candidature sur cet Affichage;
- d) La Personne salariée régulière doit terminer le ou les projets initiaux requérant sa présence sur le Poste avant de postuler sur un autre Poste;
- e) À la fin de son affectation, les dispositions prévues aux clauses 16.6, 16.7 et 16.8 s'appliquent.

12.16 Aux fins d'application de la clause 12.9, lorsqu'une Personne salariée temporaire obtient un Poste régulier, elle voit son Ancienneté reconnue aux fins de l'application de l'**article 16 - Sécurité d'emploi**.

12.17 La Personne salariée temporaire promue ou mutée chez l'Employeur dans un Poste en dehors de l'unité de négociation conserve l'Ancienneté acquise au moment de son départ et continue de l'accumuler pour une période maximale de six (6) mois.

Si le nouveau Poste est aboli à l'intérieur des quarante-cinq (45) jours ou si la Personne salariée temporaire n'est pas confirmée dans son nouveau Poste, elle réintègre son ancien Poste; toutefois, si ledit Poste a été aboli, les dispositions de la clause 5.5 s'appliquent.

Dans le cas où l'absence de l'unité de négociation se prolonge au-delà de quarante-cinq (45) jours et en deçà de six (6) mois, la Personne salariée temporaire conserve le droit d'utiliser l'Ancienneté acquise pour poser sa candidature à tout Poste dans l'unité de négociation pendant cette période.

## **13 AFFECTATION TEMPORAIRE**

13.1 a) L'Employeur s'engage, à moins que les besoins de l'Unité de travail ne le justifient pas, à affecter immédiatement une Personne salariée à tout Poste dont le titulaire est absent pour un délai d'au moins cinq (5) jours ouvrables, sauf s'il s'agit de vacances ou pendant la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec lors d'une absence pour cause de maladie.



- b) La Personne salariée affectée temporairement audit Poste est entièrement dégagée des tâches inhérentes au Poste qu'elle occupait, et ce, pour la durée de l'affectation temporaire.
  - c) Conséquemment, le Poste devenu vacant par suite de cette affectation temporaire est comblé selon les besoins de l'Unité de travail, au choix de l'Employeur, soit par affectation temporaire, soit par l'engagement d'une Personne salariée temporaire.
- 13.2 a) Dans le cas d'affectation temporaire, l'Employeur affecte par ordre de priorité la Personne salariée de l'Unité de travail, du Centre ou Service, en tenant compte de l'Ancienneté et de la capacité de la Personne salariée à répondre aux Exigences normales du Poste.
- b) Il est loisible à la Personne salariée de refuser une affectation temporaire.
- 13.3 Lorsque l'Employeur affecte une Personne salariée à un Poste dont le taux maximal de la classe (Bureau) ou de l'échelle de salaire est supérieur au sien, elle reçoit, dès l'affectation, le salaire qu'elle recevrait si elle avait été promue à ce Poste, à la condition toutefois que la durée de l'affectation soit d'au minimum une (1) journée normale de travail.
- 13.4 La Personne salariée du groupe Métiers et services qui remplace une autre Personne salariée à un Poste dont le taux de salaire est supérieur reçoit le salaire de ce dernier Poste dès l'affectation à la condition toutefois que la durée de l'affectation soit d'au minimum une (1) journée normale de travail.
- 13.5 La Personne salariée affectée temporairement à un Poste dont le taux maximal de la classe (Bureau) ou de l'échelle de salaire est inférieur à celui qu'elle occupe ne subit pas de perte de salaire ni d'aucun droit.
- 13.6 Lorsque l'Employeur affecte temporairement une Personne salariée à un Poste exclu de l'unité de négociation, la Personne salariée reçoit, dès l'affectation, une prime égale à 12 % de son salaire régulier, à la condition toutefois que la durée de l'affectation soit d'au minimum une (1) journée normale de travail.
- L'Employeur n'est jamais tenu d'affecter temporairement une Personne salariée à un Poste exclu nonobstant des alinéas a) des clauses 13.1 et 13.2.
- 13.7 Si une Personne salariée effectue du travail supplémentaire au cours d'une affectation temporaire au sens des clauses 13.3, 13.4 et 13.5, elle est alors rémunérée au taux du travail supplémentaire, en tenant compte du salaire qu'elle reçoit pendant sa période d'affectation temporaire.

## **14 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 14.1 Lorsqu'un acte posé par une Personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend l'une des trois (3) mesures qui suivent:
- a) L'avertissement écrit;
  - b) La suspension;
  - c) Le congédiement.
- 14.2 Toute Personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de Grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage, et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 14.3 Les mesures disciplinaires dont la Personne salariée et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage.

- 14.4 Une suspension n'interrompt pas le service de la Personne salariée.
- 14.5 a) Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, désire imposer une mesure disciplinaire à une Personne salariée, il doit convoquer ladite Personne salariée par un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures; au même moment, l'Employeur avise la personne présidente du Syndicat ou son représentant que cette Personne salariée a été convoquée.
- b) Cette rencontre devra être faite dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance des faits sauf dans le cas d'infraction criminelle.
- c) Le préavis adressé à la Personne salariée doit spécifier l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et la nature des faits qui lui sont reprochés. La Personne salariée peut être accompagnée, si elle le désire, d'un représentant du Syndicat.
- d) Si dix (10) Personnes salariées ou plus sont visées par une mesure disciplinaire, l'Employeur rencontre une (1) Personne salariée désignée par le Syndicat pour chaque groupe de dix (10) Personnes salariées concernées, accompagnée par les représentants syndicaux au Comité de Grievs. Cette rencontre doit être précédée d'un avis de vingt-quatre (24) heures au Syndicat et à chaque Personne salariée concernée, spécifiant l'heure et l'endroit de la rencontre.
- 14.6 Rien dans le présent article ne doit être interprété comme limitant le pouvoir de l'Employeur d'imposer, sans préavis, un congédiement ou une suspension pour juste cause ou négligence professionnelle grave, si le préjudice causé nécessite, par sa nature et sa gravité, une sanction immédiate.
- 14.7 L'Employeur doit imposer sa mesure disciplinaire normalement dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la rencontre prévue à la clause 14.5 ou dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance des faits.
- 14.8 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une Personne salariée ne peut être invoquée contre elle et est retirée de son dossier après douze (12) mois, sauf s'il y a eu infraction de même nature à l'intérieur de ce délai.
- S'il y a eu infraction de même nature à l'intérieur de ce délai, lesdites mesures disciplinaires seront retirées du dossier et ne pourront être invoquées contre la Personne salariée après le délai maximal de douze (12) mois de l'imposition de la dernière mesure disciplinaire par l'Employeur.
- 14.9 Aucun document ne peut être opposé à la Personne salariée lors d'un arbitrage si elle n'en a pas déjà reçu copie.
- 14.10 Aucun aveu signé par une Personne salariée ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:
- a) d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du Syndicat;
- b) d'un aveu signé en l'absence d'un représentant dûment autorisé du Syndicat, mais non dénoncé par écrit par la Personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature.
- 14.11 L'Employeur maintient en vigueur pendant la durée de la présente Convention la directive concernant l'utilisation de la vidéosurveillance de l'INRS. Advenant le cas où la directive serait modifiée, abolie ou remplacée, l'Employeur s'engage à consulter le Syndicat en rapport avec les textes proposés et à prévoir une protection substantiellement équivalente dans l'ensemble.

## 15 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 15.1 C'est le ferme désir de l'Employeur et du Syndicat de régler dans le plus bref délai possible tout Grief.
- 15.2 Aux fins de l'application des dispositions du présent article concernant la procédure de règlement des Griefs, l'Employeur et le Syndicat conviennent de constituer un Comité de Griefs, composé de représentants nommés par le Syndicat et de représentants nommés par l'Employeur en nombre égal, soit quatre (4).
- 15.3 Les séances du Comité de Griefs ont lieu à l'endroit, à l'heure et à la date qui conviennent aux membres et aux besoins dudit Comité. Les séances débutent à l'heure qui convient aux deux (2) parties.
- 15.4 À chaque réunion du Comité de Griefs, est tenu un procès-verbal des positions ou, s'il y a lieu, des règlements intervenus que les parties signeront. L'Employeur remet au Syndicat une copie du procès-verbal dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre du Comité.
- 15.5 L'Employeur et le Syndicat sont d'accord pour accorder priorité à chaque étape aux cas de congédiement, de suspension, d'avis disciplinaire, de Mutation, de Promotion, de Rétrogradation, de vacances, de coupures salariales liées au traitement en maladie, aux congés sociaux et congés personnels, de Grief collectif ou de portée générale.
- 15.6 Rien dans le présent article ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher de discuter de quelque question que ce soit avec les parties intéressées non plus que de discuter avec elles dans le but d'éviter ou de régler un Grief possible ou naissant.
- 15.7 Une Personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par un supérieur pour l'unique raison qu'elle a déposé un Grief.
- 15.8 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un Grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un Grief est faite à titre indicatif. Cependant, on doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du Grief, le règlement demandé, de même que la mention des articles ou clauses de la Convention s'y rapportant peuvent être amendés, dans le but de clarifier ou de préciser le Grief. La partie qui désire apporter un amendement au Grief doit le soumettre à l'autre par écrit. Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.
- 15.9 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent, par entente écrite, modifier ces délais.
- De plus, les parties conviennent que les délais prévus au présent article sont suspendus annuellement durant la période estivale soit du 24 juin au premier lundi du mois de septembre inclusivement.
- 15.10 Aucune pression ou menace ne sera faite dans le but d'amener une Personne salariée à signer un document pouvant l'incriminer et servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement des Griefs.
- 15.11 Tout Grief ne peut être soumis dans un délai excédant quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date où a eu lieu l'évènement qui donne lieu au Grief. Toutefois, ce délai est de quinze (15) jours ouvrables pour les Griefs concernant les mesures disciplinaires, les Promotions, les Mutations et les Rétrogradations.

Cependant, si la Personne salariée lésée par une décision concernant une Promotion ou une Mutation ou une Rétrogradation est absente pour raison de vacances, de maladie ou d'absence autorisée, le délai de quinze (15) jours ouvrables est prolongé, à raison d'une (1) journée ouvrable

par journée de vacances, de maladie ou d'absence autorisée jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant l'évènement.

- 15.12 Toute Personne salariée ou groupe de Personnes salariées qui se croit lésé par suite de l'application ou de l'interprétation des termes de la Convention ou qui croit avoir subi un traitement injuste peut formuler une plainte écrite au Directeur concerné et tenter de trouver une solution au problème soulevé dans la plainte. La ou les personnes visées peuvent se faire accompagner d'un représentant du Syndicat.

Cette étape est facultative et ne modifie pas les délais prévus à la procédure formelle de Grief qui suit.

- 15.13 Toute Personne salariée, groupe de Personnes salariées ou le Syndicat qui se croit lésé par suite de l'application ou de l'interprétation des termes de la Convention ou qui croit avoir subi un traitement injuste, peut formuler un Grief et le soumettre au Directeur concerné par le Grief avec copie au Service des ressources humaines.

Le Directeur concerné dispose alors de cinq (5) jours ouvrables pour apporter une réponse écrite au Grief de la Personne salariée concernée, groupe de Personnes salariées ou du Syndicat. La réponse est remise à la Personne salariée concernée ou au représentant syndical concerné avec copie conforme au Syndicat.

- 15.14 S'il y a absence de réponse à l'intérieur du délai prévu à la clause 15.13 ou si la réponse est jugée insatisfaisante, le Grief doit être déféré, dans les dix (10) jours ouvrables suivant le délai prévu à la clause 15.13 ou suivant la réponse, au Comité de Griets par avis écrit donné à cette fin au Service des ressources humaines

- 15.15 Tout Grief collectif ou de portée générale, de congédiement, suspension, avis disciplinaire, Mutation, Promotion, Rétrogradation et vacances doit être déposé directement au Service des ressources humaines et il est traité automatiquement selon la clause 15.16.

- 15.16 Le Comité de Griets doit se réunir dans les dix (10) jours ouvrables suivants l'avis prévu à la clause 15.14 ou suivant le dépôt d'un Grief conformément à la clause 15.15.

- 15.17 À la réunion du Comité de Griets, les parties s'emploient à régler les Griets en instance à leur satisfaction mutuelle et le plus promptement possible. Cependant, les parties peuvent aussi convenir de laisser un Grief en suspens jusqu'à la prochaine réunion. Dans ce cas, la réunion devra se tenir dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

- 15.18 Si les deux (2) parties n'arrivent pas à une entente au Comité de Griets et que le Grief n'est pas laissé en suspens, le Service des ressources humaines communiquera par écrit sa décision au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion du Comité.

- 15.19 Lorsqu'un Grief individuel est discuté au Comité de Griets, la Personne salariée qui formule le Grief peut assister sans perte de traitement aux discussions relatives à son Grief. Dans le cas d'un Grief collectif ou de portée générale, le Syndicat désigne deux (2) Personnes salariées parmi les Personnes salariées concernées par ledit Grief collectif ou de portée générale.

- 15.20 Si le Service des ressources humaines néglige de répondre à l'intérieur du délai prévu à la clause 15.18 ou si la réponse est jugée insatisfaisante, la partie qui désire soumettre un Grief à l'arbitrage doit en aviser par écrit l'autre partie dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse du Service des ressources humaines, ou de l'expiration du délai prévu à la clause 15.18.

## **Arbitrage**

- 15.21 Les Griets sont soumis à un arbitre unique. Cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant une personne arbitre avec assesseurs.

15.22 À défaut d'entente dans les cinq (5) jours ouvrables faisant suite à l'avis d'arbitrage, sur le choix de l'arbitre, l'une des parties demande au ministère du Travail de désigner cette personne.

15.23 En plus des pièces déposées lors de l'audition, l'arbitre saisi du Grief peut recevoir, dans les cinq (5) jours ouvrables de sa nomination, un dossier préliminaire pertinent constitué des pièces convenues entre les parties au moment de la prise de décision prévue à la clause 15.22. En dehors de ce qui est ainsi convenu expressément, aucun(e) autre pièce ou document quelconque ne peut être donné(e) unilatéralement par l'une des parties à l'arbitre sans avoir obtenu l'accord de l'autre partie. À titre indicatif, ce dossier peut, selon le cas, comprendre une copie du Grief, la question précisée par les parties, des pièces (lettres, documents ou autres) qui établissent les coordonnées principales du Grief et qui furent échangées entre les parties, etc.

15.24 Dans le cas d'un Grief, l'arbitre doit s'en tenir d'abord à la lettre, ensuite à l'esprit de la Convention; cependant, elle ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la Convention.

15.25 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut:

- a) rétablir la Personne salariée concernée dans tous ses droits avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;
- c) réduire la mesure disciplinaire imposée, soit en la changeant, soit en la diminuant compte tenu des circonstances et de l'équité.

Elle peut accorder un intérêt sur le salaire dû à la Personne salariée à compter du dépôt du Grief.

15.26 L'arbitre peut apprécier le caractère volontaire de la démission d'une Personne salariée.

15.27 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'audition. Cette décision est finale et lie les parties. La décision doit être mise en vigueur dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la décision ou, s'il y a lieu, selon les stipulations de la décision.

15.28 Les Personnes salariées appelées à témoigner à un arbitrage sont libérées sans perte de traitement pour le temps où leur présence est requise. Les membres du Comité de Grieffs sont libérés sans perte de traitement pour la durée de l'arbitrage.

15.29 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer les frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.

15.30 Les séances d'arbitrage sont publiques.

15.31 Les délais impartis par les clauses précédentes concernant la procédure à suivre en cas de Grief et d'arbitrage excluent les jours de repos hebdomadaires, les jours fériés et les jours chômés et payés.

## **16 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

16.1 La Personne salariée ayant moins de douze (12) mois d'Ancienneté peut être mise à pied selon les dispositions de l'**article 17 - Mise à pied et rappel au travail**.

16.2 La Personne salariée ayant douze (12) mois et plus d'Ancienneté ne sera congédiée, mise à pied, renvoyée ou licenciée ni ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion:

- d'améliorations techniques;
- d'améliorations technologiques;
- de changements dans les structures administratives;

- de changements dans les procédés de travail;
- de changements de l'équipement;
- de sous-contrats.

16.3 Sous réserve du droit de l'Employeur de congédier une Personne salariée pour cause et des règlements relatifs à la retraite, aucune Personne salariée régulière ayant l'équivalent de vingt-quatre (24) mois et plus de service actif à temps complet ne peut être mise à pied, renvoyée ou licenciée ni subir de baisse de salaire.

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'Employeur de mettre à pied une Personne salariée occupant un Poste à caractère saisonnier ou cyclique au moment prévu pour cette mise à pied. Cependant, cette Personne salariée bénéficie de la sécurité d'emploi au moment prévu pour la reprise des activités.

Dans le cas d'une Personne salariée à temps partiel, la computation se fait au prorata du temps travaillé par une Personne salariée à temps complet de la même classification.

16.4 Aux fins de la clause 16.3, les vingt-quatre (24) mois accumulés doivent l'être sans interruption du lien d'emploi.

Aux fins du présent article, les heures cumulées sont celles pour lesquelles la Personne salariée régulière a reçu une rémunération effective de l'Employeur, suite à une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement prévue à la Convention.

Cependant, il est convenu que les absences au cours desquelles une Personne salariée reçoit des prestations en vertu d'un régime d'assurance-salaire ou d'assurance-emploi ne sont pas considérées comme des absences autorisées avec traitement aux fins du présent article. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'un congé de maternité ou d'un accident du travail.

Pour la Personne salariée temporaire qui a obtenu un Poste régulier, seule la période de probation lorsque créditée en tout ou en partie peut être considérée comme de l'Ancienneté aux fins de l'application de l'**article 16 - Sécurité d'emploi**.

16.5 L'Employeur informe le Syndicat au moins trois (3) mois à l'avance lorsqu'il effectue des changements prévus à la clause 16.2 susceptibles d'occasionner un surplus de personnel ou de modifier sensiblement les tâches ou les conditions de travail des Personnes salariées visées. Les parties peuvent, dans certains cas, convenir d'un avis d'une durée moindre.

Dans les autres cas prévus à la clause 16.3, l'Employeur informe le syndicat au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, et dans la mesure du possible, au moins un (1) mois à l'avance.

Les parties peuvent convenir d'un avis d'une durée moindre.

16.6 Durant la période prévue à la clause 16.5, les parties doivent se rencontrer sans délai afin de déterminer les mesures à prendre pour atténuer les inconvénients qui peuvent résulter des changements prévus à la clause 16.2 et, dans le cas des Personnes salariées ayant vingt-quatre (24) mois et plus de service actif, ceux prévus à la clause 16.3.

Les parties discutent alors:

- de l'application de l'Ancienneté;
- du remplacement ou du recyclage des Personnes salariées visées par les changements prévus à la clause 16.2 et, dans le cas des Personnes salariées ayant vingt-quatre (24) mois et plus de service actif, ceux prévus à la clause 16.3;
- de l'application du mécanisme prévu à l'annexe D de la Convention;
- de toute autre mesure jugée valable par les parties.

Si une entente intervient entre les parties, les dispositions de ladite entente s'appliquent à l'expiration du délai de la clause 16.5 ou dans un délai moindre si les parties en conviennent.

16.7 À défaut d'entente entre les parties et malgré les autres dispositions de la Convention, les mesures suivantes de recyclage ou de remplacement sans Affichage sont prises pour assurer la sécurité d'emploi de la Personne salariée.

Cependant, si en cours d'application de l'une ou l'autre de ces mesures, une entente intervient entre les parties, elle s'applique nonobstant toute autre disposition du présent article.

#### A. Remplacement

1. Si un Poste équivalent est disponible, la Personne salariée y est replacée sans Affichage pour autant qu'elle satisfasse aux Exigences normales du Poste. Si plusieurs Postes équivalents sont disponibles, le choix du Poste appartient à la Personne salariée. La Personne salariée ainsi replacée est sujette à la période d'essai prévue à la clause 12.10.

Pour la Personne salariée ainsi replacée à un Poste temporaire en vertu de l'alinéa d) de la clause 3.20, les dispositions des alinéas a), b) et e) de la clause 12.15 s'appliquent.

Si la Personne salariée refuse d'être replacée à un Poste équivalent, elle est réputée avoir démissionné.

Si le Poste équivalent disponible nécessite le déplacement de la Personne salariée à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail, et qu'elle refuse d'y être replacée, elle peut se prévaloir des dispositions de la clause 16.7 A. 2. ou bénéficier des dispositions de la clause 16.8.

Si le Poste équivalent disponible implique un quart de travail différent et que la Personne salariée refuse d'y être replacée, elle peut se prévaloir des dispositions de la clause 16.7 A. 2. elle est alors considérée hors taux ou hors échelle à compter de l'expiration du délai prévu à la clause 16.5.

2. Si le remplacement de la Personne salariée ne peut être effectué selon de la clause 16.7 A. 1., elle est replacée provisoirement à son choix:

- a) à un Poste disponible dont le maximum de l'échelle de salaire est inférieur et pour lequel elle répond aux Exigences normales. Si plusieurs Postes sont disponibles, le choix du Poste appartient à la Personne salariée;

Durant cette période, la Personne salariée ainsi replacée provisoirement peut, à sa demande, être replacée provisoirement à nouveau sans Affichage à un Poste disponible dont le maximum de l'échelle de salaire est supérieur à celui sur lequel elle a été replacée provisoirement, et qui correspond davantage à ses Qualifications. Toutefois, la Personne salariée ne peut être replacée provisoirement à un Poste dont le maximum de l'échelle est supérieur à celui du Poste aboli;

ou

- b) pour combler un Poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens de la clause 12.13 pour une durée de plus d'un (1) mois;

Si durant cette période un Poste dont le maximum de l'échelle est inférieur à celui du Poste aboli devient disponible, la Personne salariée peut, à sa demande, y être replacée provisoirement sans Affichage pour autant qu'elle satisfasse aux Exigences normales du Poste.

Au terme du remplacement, la Personne salariée bénéficie à nouveau du choix prévu à de la clause 16.7 A. 2.

Si aucune des mesures prévues à l'alinéa a) ou b) de la présente clause n'existe, la Personne salariée peut alors être appelée à pallier à un surcroît occasionnel de travail d'une durée prévue de plus d'un (1) mois jusqu'à ce qu'un remplacement soit possible selon la clause 16.7 A. 2.

Si le remplacement au sens de la clause 12.13 ou le surcroît occasionnel de travail, selon le cas, est d'une durée de moins d'un (1) mois, les parties doivent se rencontrer afin de déterminer les mesures à prendre.

Si, durant la période où la Personne salariée est provisoirement remplacée, un Poste équivalent pour lequel elle répond aux Exigences normales devient disponible, la Personne salariée y est remplacée sans Affichage.

Tout remplacement d'un groupe à un autre doit être effectué dans le même champ d'activités ou dans un champ d'activités apparenté au Poste aboli. Il en est de même pour un surcroît de travail.

Les dispositions de la clause 12.11 ne s'appliquent pas lors du remplacement sur un Poste.

Après douze (12) mois d'application des mesures prévues au présent paragraphe, les parties se rencontrent afin de déterminer le recyclage, si nécessaire, pour accéder à un Poste disponible ou éventuellement disponible et qui est équivalent ou dont le maximum de l'échelle est près de celui du Poste aboli.

## B. Recyclage

Toute Personne salariée qui doit être déplacée selon les dispositions du présent article doit accepter de se soumettre au recyclage qui lui est proposé par les parties pour autant qu'elle ait les aptitudes requises. La Personne salariée qui doit être recyclée est libérée sans perte de son salaire régulier. Dans le cas où le recyclage consiste dans des cours de formation, la Personne salariée bénéficie d'une exonération complète des frais de scolarité qui y sont reliés.

Sauf disposition contraire au présent article, la Personne salariée conserve la progression salariale afférente à son Poste aboli.

16.8 Si la Personne salariée refuse d'être remplacée selon les modalités prévues à la clause 16.7 A. 2. ou si elle refuse le recyclage qui lui est proposé, elle peut soit démissionner et bénéficier de l'indemnité de séparation prévue à la clause 16.9, soit être mise à pied et inscrite sur la liste de rappel des employés réguliers. Lors de l'échéance du délai prévu à l'alinéa g) de la clause 17.1, elle reçoit l'indemnité de séparation qu'elle aurait reçue au début de sa mise à pied. Toutefois, si pendant sa mise à pied, la Personne salariée refuse un rappel au travail à un Poste équivalent, elle est réputée avoir démissionné à partir du début de sa mise à pied et elle ne bénéficie pas de l'indemnité de séparation prévue à la clause 16.9.

16.9 Aux fins de la clause 16.8, l'indemnité de séparation est équivalente à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois.

16.10 Une Personne salariée régulière ne peut voir son Poste régulier aboli s'il y a dans l'Unité de travail une Personne salariée temporaire se retrouvant dans la fonction visée par l'abolition.

Dans le cas où un des Postes temporaires est détenu par une Personne salariée régulière, l'Employeur procède d'abord à la mise à pied des personnes temporaires avant de déplacer la Personne salariée régulière. Toutefois, si l'application de cette disposition soulève un problème pour la poursuite du ou des projets, les parties se rencontreront sans délai en CRT afin



d'examiner les mesures à prendre. À défaut d'entente entre l'Employeur et le Syndicat, les dispositions du présent paragraphe s'appliquent.

16.11 Dans le cas d'abolition d'un Poste régulier dans une Unité de travail de recherche, la dernière Personne salariée régulière entrée dans l'Unité de travail qui se retrouve dans la fonction visée par l'abolition est déplacée, et ce, quelle que soit son Ancienneté. Par la suite, les dispositions du présent article s'appliquent à cette Personne salariée.

## **17 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL**

17.1 Dans le cas de mise à pied, la procédure suivante s'applique:

- a) L'Employeur détermine d'abord quels Postes sont visés par la mise à pied;
- b) La Personne salariée temporaire ayant le moins d'Ancienneté dans la fonction ou dans l'Unité de travail est mise à pied. Par la suite, la Personne salariée en période de probation ou la Personne salariée régulière qui a le moins d'Ancienneté dans la fonction où survient la mise à pied est déplacée;
- c) La Personne salariée ainsi déplacée peut exercer son droit d'Ancienneté et exiger d'être replacée dans un Poste équivalent ou dans un Poste dont le taux unique ou le maximum de l'échelle de la classe ou de la catégorie est inférieur aux dépens de la Personne salariée qui a le moins d'Ancienneté, mais à la condition, toutefois, que ladite Personne salariée ait plus d'Ancienneté et qu'elle satisfasse aux Exigences normales dudit Poste;
- d) Chaque Personne salariée ainsi déplacée peut exercer son droit d'Ancienneté de la manière décrite plus haut, pourvu qu'il y ait une Personne salariée occupant un Poste équivalent ou un Poste dont le taux unique ou le maximum de l'échelle de la classe ou de la catégorie est inférieur et dont l'Ancienneté soit inférieure à la sienne et qu'elle satisfasse aux Exigences normales dudit Poste;
- e) La Personne salariée déplacée à un autre Poste, en vertu des alinéas précédents, transporte à son nouveau Poste l'Ancienneté acquise à l'intérieur de l'unité de négociation. Son nouveau taux de salaire à son nouveau Poste est établi conformément aux dispositions prévues en annexe relativement aux changements de salaire à la suite d'une reclassification ou d'une nouvelle catégorisation;
- f) L'Employeur s'engage, dans le cas de mise à pied, à donner un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance pour les Personnes salariées régulières durant lesquels la Personne salariée n'est pas requise de se présenter au travail, et ce, sans perte de traitement;
- g) La Personne salariée régulière affectée par la mise à pied est inscrite sur la liste de rappel des employés réguliers et y est maintenue pour une période maximale de douze (12) mois. Le rappel au travail des Personnes salariées mises à pied se fait suivant les règles de l'Ancienneté;
- h) Dans le cas de mise à pied, l'Employeur s'engage à faciliter la réintégration de la Personne salariée au marché du travail en lui autorisant des absences sans perte de traitement à l'intérieur de la période de trois (3) mois prévue à la clause 16.5 pour lui permettre de se trouver un emploi ailleurs.

## **18 SÉCURITÉ INTER CONSTITUANTE**

18.1 Les dispositions de cet article s'adressent aux Personnes salariées couvertes par chacune des accréditations émises au nom du Syndicat canadien de la fonction publique et dont les

conventions collectives possèdent un tel article de sécurité inter constituante, et ce, pour l'ensemble du réseau de l'Université du Québec.

- 18.2 Si, une fois que les dispositions locales relatives à l'Ancienneté et concernant la Promotion, la Mutation et la Rétrogradation ont été appliquées, une Personne salariée obtient un Poste dans une autre constituante suite à un Affichage, par Promotion, Mutation ou Rétrogradation, elle recouvre, à la fin de sa période de probation, si elle est confirmée dans son nouveau Poste, l'Ancienneté acquise dans l'une ou l'autre des constituantes en cause.
- a) Durant le premier (1<sup>er</sup>) mois de sa probation, la Personne salariée peut décider de retourner à son ancien Poste.
  - b) Si la Personne salariée n'est pas confirmée dans son nouveau Poste, elle peut, dans les trente (30) jours qui suivent cette décision, retourner dans l'unité constituante d'origine dans la mesure où il s'y trouve un Poste disponible pour lequel la Personne salariée remplit les Exigences normales.

## 19 CONTRAT À FORFAIT

- 19.1 L'Employeur ne se servira pas délibérément de contrats forfaitaires comme moyens de limiter le nombre de Personnes salariées régies par l'accréditation émise en faveur du Syndicat.
- 19.2 L'adjudication d'un contrat d'entretien et de réparation n'aura pas pour résultat la baisse de salaire d'une Personne salariée régulière qualifiée et disponible pour exécuter le travail, non plus que la mise à pied d'une Personne salariée régulière.

## 20 CHARGE DE TRAVAIL

- 20.1 Les parties reconnaissent qu'il n'est pas exigé d'une Personne salariée de façon continue et régulière plus qu'une charge normale de travail.

Tout litige relatif aux charges de travail est sujet à la procédure de règlement des Griefs et d'arbitrage de l'**Article 15 – Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage**.

Dans un tel cas, l'Employeur permet à une personne qualifiée, désignée par le Syndicat, de consulter pendant les heures régulières de travail, les dossiers ayant servi à l'établissement de la charge de travail. Ces dossiers sont consultés en présence des représentants attitrés de l'Employeur.

La personne qualifiée peut effectuer sur les lieux du travail toutes les observations qu'elle juge appropriées. Si le litige persiste, il est soumis à une personne arbitre familière sur les questions relatives à l'étude du travail.

À défaut d'entente quant au choix de l'arbitre, l'une des parties demande au ministère du Travail de le désigner.

## 21 PERFECTIONNEMENT

- 21.1 Le perfectionnement désigne des activités d'apprentissage dont le but consiste à favoriser l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés ou de connaissances ou d'aptitudes qui sont reliées directement ou non aux tâches d'une Personne salariée ou qui lui faciliteraient l'accès à de nouvelles tâches.

Les situations prévues à l'**article 16 - Sécurité d'emploi** ne sont pas couvertes par le présent article.

- 21.2 Dans cet esprit, chaque année, l'Employeur consacre au perfectionnement un montant équivalent à 1,2 % de la masse salariale de l'Année financière précédente pour les Personnes salariées membres de l'unité de négociation.
- 21.3 Les parties conviennent d'établir un Comité paritaire décisionnel de perfectionnement.
- 21.4 Le Comité de perfectionnement est composé de deux (2) membres choisis par le Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Ledit Comité se réunit sur demande écrite de l'une des parties. De plus, il adopte les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.
- 21.5 À chaque réunion du Comité de perfectionnement est tenu un procès-verbal des positions ou, s'il y a lieu, des règlements intervenus que les parties signeront. L'Employeur remettra au Syndicat une copie du procès-verbal dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre du Comité.
- 21.6 Toute Personne salariée peut soumettre au Comité de perfectionnement, avec copie au Syndicat et à l'Employeur, une demande écrite en utilisant le formulaire approprié selon la procédure établie par le Comité.
- 21.7 Avant chaque Année financière, le Comité établit sa politique de perfectionnement et planifie les programmes de perfectionnement et la répartition budgétaire s'y rattachant, tel qu'édicte par la lettre d'entente numéro 2.
- 21.8 À l'intérieur des politiques établies et des disponibilités budgétaires, le Comité étudie, accepte, autorise ou refuse les demandes de perfectionnement qui lui sont soumises. Il peut également accorder à une Personne salariée en congé d'études, une compensation monétaire pour perte de salaire ou une bourse.
- 21.9 Le Comité peut recommander au Service des ressources humaines la libération d'une ou de plusieurs Personnes salariées avec ou sans traitement ou toute autre modalité qu'il jugerait appropriée. L'Employeur ne peut refuser sans motif valable.
- 21.10 La Personne salariée autorisée à suivre un cours ou autre forme de perfectionnement dans une institution autre que celle de l'Employeur, se verra rembourser les droits de scolarité sur présentation de la quittance et d'une preuve de succès.
- Lorsque la nature de l'activité suivie ne permet pas à l'institution d'émettre une preuve de succès, la Personne salariée doit produire une quittance et une attestation d'études.
- 21.11 Les droits de scolarité seront remboursés aux Personnes salariées de l'unité de négociation inscrites chez l'Employeur à des cours créditaes, si lesdites Personnes salariées réussissent dans les cours où elles sont inscrites et sur présentation de la quittance. Cependant, les droits de scolarité peuvent être déduits à la source, suite à une entente entre la Personne salariée concernée et l'Employeur.

## **22 TRAITEMENT EN MALADIE**

- 22.1 La Personne salariée incapable de remplir ses fonctions en raison de maladie, d'accident, de don d'organes ou de tissus, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel bénéficie d'une protection de son revenu selon les modalités prévues aux clauses 22.5 et 22.7.
- 22.2 Pour bénéficier du présent article, la Personne salariée doit aviser l'Employeur de la cause de son absence avant le début de sa Journée régulière de travail. En cas d'impossibilité de le faire dans ledit délai, elle devra aviser l'Employeur dès que possible. L'Employeur se réserve le droit de faire examiner la Personne salariée par un médecin de son choix.

Pour la Personne salariée affectée au quart de soir, elle doit aviser son Responsable d'unité de travail de la même manière.

- 22.3 À la demande de l'Employeur, la Personne salariée devra produire un certificat médical de son médecin traitant, normalement après la troisième (3<sup>e</sup>) journée d'absence.
- 22.4 S'il y a conflit entre le médecin de l'Employeur et celui de la Personne salariée quant à la nature de la maladie ou de l'accident, quant à la date du retour au travail, un troisième (3<sup>e</sup>) médecin peut être nommé conjointement par les deux (2) parties et la décision de celui-ci est finale. Les honoraires et dépenses dudit médecin sont partagés également entre les deux (2) parties.
- 22.5 Au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, il est accordé à la Personne salariée un crédit de dix (10) jours pour cause de maladie ou d'accident, de don d'organes ou de tissus, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel, non cumulatifs d'année en année.

Dans le cas d'une nouvelle Personne salariée, le crédit annuel est alloué comme suit si elle est embauchée entre le:

- |  |                 |
|--|-----------------|
| – 1 <sup>er</sup> juin et le 30 septembre  | dix (10) jours  |
| – 1 <sup>er</sup> octobre et le 31 janvier | sept (7) jours  |
| – 1 <sup>er</sup> février et le 31 mai     | trois (3) jours |

Dans le cas d'une Personne salariée temporaire, le crédit est accumulé à raison d'un (1) jour de maladie par vingt-six (26) jours ouvrables jusqu'à un maximum de dix (10) jours. La Personne salariée temporaire qui est mise à pied pour une période de moins de douze (12) mois conserve son crédit de maladie. En aucun temps, la Personne salariée temporaire ne pourra bénéficier d'un crédit total de plus de dix (10) jours entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mai de l'année suivante.

- 22.6 Toute Personne salariée peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant une période d'au plus vingt-six (26) semaines par période de douze (12) mois pour cause de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel. Ce congé peut être prolongé jusqu'à cent quatre (104) semaines en cas de dommage corporel grave résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son Poste.
- 22.7 Pour chaque période d'absence, le délai de carence est de deux (2) jours ouvrables. La Personne salariée est rémunérée à son taux de salaire régulier durant le délai de carence jusqu'à l'épuisement de son crédit prévu à la clause 22.5. À compter de la troisième (3<sup>e</sup>) journée ouvrable d'une période d'absence jusqu'à la dixième (10<sup>e</sup>) journée ouvrable inclusivement, l'Employeur verse le salaire régulier à la Personne salariée absente pour raison de maladie. À compter de la onzième (11<sup>e</sup>) journée ouvrable jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec, l'Employeur verse à la Personne salariée quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire régulier. La Personne salariée reçoit les prestations d'assurance-salaire à compter de la première journée ouvrable suivant cette période d'attente.

Nonobstant l'alinéa précédent, la Personne salariée continue de recevoir son salaire ou sa prestation d'assurance-salaire comme s'il s'agissait d'une même période d'absence dans les deux cas suivants:

- Lorsque la Personne salariée doit recourir de nouveau à l'assurance-salaire à l'intérieur d'une même période d'invalidité au sens de l'assurance-salaire;
- Lorsque la Personne salariée doit recourir de nouveau au régime de traitement en maladie ou au régime d'assurance-salaire pour des congés spéciaux liés à une même grossesse et octroyés en vertu des alinéas a) et b) de la clause 41.17 B).

À compter de la troisième (3<sup>e</sup>) journée ouvrable d'une période d'absence et jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec, le salaire versé par l'Employeur est déductible des prestations payables en vertu de tout régime public d'assurance.

- 22.8 En contrepartie des prestations prévues aux clauses 22.1, 22.5 et 22.7, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) est acquise à l'Employeur.

22.9 La Personne salariée devant suivre des traitements médicaux sur recommandation d'un médecin ou des traitements de chiropractie bénéficie de la protection de son revenu selon les modalités prévues à la clause 22.7.

Aux fins de l'application du présent paragraphe, les heures d'absence de la Personne salariée concernée sont cumulées jusqu'à concurrence du délai de carence prévu à la clause 22.7; les heures ainsi accumulées sont débitées de son crédit.

Les heures d'absence excédant l'équivalent du délai de carence sont considérées comme une même période d'absence et ne sont pas débitées du crédit prévu à la clause 22.5.

Après l'équivalent de la période d'attente prévue à la clause 22.7 la Personne salariée reçoit une rémunération équivalente aux prestations du régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec.

Les dispositions des présentes s'appliquent pour autant que ces traitements soient requis à la suite d'une même maladie ou accident.

22.10 La Personne salariée a le droit de consulter le relevé de son crédit annuel prévu à la clause 22.5.

#### **Dispositions particulières applicables aux Personnes salariées à temps partiel**

22.11 A) Aux fins de l'application de cet article, la Personne salariée à temps partiel dont l'horaire de travail comporte moins d'heures par jour que le nombre d'heures prévu pour cette fonction bénéficie du nombre de jours de maladie tel que prévu au présent article.

Toutefois, chacun des jours de son crédit de congé maladie comporte un nombre d'heures égal au nombre d'heures de sa Journée régulière de travail. Pour chaque jour d'absence, le nombre d'heures débitées de son crédit sera égal au nombre d'heures que comporte sa Journée régulière de travail. Pour cette Personne salariée, le délai de carence est de deux (2) de ses journées régulières de travail.

B) La Personne salariée à temps partiel dont l'horaire régulier de travail comporte moins de jours de travail par semaine que le nombre de jours prévu pour la fonction bénéficie des avantages prévus à cet article en tenant compte des modalités suivantes:

1. La Personne salariée à temps partiel bénéficie du crédit prévu à la clause 22.5 au prorata du nombre de jours de son horaire régulier de travail.
2. Les jours situés en dehors de sa Semaine régulière de travail ne sont pas comptés comme jours ouvrables.
3. Si la Semaine régulière de travail de la Personne salariée est effectuée sur quatre (4) jours, l'Employeur verse le salaire régulier de cette Personne salariée à compter de la troisième (3<sup>e</sup>) journée ouvrable d'une période d'absence (en plus du versement prévu pour les jours de carence) jusqu'à la huitième (8<sup>e</sup>) journée ouvrable inclusivement.

À compter de la neuvième (9<sup>e</sup>) journée ouvrable jusqu'à la seizième (16<sup>e</sup>) inclusivement, l'Employeur versera à la Personne salariée 85 % de son salaire régulier. La Personne salariée recevra les prestations du régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec à partir de la première (1<sup>re</sup>) journée ouvrable suivante.

4. Si la Semaine régulière de travail de la Personne salariée est effectuée sur trois (3) jours, l'Employeur versera le salaire régulier de cette Personne salariée à compter de la troisième (3<sup>e</sup>) journée d'absence (en plus du versement prévu pour les jours de carence) jusqu'à la sixième (6<sup>e</sup>) journée ouvrable inclusivement.

À compter de la septième (7<sup>e</sup>) journée ouvrable jusqu'à la douzième (12<sup>e</sup>) inclusivement, l'Employeur versera à la Personne salariée 85 % de son salaire régulier. La Personne salariée recevra les prestations du régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec à partir de la première (1<sup>re</sup>) journée ouvrable suivante.

5. Si la Semaine régulière de travail de la Personne salariée est effectuée sur deux (2) jours, l'Employeur verse le salaire régulier de cette Personne salariée à compter de la troisième (3<sup>e</sup>) journée ouvrable d'une période d'absence (en plus du versement prévu pour les jours de carence) jusqu'à la quatrième (4<sup>e</sup>) journée ouvrable inclusivement.

À compter de la cinquième (5<sup>e</sup>) journée ouvrable jusqu'à la huitième (8<sup>e</sup>) inclusivement, l'Employeur versera à la Personne salariée quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire régulier. La Personne salariée recevra les prestations du régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec à partir de la première journée ouvrable suivante.

6. Si la Semaine régulière de travail de la Personne salariée est effectuée sur un (1) jour, l'Employeur verse le salaire régulier de cette Personne salariée à compter de la troisième (3<sup>e</sup>) journée ouvrable d'une période d'absence (en plus du versement prévu pour les jours de carence) jusqu'à la deuxième (2<sup>e</sup>) journée ouvrable inclusivement.

7. À compter de la troisième (3<sup>e</sup>) journée ouvrable jusqu'à la quatrième (4<sup>e</sup>) inclusivement, l'Employeur versera à la Personne salariée quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire régulier. La Personne salariée recevra les prestations du régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec à partir de la première journée ouvrable suivante.

#### 22.12 Avance salariale

La Personne salariée absente pour cause de maladie ou d'accident qui ne reçoit aucune prestation d'assurance-salaire, pour une raison qui ne peut lui être imputée (ex: retard du courrier, etc.), pourra recevoir à sa demande une avance correspondant à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son taux de salaire hebdomadaire tant que l'assureur ne rendra pas une décision sur ce cas.

Elle devra préalablement s'engager, par écrit, à rembourser à l'Employeur toute somme avancée, dès la réception de sa prestation versée par l'assureur.

Si le cas de la Personne salariée est non admissible à l'assurance, la Personne salariée devra rembourser à l'Employeur toute somme avancée à raison de dix pour cent (10 %) de son taux de salaire hebdomadaire, à chaque période de paie régulière ou de vacances, et ce, dès la première paie suivant son retour au travail.

### 23 SANTÉ ET SÉCURITÉ

23.1 L'Employeur et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de santé et de sécurité au travail dans le but de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail.

23.2 Le Comité de santé et de sécurité (Comité SST) comporte normalement un (1) membre du Syndicat, nommé pour un mandat de deux (2) ans, renouvelable. Le Comité SST est composé conformément à la *Politique sur la santé et sécurité du travail de l'INRS* et exerce les responsabilités qui y sont prévues.

Les responsabilités du Comité SST sont décrites dans la *Politique sur la santé et la sécurité du travail de l'INRS*.

### 23.3 Conditions dangereuses

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

### 23.4 Libérations du membre du Comité SST

L'Employeur libère, sans perte de traitement, la Personne salariée membre du Comité SST pour assister aux réunions conjointes dudit Comité, ainsi que pour les fins d'enquêtes, le cas échéant.

23.5 Les représentants du Syndicat sur ce Comité SST ont droit à une libération avec traitement pour recevoir une formation relative à la santé et à la sécurité. La durée totale annuelle de cette libération ne peut excéder cinq (5) jours ouvrables par représentant.

23.6 Le Comité SST tiendra minimalement quatre (4) rencontres par année et, dans les cas d'urgence, le Comité SST pourra être convoqué sur-le-champ.

23.7 Il incombe à la direction de chaque Centre ou Service d'informer les Personnes salariées des normes de sécurité et des règlements en vigueur dans leur environnement physique de travail.

23.8 L'Employeur affiche bien en vue aux endroits appropriés les normes, les règlements de sécurité et les instructions en cas d'urgence relativement aux locaux, aux appareils et aux produits dans ces locaux. Ces Affichages seront faits suite aux études et recommandations du Comité SST.

23.9 L'Employeur conserve le privilège d'exiger, à ses frais, sur recommandation du Comité SST, de toute Personne salariée couverte par cette Convention, de subir un examen médical chez un médecin désigné à cette fin par l'Employeur. Cet examen devra se faire durant les heures de travail. Les différentes immunisations alors exigées seront sans frais pour les Personnes salariées concernées.

23.10 Dans les cas d'accidents du travail, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter, si nécessaire, à ses frais, à l'hôpital ou au bureau de santé pour des soins.

23.11 Sous réserve de ce qui suit, l'Employeur maintient en vigueur pendant la durée de la présente Convention, la Politique sur la santé et la sécurité du travail. Advenant le cas où la Politique serait modifiée, abolie ou remplacée, l'Employeur s'engage à consulter le Syndicat en rapport avec les textes proposés et à prévoir une protection substantiellement équivalente dans l'ensemble.

## **24 ASSURANCES COLLECTIVES**

24.1 À moins de dispositions contraires à la Convention ou aux régimes en vigueur, toute Personne salariée couverte par la Convention est tenue de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle elle devient admissible sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer.

24.2 L'Employeur s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la Convention et à payer cinquante pour cent (50 %) des coûts de l'ensemble de ces régimes.

24.3 Aux fins des assurances collectives, l'Employeur s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des Personnes salariées assurées et à faire parvenir mensuellement

aux compagnies d'assurances désignées le total des primes, soit la part de la personne assurée et la part de l'Employeur.

- 24.4 a) L'Employeur maintient un Comité réseau des assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce Comité. Ce Comité est formé:
- d'une personne - ou son substitut - représentant chaque corporation instituée par la *Loi sur l'Université du Québec* (L.R.Q., c. U-1) ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la *Loi sur l'Université du Québec* ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion des entreprises sous-contractantes;
  - d'une personne - ou son substitut - désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes d'assurances stipulés à la clause 24.2;
  - d'une personne - ou son substitut - désignée par l'ensemble du personnel employé non syndiqué de chaque corporation;
  - d'une personne - ou son substitut - représentant le personnel cadre de chaque corporation;
  - de trois (3) personnes représentant le personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désignées par les associations de retraités des corporations instituées par la *Loi sur l'Université du Québec* (L.R.Q., c. U-1) ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la *Loi sur l'Université du Québec* ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;
  - d'une personne représentant la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du Comité.
- b) Le mandat des personnes représentant les personnes assurées est de deux (2) années et peut être renouvelé.

- 24.5 Le mandat de ce Comité est:
- d'examiner les régimes en vigueur et de les apprécier en vue de leur renouvellement;
  - de préparer les cahiers de charges nécessaires et de procéder aux appels d'offres, le cas échéant;
  - de faire des recommandations à l'Assemblée des gouverneurs quant au choix des assureurs, à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;
  - de s'assurer que les nouveaux membres du Comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du Comité;
  - de préparer, à l'usage des participants, une description écrite des régimes en vigueur.

24.6 Les décisions du Comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité: une majorité des personnes représentantes présentes des corporations participantes et une majorité qualifiée des personnes représentantes présentes des personnes assurées, majorité qualifiée établie comme suit: la moitié ou plus des personnes représentantes des personnes assurées procure au moins une majorité des deux tiers (2/3) des personnes assurées dont les personnes représentantes sont présentes.

24.7 Le Comité réseau des assurances peut créer tout groupe Technique ou comité de travail qu'il juge opportun de mettre sur pied pour assurer son bon fonctionnement et il s'adjoint une personne actuaire-conseil ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être requis.

24.8 L'Employeur assume, pour sa représentation et celle de son personnel, les coûts de fonctionnement du Comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de la clause 24.7. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes mentionnées à la clause 24.7, ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des personnes représentantes mentionnées à l'alinéa a) de la clause 24.4, ou de leur substitut, selon les politiques en vigueur.



- 24.9 L'Employeur s'engage à remettre, sur demande, un document attestant de la participation de la Personne salariée aux régimes d'assurances collectives.
- 24.10 L'Employeur dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les Personnes salariées, ainsi que les modifications qui y sont apportées.
- 24.11 Lorsque des ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau de négociation en matière d'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour être utilisée sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de trente-six (36) mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que ces sommes auront générés, dans une proportion de cinquante-cinquante pour cent (50 %-50 %), entre les Employeurs et les personnes employées, sans référence au régime qui les a générées.
- 24.12 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à faire les démarches nécessaires pour faire disparaître les éléments discriminatoires, s'il en est, des polices d'assurances actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.
- 24.13 L'Employeur n'est pas réputé manquer à son engagement de payer cinquante pour cent (50 %) des coûts des régimes pour la seule raison qu'il ne contribue pas pour un montant équivalent à celui d'une Personne salariée qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie d'assurance-accident maladie conformément aux mécanismes d'adhésion prévus à la police d'assurance.
- 24.14 Advenant des modifications aux législations et réglementations en matière fiscale rendant inapplicable le régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables, les dispositions nécessaires seront prises par l'Employeur pour rétablir le régime d'assurance-salaire en vigueur avant l'implantation dudit régime.

Dans une telle éventualité, les nouveaux bénéficiaires acquis dans les autres régimes et financés à même la réduction de primes occasionnée par la mise en vigueur du régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables devront faire l'objet d'étude et de recommandation par les membres du Comité réseau sur les assurances collectives.

- a) Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la Convention les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification à l'un ou l'autre de ces régimes qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par les lois ou les règlements en vigueur.
- b) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se réunit à la demande des personnes représentant le Syndicat ou l'Employeur à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la Convention traitant des assurances collectives et toute modification substantielle aux régimes et couvertures d'assurances collectives, le tout sous réserve de l'approbation de chacun des syndicats et des conseils d'administration des établissements de l'Université du Québec et de l'Assemblée des gouverneurs.
- 24.15 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative aux régimes d'assurances collectives qui pourraient intervenir au cours de la durée de la Convention.
- 24.16 Les présentes dispositions n'ont d'effet que dans la mesure où elles font l'objet d'une entente entre toutes les corporations du réseau de l'Université du Québec et de tous les syndicats et associations concernés par de tels amendements à leur convention collective ou protocole respectif.

## 25 EXAMEN MÉDICAL

25.1 Lorsque la Personne salariée subit un examen médical à la demande de l'Employeur, les frais encourus sont à la charge de ce dernier. Cet examen se fait durant les heures de travail; la Personne salariée ne subit aucune perte de traitement et cette absence n'affecte pas son crédit annuel de jours maladie.

Si cet examen a lieu en dehors des heures de travail, la Personne salariée est rémunérée au taux du travail supplémentaire applicable.

25.2 Lorsque la Personne salariée décide de s'absenter pendant ses heures de travail pour subir un examen médical, cette absence est déduite de son crédit annuel de jours maladie.

Sur demande, la Personne salariée doit produire la preuve ou l'attestation de la raison de son absence.

## 26 ACCIDENT DU TRAVAIL

26.1 L'Employeur doit prendre les mesures prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* pour assurer la sécurité et la santé des Personnes salariées.

26.2 Dans les cas d'urgence, l'Employeur assure les premiers soins à toute Personne salariée durant les heures de travail et, si nécessaire, la fait transporter à l'hôpital aux frais de l'Employeur, accompagnée d'une autre personne si la situation l'exige, et ce, sans perte de traitement.

Pour les groupes Technique, Bureau, Métiers et services

26.3 a) Dans le cas des maladies contractées ou d'accidents subis par le fait ou à l'occasion du travail, l'Employeur doit payer le salaire entier de la Personne salariée pour la durée de son incapacité totale.

b) L'alinéa a) de la présente clause s'applique aussi dans le cas de Personnes salariées contractant une maladie à virus, bactérienne ou parasitaire ou tout autre micro-organisme découlant d'une exposition auxdits virus, bactéries, parasites ou tout autre micro-organisme dans l'environnement de travail.

Pour le groupe Professionnel

26.4 a) Dans le cas de maladies professionnelles ou d'accidents du travail, la Personne salariée continue de recevoir son salaire régulier pour une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale. À cette fin, sur avis de la Personne salariée, le Service des ressources humaines fait remplir et signer le formulaire approprié de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Quant au reste, la Personne salariée est assujettie aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et aux dispositions du plan d'assurance-salaire.

b) Les maladies professionnelles prévues à l'alinéa a) de la présente clause incluent les maladies à virus, bactérienne, parasitaire ou tout autre micro-organisme.

26.5 La Personne salariée régulière et en période de probation victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qui ne pourrait au retour accomplir les tâches prévues par sa fonction à cause d'incapacité partielle est affectée à une autre fonction répondant à ses capacités pour autant qu'une telle fonction est disponible sans diminution du revenu qu'elle avait lors de l'occurrence de son accident ou de sa maladie.

Pour tous les groupes

26.6 Le paiement du salaire effectué en vertu du présent article n'affecte pas les crédits en jours de maladie accumulés par la Personne salariée.

### **Dispositions particulières applicables aux Personnes salariées temporaires**

Pour les groupes Technique, Bureau, Métiers et services

26.7 Nonobstant l'alinéa a) de la clause 26.3, dans le cas des maladies contractées ou d'accidents subis par le fait ou à l'occasion du travail, l'Employeur doit payer le salaire entier de la Personne salariée pour la durée de son incapacité totale ou jusqu'à l'échéance de sa durée prévisible d'engagement si cette éventualité arrive avant. À cette fin, sur avis de la Personne salariée, le Service des ressources humaines fait remplir et signer le formulaire approprié de la CNESST. Quant au reste, la Personne salariée est assujettie aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et aux dispositions du plan d'assurance-salaire.

Pour le groupe Professionnel

26.8 Nonobstant l'alinéa a) de la clause 26.4, dans le cas de maladies professionnelles ou d'accidents du travail, la Personne salariée continue de recevoir son salaire régulier pour une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale ou jusqu'à l'échéance de sa durée prévisible d'engagement si cette éventualité arrive avant. À cette fin, sur avis de la Personne salariée, le Service des ressources humaines fait remplir et signer le formulaire approprié de la CNESST. Quant au reste, la Personne salariée est assujettie aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et aux dispositions du plan d'assurance-salaire.

## **27 RÉGIME DE RETRAITE**

27.1 a) L'Employeur s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec auquel il contribuera, applicable à toutes les Personnes salariées admissibles conformément aux dispositions du régime.

b) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la Convention traitant du régime de retraite et toute question relative aux dispositions réglementaires du régime de retraite de l'Université du Québec.

La table réseau de négociation peut demander au Comité de retraite de mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite.

Toute modification négociée à la table réseau de négociation devra recevoir l'approbation de l'Assemblée des gouverneurs.

c) Advenant que l'Assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du Régime de retraite de l'Université du Québec en vertu du paragraphe 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité un avis de la Table réseau de négociation sur un projet de modification accompagné de toutes les informations pertinentes au projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt (120) jours de la demande.

Les membres de la Table réseau de négociation s'engagent à acheminer conjointement au Comité de retraite les demandes d'études pour calculer le coût et les impacts des options identifiées par l'une ou l'autre des parties sur les participantes et participants, l'Université et la situation financière du Régime afin de mener à terme les négociations, en tenant compte:

- i) du principe de parité dans le financement et le partage de risque;
- ii) des lois et règlements fiscaux applicables;
- iii) de la pérennité du Régime et de sa santé financière.

Lorsqu'il y a entente, la Table réseau de négociation formule à l'Assemblée des gouverneurs un avis sur les modifications à apporter.

Lorsqu'il y a désaccord, chacune des parties formule son avis à l'Assemblée des gouverneurs sur les modifications à apporter.

Après avoir reçu le ou les avis de la Table réseau de négociation, l'Assemblée des gouverneurs procède selon l'une ou l'autre des façons suivantes:

- iv) en conformité avec l'avis de la Table, s'il est Conjoint, elle apporte alors les modifications en découlant au Règlement;
- v) si la Table a choisi d'émettre des avis séparés, en retenant les éléments communs dans ces avis, s'il en est, elle apporte les modifications en découlant au Règlement.

En considérant les éléments retenus par les deux parties à la Table, le Comité de retraite fixe la cotisation requise eu égard aux exigences légales sur recommandation de l'actuaire si cette cotisation n'a pas fait l'objet des éléments communs à la Table.

Si nécessaire, l'Assemblée des gouverneurs demande un nouvel avis à l'actuaire sur les autres modifications qui pourraient être apportées. Cet avis sera soumis à la Table pour qu'elle convienne des mesures à retenir. La Table devra convenir des mesures qui permettent de répondre à la demande initiale de l'Assemblée des gouverneurs dans un délai de soixante (60) jours.

Dans tous les cas, la parité dans le taux de cotisation devra être maintenue.

- d) Aux fins de l'application du mécanisme prévu à l'article 23.8 du Règlement du RRUQ, l'Employeur s'engage à prendre les dispositions pour que l'Assemblée des gouverneurs donne effet aux recommandations de la Table réseau de négociation et du Comité de retraite quant au versement de l'indexation ou à l'amélioration de la retraite anticipée, tel que prévu par le régime. À cet égard, l'Employeur s'engage à transmettre aux instances appropriées un avis favorable en ce sens.

27.2 La Personne salariée qui participait au régime de retraite des fonctionnaires ou au régime de retraite des enseignants doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes.

27.3 Les contributions de l'Employeur et de la Personne salariée sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.

27.4 L'Employeur ne peut mettre une Personne salariée à la retraite en raison de son âge, à moins d'avoir obtenu l'accord de la Personne salariée concernée et que cette dernière soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel elle participe.

27.5 L'Employeur dépose au Syndicat copie des lois ou règlements régissant les régimes auxquels participent les Personnes salariées, ainsi que les amendements qui y sont apportés.

27.6 Un état annuel de participation au régime auquel elle adhère est fourni à chaque Personne salariée.

27.7 Sous réserve des articles 21 et 22 de l'annexe 6-B du règlement général numéro 6 de l'Université du Québec, l'Université s'engage à maintenir un Comité de retraite dont le mandat est

d'administrer le régime des rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la *Loi sur l'Université du Québec (L.R.Q, c. U-1)*.

Le Comité de retraite est composé d'un représentant de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « universités », « établissement », et « autre unité » au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B et d'un représentant des employés de chaque corporation couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité », telle que définie à l'annexe 6-B.

27.8 L'Employeur assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, le coût de leur participation au Comité de retraite et à tout groupe Technique ou comité de travail créé par le Comité de retraite. Ce coût comprend les frais de libération et les frais de déplacement et de séjour des représentants selon les politiques en vigueur.

27.9 L'Employeur transmet au Syndicat copie des convocations, ordres du jour, documents déposés et procès-verbaux du Comité de retraite, sauf les sujets discutés à huis clos, dès que ceux-ci parviennent aux membres dudit Comité.

27.10 Le Comité de retraite est mandaté pour mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite qui lui seront soumis par le Syndicat ou l'Employeur.

27.11 L'Employeur doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les participants au Comité de retraite de l'Université du Québec.

27.12 Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la Convention les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application de nouvelles dispositions touchant le régime de retraite qui auraient reçu les approbations et ratifications exigées par la loi et les règlements en vigueur.

27.13 Programme de retraite anticipée et graduelle

1. Définition

La retraite anticipée est le départ volontaire à la retraite d'une Personne salariée avant l'âge normal de la retraite prévue aux différents régimes de retraite.

La retraite graduelle est le départ volontaire, mais graduel d'une Personne salariée avant l'âge normal de la retraite selon les modalités prévues à l'alinéa 5 de la présente clause.

2. Conditions d'admissibilité

La Personne salariée qui remplit les conditions ci-après peut se prévaloir d'une retraite anticipée ou d'une retraite graduelle:

- Être une Personne salariée régulière;
- Être âgée de cinquante-cinq (55) à soixante-cinq (65) ans;
- Avoir au moins dix (10) ans d'Ancienneté pour l'Employeur.

3. Date de la retraite anticipée ou graduelle

Une Personne salariée qui souhaite prendre une retraite anticipée ou une retraite graduelle donne un préavis de trois (3) mois à l'Employeur avec copie au Syndicat.

La retraite débute alors le dernier jour du mois suite à l'échéance du préavis à condition que cette date soit postérieure à la date à laquelle la Personne salariée atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans ou antérieure à celle à laquelle elle atteint son soixante-cinquième (65<sup>e</sup>) anniversaire de naissance.

#### 4. Retraite anticipée: prestation de départ

La Personne salariée qui désire se prévaloir d'une retraite anticipée peut, à son choix, bénéficier de l'un ou l'autre des mécanismes mutuellement exclusifs suivants:

- a) Lorsque le départ volontaire à la retraite implique pour la Personne salariée une perte actuarielle, l'Employeur verse à la Personne salariée le montant forfaitaire nécessaire pour corriger et compenser la réduction actuarielle.

Le montant forfaitaire versé à la Personne salariée en vertu de l'alinéa précédent ne peut cependant être supérieur à 100 % du salaire annuel de la Personne salariée au moment de son départ à la retraite.

ou

- b) L'Employeur verse à la Personne salariée une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant:
- 100 % du traitement si elle est âgée de 55 à 60 ans;
  - 80 % du traitement si elle est âgée de 61 ans;
  - 60 % du traitement si elle est âgée de 62 ans;
  - 40 % du traitement si elle est âgée de 63 ans;
  - 20 % du traitement si elle est âgée de 64 ans.

#### 5. Retraite graduelle

La Personne salariée peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de deux (2) ans. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard à soixante-cinq (65) ans. Elle joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle, sous réserve d'une entente quant à l'aménagement de celle-ci.

À partir de la date du début de la retraite graduelle, la Personne salariée bénéficie d'un horaire de travail correspondant à 50 % de son horaire régulier; l'Employeur et la Personne salariée conviennent de l'aménagement de cette retraite graduelle. En cas de désaccord, la question est référée au CRT.

Nonobstant ce qui précède, après entente avec l'Employeur, une Personne salariée peut choisir de prendre sa retraite graduelle sur une période différente de celle prévue au présent paragraphe.

Pendant la période de retraite graduelle, les conditions de travail demeurent inchangées. La contribution de la Personne salariée et celle de l'Employeur aux régimes de retraite et d'assurances collectives sont maintenues à celles qui prévalaient avant le début de la retraite graduelle.

La Personne salariée qui termine une période de retraite graduelle ne peut se prévaloir de la prestation de départ prévue à l'alinéa 4 de la présente clause.

#### 6. Remplacement de la Personne salariée

Sous réserve du droit de l'Employeur d'abolir un Poste en tout temps, et à moins d'entente contraire entre les parties, l'Employeur ne peut différer l'Affichage du Poste devenu vacant au-delà d'une période de douze (12) mois après le départ de la Personne salariée régulière à la retraite.

L'Employeur, au lieu de différer l'Affichage du Poste vacant peut convenir avec le Syndicat de différer l'Affichage d'un autre Poste vacant ou encore de ne pas combler temporairement un Poste dont la personne titulaire est absente ainsi que de toute autre mesure.

## **Disposition particulière applicable aux Personnes salariées temporaires**

27.14 Tant qu'une Personne salariée temporaire n'est pas admissible à un régime de retraite, un montant forfaitaire égal à 5 % du salaire de base effectivement gagné lui est versé par l'Employeur en lieu et place d'une participation de l'Employeur à un régime de retraite. Ce versement est effectué dans un REER collectif à chaque période de paie.

## **28 FRAIS DE VOYAGE - AUTOMOBILE**

- 28.1 Toute Personne salariée qui se déplace à la demande de l'Employeur se verra rembourser ses frais de voyage, de déplacement et de séjour selon les normes établies dans la politique en vigueur chez l'Employeur.
- 28.2 La Personne salariée qui, de par son travail, est appelée à utiliser son automobile personnelle reçoit une compensation selon les normes établies dans la politique en vigueur chez l'Employeur.
- 28.3 La Personne salariée qui est autorisée par son Directeur à utiliser régulièrement son automobile personnelle dans l'exécution de son travail se verra rembourser la surprime d'assurance annuelle, sur présentation de pièces justificatives.
- 28.4 La Personne salariée qui, à cause de la nature de son travail, est appelée à se déplacer occasionnellement d'un édifice à un autre reçoit une compensation selon le taux suivant:
- Trois (3) dollars pour un déplacement lorsqu'elle utilise son automobile personnelle, à condition qu'elle en ait obtenu au préalable l'autorisation de son Directeur.
- 28.5 La Personne salariée peut en tout temps refuser de se servir de son automobile.
- 28.6 Lorsqu'une Personne salariée utilise son automobile personnelle ou un véhicule de l'Employeur dans l'exécution de son travail, les dépenses encourues par cette Personne salariée pour les frais de stationnement et les péages d'autoroute sont remboursées sur présentation des pièces justificatives officielles et après autorisation de son Directeur.
- 28.7 L'Employeur fera connaître aux Personnes salariées la politique en vigueur dans les trente (30) jours de la signature de la Convention. De plus, le Syndicat sera avisé immédiatement par écrit de toute modification.

## **29 UNIFORME, VÊTEMENT ET OUTILLAGE**

Les parties s'engagent de convenir dans l'année qui suit la signature de la présente Convention d'une nouvelle façon de faire pour ce qui est des vêtements de travail.

De plus, l'Employeur fournit aux Personnes salariées occupant un Poste exigeant le port de lunettes de sécurité et détenant une prescription de la vue, des lunettes de sécurité selon la prescription établie et suivant les paramètres déterminés par les critères de l'Employeur pour les choix des montures en respect avec la santé-sécurité. Le renouvellement se fera soit après usure normale, un bris accidentel ou lors d'un changement de prescription.

- 29.1 L'achat et le remplacement de tout outil ou équipement exigé pour le travail de la Personne salariée sont aux frais de l'Employeur; ces outils ou équipements demeurent la propriété de l'Employeur.
- 29.2 L'Employeur fournit gratuitement aux Personnes salariées tout uniforme dont il exige le port et tout équipement de protection individuelle ainsi que tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

- 29.3 Les uniformes et vêtements fournis par l'Employeur demeurent sa propriété et le remplacement ne peut en être fait que sur la présentation du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'Employeur de décider si un vêtement ou un uniforme doit être remplacé.
- 29.4 L'entretien des uniformes et vêtements fournis par l'Employeur est à la charge des Personnes salariées excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux de travail et pour le travail.
- 29.5 Lorsque l'Employeur prévoit apporter des modifications quant au genre, au tissu ou à la couleur des uniformes, il consulte le Syndicat sur ces points afin d'obtenir ses suggestions.
- 29.6 Normalement, vers le début du mois d'avril de chaque année, l'Employeur recevra les demandes des Personnes salariées ou du Syndicat pour leurs uniformes ou vêtements selon les modalités suivantes, ainsi que tout article exigé par la Loi:
- a) Les personnes chauffeuses de véhicules ont droit à un (1) uniforme chaque année comprenant trois (3) paires de pantalons, un (1) veston et cinq (5) chemises appropriées ou tee-shirts ou polos. Elles ont également droit à un (1) manteau d'hiver tous les (3) ans ou au besoin et à un (1) imperméable et des bottes, au besoin;
  - b) Les manœuvres, les personnes de métiers et les personnes préposées à l'entretien sanitaire ont droit à trois (3) paires de pantalons et à cinq (5) chemises, manches longues ou courtes au choix de la Personne salariée, ou tee-shirts ou polos. Des couvre-tout d'usage courant dans ces métiers sont à la disposition des Personnes salariées et nettoyés aux frais de l'Employeur.
  - c) L'Employeur fournit à chaque Personne salariée dont le travail l'exigera un imperméable, un chapeau pour la pluie, une paire de bottes et des couvre-chaussures, un manteau et un chapeau d'hiver, des gilets, des mitaines ou des gants doublés et une paire de bottes sécuritaires aux Personnes salariées dont l'occupation en nécessite le port;
  - d) Les personnes techniciennes, les aides techniques, et les commis à l'expédition-réception ont droit à un sarrau;
  - e) L'Employeur mettra à la disposition des Personnes salariées préposées au déneigement des costumes de motoneige deux pièces. Le veston de ces costumes remplace, pour ces Personnes salariées, le manteau prévu à l'alinéa c) du présent paragraphe.

## **30 DROITS ACQUIS**

- 30.1 L'Employeur convient de maintenir les bénéfices ou avantages dont certaines Personnes salariées jouissent et qui sont supérieurs à ceux prévus à la Convention, sauf si les circonstances qui ont permis l'octroi desdits bénéfices ou avantages sont changées.

## **31 PUBLICATION DE LA CONVENTION**

- 31.1 Par l'entremise du Syndicat, l'Employeur s'engage à remettre à chaque Personne salariée couverte par l'accréditation au moment de la signature, le texte conforme de la Convention, ses annexes et lettres d'entente sous caractères d'imprimerie dans les soixante (60) jours du dépôt au ministère du Travail. De plus, l'Employeur fournit au Syndicat cinquante (50) copies.

L'INRS publiera une version électronique de la présente Convention sur le site Internet de l'INRS, à l'adresse électronique suivante: [www.inrs.ca](http://www.inrs.ca).



- 31.2 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat les copies requises pour être remises à toute nouvelle Personne salariée.

## **32 DURÉE ET HORAIRE**

- 32.1 Sauf pour les Personnes salariées assujetties à des horaires particuliers prévus à l'annexe C, la durée de la semaine et celle de la Journée régulière de travail sont établies comme suit:

a) Groupe Métiers et services

Trente-huit heures et trois quarts (38 h  $\frac{3}{4}$ ) répartis en cinq (5) jours consécutifs de travail de sept heures et trois quarts (7 h  $\frac{3}{4}$ ) chacun, du lundi au vendredi inclusivement, effectués entre sept heures quarante-cinq (7 h 45) et seize heures quinze (16 h 15).

b) Groupes Bureau et Technique

Trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement, effectuées entre neuf (9) heures et dix-sept (17) heures.

c) Groupe Professionnel

Trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement, effectuées normalement entre neuf (9) heures et dix-sept (17) heures.

Après entente avec son Responsable d'unité de travail, la Personne salariée peut bénéficier d'un horaire variable de travail. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable, étant par ailleurs entendu qu'une demande d'horaire variable de travail doit respecter les besoins de l'unité de travail.

- 32.2 a) Pour la période du 24 juin au premier lundi de septembre de chaque année, la durée de la Semaine régulière de travail est réduite de trois (3) heures, sans réduction de salaire régulier, pour les Personnes salariées dont la durée de la semaine est de trente-cinq (35) heures ou plus et au prorata des heures travaillées pour les temps partiels.
- b) Cette réduction est normalement applicable l'après-midi de la dernière journée ouvrable de la Semaine régulière de travail. Cependant la Personne salariée peut convenir avec son supérieur immédiat d'un horaire différent pour la durée de l'été.
- c) Dans les cas où il est impossible de réduire les heures, les Personnes salariées concernées reçoivent le taux du travail supplémentaire pour le travail effectué alors qu'elles auraient eu droit de bénéficier de la réduction des heures de travail.

- 32.3 Aux fins de l'application de la Convention, chaque journée ainsi réduite est réputée constituer une Journée régulière de travail, conformément à la clause 32.1.

Toutefois, aux seules fins de la conversion du travail supplémentaire, la durée du travail supplémentaire ainsi convertie est égale à la durée de la semaine ou de la Journée régulière réduite.

- a) Toute Personne salariée a droit, sans perte de traitement, à une (1) période de repos de quinze (15) minutes pour l'avant-midi de travail.
- b) La deuxième (2<sup>e</sup>) période de repos est ajoutée à la durée normale prévue pour le repas à l'intérieur de toute période équivalant à une (1) journée ouvrable à l'exclusion des jours où la réduction des heures s'applique selon la clause 32.2.

32.4 Sauf pour les Personnes salariées assujetties à des horaires particuliers de travail établis à l'annexe C et pour les Personnes salariées du groupe « Métiers et services », toute Personne salariée a droit à une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas à laquelle s'ajoutent quinze (15) minutes rémunérées de repos au cours de sa Journée régulière de travail. Pour les Personnes salariées du groupe « Métiers et services », la période de repas est de quarante-cinq (45) minutes non rémunérées à laquelle s'ajoutent quinze (15) minutes rémunérées de repos au cours de sa Journée régulière de travail.

32.5 À moins d'entente contraire entre les parties et sous réserve des horaires particuliers déjà prévus à l'annexe C, la Personne salariée qui travaille selon un horaire particulier a droit à deux (2) jours de repos consécutifs pour chaque semaine de travail.

32.6 Les horaires peuvent être modifiés au besoin après entente entre les parties. Cependant, l'Employeur peut modifier les horaires existants ou en implanter de nouveaux si les besoins de l'Unité de travail nécessitent de tels changements. Dans un tel cas, un avis écrit sera affiché, avec copie au Syndicat, au moins trente (30) jours avant la mise en vigueur de tels changements. Ce délai peut être modifié après entente entre les parties.

S'il y a mésentente, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de la transmission de l'avis précité, référer le cas directement à l'arbitrage. Les parties conviennent de procéder dans le cadre de l'arbitrage accéléré. Le mandat de l'arbitre consiste à décider si les changements étaient nécessaires; sinon, l'Employeur doit, à son choix, soit revenir à l'ancien horaire et rémunérer les Personnes salariées au taux du travail supplémentaire prévu à l'article 36 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur ancien horaire, soit maintenir ledit horaire en payant les Personnes salariées au taux du travail supplémentaire pour toutes les heures travaillées en dehors de l'ancien horaire. À moins d'entente contraire entre les parties, cette modification ne doit pas avoir pour effet d'imposer aux Personnes salariées des heures brisées.

32.7 Lorsqu'un changement d'heure se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée et retour à l'heure normale) le traitement régulier des Personnes salariées visées par ce changement d'heure n'est pas modifié pour autant.

32.8 Lorsqu'à l'occasion deux (2) Personnes salariées désirent échanger entre elles leurs jours de repos hebdomadaires ou leur horaire de travail tel qu'établi, elles doivent obtenir l'autorisation de leur Responsable d'unité de travail. Dans un tel cas, les dispositions relatives à la rémunération du travail supplémentaire ne s'appliquent pas.

32.9 Les heures normales de repas sont les suivantes:

- a) Groupes Technique et Professionnel  
12 h 45 à 14 h
- b) Groupe Bureau  
12 h à 13 h 15
- c) Groupe Métiers et services  
12 h à 13 h

32.10 La Personne salariée et son Responsable d'unité de travail peuvent convenir d'un horaire de travail décalé par rapport aux heures de travail de début et de fin de la Journée régulière de travail. Ce décalage de la plage horaire de travail ne peut être refusé sans motif valable, étant par ailleurs entendu que les besoins de l'Unité de travail doivent être respectés. La plage horaire convenue entre la Personne salariée et son Responsable d'unité de travail devient le nouvel horaire de la Personne salariée, il peut être mis fin à ce décalage suite à un préavis de 2 semaines. L'Employeur informe le Syndicat de tout changement.

- a) Les heures durant lesquelles une Personne salariée peut effectuer sa journée de travail se situent :

- i. Groupe Métier et services  
entre 6 h 30 et 18 h
- ii. Pour les animaliers  
entre 6 h 30 et 16 h 15
- iii. Groupes Bureau, Technique et Professionnel  
entre 8 h et 17 h

### 33 HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

33.1 L'horaire de quatre (4) jours peut être implanté après entente entre les parties au cours de la période prévue aux clauses 32.2 et 32.3. L'horaire de quatre (4) jours débutera au plus tôt dans la semaine complète suivant le congé férié du 1<sup>er</sup> juillet.

Les parties s'engagent à examiner des aménagements possibles aux horaires de travail des services, départements, etc. compte tenu des besoins de l'Employeur.

33.2 Les modalités qui suivent s'appliquent sous réserve du droit des parties de préciser davantage les modalités.

1. L'Employeur conserve ses heures officielles d'ouverture (l'été) du lundi au vendredi inclusivement soit :
  - du lundi au jeudi : 8 h 30 à 16 h 30;
  - le vendredi : 8 h 30 à 12 h 30.

2. Procédure

Pour bénéficier d'un horaire de quatre (4) jours, chaque Personne salariée désirant obtenir un tel horaire présente sa demande à son Supérieur immédiat, au moins vingt (20) jours ouvrables avant la mise en application de l'horaire d'été.

3. L'horaire de quatre (4) jours se répartit comme suit :
  - a) L'horaire de travail est réparti du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi, entre 8 h et 12 h et 13 h et 17 h pour les Personnes salariées des groupes Bureau, Technique et Professionnel concernés, incluant une période rémunérée de quinze (15) minutes de repos par demi-journée de travail.
  - b) Pour les Personnes salariées travaillant trente-cinq heures et trois quarts (35,75), soit trente-huit heures et trois quarts moins trois heures (38,75 moins 3 h) par semaine, l'horaire de travail est réparti du lundi au mercredi ou du mardi au jeudi entre 7 h 15 et 12 h et 12 h 45 et 17 h, le jeudi ou vendredi entre 7 h 30 et 12 h et 12 h 45 et 17 h ou tout autre horaire accepté par le supérieur immédiat et la Personne salariée concernée incluant une période rémunérée de quinze (15) minutes de repos par demi-journée de travail.

4. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à un tel horaire et revenir à un horaire de cinq (5) jours par semaine après un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables adressé au Service des ressources humaines.

5. Toutes les dispositions de la Convention s'appliquent sous réserve des modalités et des précisions suivantes :

- a) La semaine de travail ainsi réduite à quatre (4) jours est réputée comporter cinq (5) jours ouvrables.

Traitement en maladie

Pour chaque absence pour cause de maladie, la banque de maladie est débitée du nombre d'heures de son absence, soit par exemple pour le personnel du groupe bureau, huit (8) heures par journée complète (ou trente-cinq (35) heures pour une semaine) d'absence durant la période de l'entente.

#### Congés sociaux et congés personnels

L'application d'un tel horaire n'a pas pour effet de diminuer le nombre de jours ouvrables de congé auxquels une Personne salariée a droit en vertu de la convention collective. Cependant, lorsque le nombre de jours ouvrables de congés auxquels une Personne salariée a droit pour un évènement donné est de cinq (5) jours, ce maximum est réduit à quatre (4) jours.

#### Vacances

L'application d'un tel horaire n'a pas pour effet de diminuer ou d'augmenter le nombre de semaines ou de jours de vacances auxquels une Personne salariée a droit en vertu de la Convention. Pendant l'application de l'horaire de quatre (4) jours, chaque journée entière prise en vacances équivaut à huit (8) heures devant être soustraites de la banque de vacances (huit heures et trois quarts (8,75) pour Métiers et services). Lors de la prise d'une ou plusieurs semaines de vacances, la banque de vacances est déduite de trente-cinq (35) heures par semaine (trente-huit heures et trois quarts (38,75) pour métiers et services).

#### Aux fins de l'application de l'article 36 - Travail supplémentaire

- i) Pour les Personnes salariées travaillant trente-deux heures (32) par semaine, la journée de travail de huit (8) heures et la semaine de travail de trente-deux (32) heures sont considérées comme la journée et la Semaine régulière de travail.
- ii) Pour les Personnes salariées travaillant trente-cinq heures et trois quarts (35,75), trente-huit heures et trois quarts moins trois heures (38,75 moins 3 h) par semaine, la journée de travail de huit heures et trois quarts (8,75) ou neuf (9) heures (la quatrième journée) et la semaine de travail de trente-cinq heures et trois quarts (35,75) sont considérées comme la journée et la Semaine régulière de travail.
- iii) Pour les Professionnels, le temps supplémentaire est rémunéré au taux et demi (150 %) du traitement régulier lorsque plus de trente-sept (37) heures par semaines sont travaillées.
- iv) L'application de l'horaire de quatre (4) jours n'a pas pour effet d'augmenter la durée de la période d'essai ou de probation d'une Personne salariée travaillant selon un tel horaire.

### **34 HORAIRE VARIABLE**

34.1 L'horaire variable s'applique après entente entre les parties selon les modalités prévues au présent article et celles convenues par le comité.

34.2 L'horaire variable est un aménagement des heures de travail selon lequel la Personne salariée choisit elle-même le début et la fin de sa journée tout en ayant une période prédéterminée de présence obligatoire.

### 34.3 Définitions

- a) **PLAGES FIXES:** heures durant lesquelles la présence de la totalité du personnel visé est obligatoire.
- b) **PLAGES MOBILES:** heures durant lesquelles la présence de la Personne salariée n'est pas obligatoire, sous réserve des dispositions de la Convention.
- c) **HEURES D'AMPLITUDE:** heures durant lesquelles une Personne salariée peut effectuer sa journée de travail.
- d) **HEURES DE RÉFÉRENCE:** nombre d'heures d'une Journée régulière de travail correspondant à celles travaillées par la Personne salariée si elle travaillait selon un horaire régulier tel que défini à la clause 32.1.
- e) **JOURNÉE DE RÉFÉRENCE:** période durant laquelle la Personne salariée serait tenue d'effectuer les heures de référence si elle travaillait selon un horaire régulier tel que défini à la clause 32.1.
- f) **PÉRIODE DE RÉFÉRENCE:** période durant laquelle les heures régulières de travail de la Personne salariée sont comptabilisées.
- g) **HEURES DE PERMANENCE:** période durant laquelle une permanence doit être assurée bien que la présence de la totalité du personnel visé ne soit pas obligatoire.

### 34.4 Le Comité

- a) Le Comité a pour mandat de déterminer:
  - les heures de permanence;
  - les heures d'amplitude;
  - la durée des plages fixes et leur répartition à l'intérieur des heures d'amplitude;
  - la durée de la période de référence.
- b) Le Comité a également pour mandat de solutionner tout problème relatif à l'exécution du travail à l'intérieur des heures de permanence sans qu'il en résulte pour autant une rémunération additionnelle ou une reclassification pour les Personnes salariées concernées.
- c) De plus, le Comité a pour mandat d'interpréter et d'appliquer les modalités du présent article au moment de l'implantation de l'horaire variable.
- d) Sous réserve de la clause 34.5, le Comité peut convenir de toutes autres modalités au moment de l'implantation de l'horaire variable.

### 34.5 Modalités

- a) **DURÉE DES PLAGES FIXES:** la durée des plages fixes ne peut pas être inférieure à quatre (4) heures par jour.
- b) **DURÉE DE LA PÉRIODE DE REPAS:** la durée de la période de repas ne peut pas être inférieure à trente (30) minutes.
- c) **COMPTABILISATION DES HEURES DE TRAVAIL:** le crédit ou le débit des Personnes salariées est établi par la différence entre les heures effectivement travaillées par la Personne salariée et le nombre d'heures de référence. La Personne salariée ne peut avoir comptabilisé à sa banque d'heures plus de dix (10) heures, soit au débit, soit au crédit à l'échéance de la période de référence. Le solde de sa banque est reporté à la période de référence subséquente.

- d) **DURÉE DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE:** la durée de la période de référence ne peut pas être inférieure à deux (2) semaines.
- e) **TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE:** seules les heures effectuées en plus des heures de référence ou en dehors de la journée de référence à la demande expresse du Directeur sont payées au taux du travail supplémentaire.
- f) **PERMANENCE:** les temps d'arrivée et de départ sont entièrement libres à l'intérieur des plages mobiles à la condition toutefois que les Personnes salariées se soient mises d'accord entre elles pour qu'il y ait toujours le personnel requis pour assurer la permanence.
- g) **CONTRÔLE:** l'implantation de l'horaire variable est accompagnée de moyens de contrôle déterminés par le Comité.
- h) **MODALITÉS RELATIVES AUX ABSENCES DU TRAVAIL:** ces modalités sont établies par le Comité.

### 35 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

- 35.1 Lorsque la direction de l'établissement décide d'autoriser, pour une raison majeure, la majorité des Personnes salariées à quitter leur travail avant la fin de leur Journée régulière de travail, la Personne salariée ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier.

La Personne salariée qui, à la demande expresse de l'Employeur, continue de travailler est admissible, soit à une remise de temps d'une durée égale au nombre d'heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la Journée régulière de travail, soit au paiement au taux régulier des heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la Journée régulière de travail, et ce, en plus de son taux de salaire régulier pour cette journée.

### 36 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 36.1 a) Tout travail effectué par une Personne salariée en dehors de sa Journée régulière de travail ou de sa Semaine régulière de travail est considéré comme du travail supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le Directeur qui requiert le travail, ou fait à sa connaissance et sans objection de sa part.
- b) Le travail supplémentaire est facultatif pour toutes les Personnes salariées.
- c) Une Personne salariée peut refuser de travailler plus de quatre (4) heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de quatorze (14) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures, selon la période la plus courte.

Une Personne salariée peut refuser de travailler plus de cinquante (50) heures par semaine.

- 36.2 Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les Personnes salariées de l'Unité de travail concernée qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

- 36.3 Tout travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

- a) au taux et demi (150 %) du salaire horaire de la Personne salariée concernée pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de sa journée ou de sa Semaine régulière de travail ou lors du premier jour de repos hebdomadaire autre que le dimanche.

b) au taux double (200 %) du salaire horaire de la Personne salariée concernée pour chacune des heures de travail effectuées lors d'un jour férié (en plus de la remise ou du paiement du jour férié chômé), lors d'un dimanche ou d'un deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos hebdomadaire.

c) Groupes Technique, Bureau, Métiers et services

Aux fins de l'application du présent article, tout travail exécuté en temps supplémentaire d'une durée de moins de soixante (60) minutes sera calculé de la façon suivante:

i) le travail ainsi exécuté entre la seizième (16<sup>e</sup>) minute et la trentième (30<sup>e</sup>) minute inclusivement sera calculé comme l'équivalent d'une demi-heure (½ h);

ii) le travail ainsi exécuté entre la trente et unième (31<sup>e</sup>) minute et la soixantième (60<sup>e</sup>) minute sera calculé comme l'équivalent d'une (1) heure.

d) Groupes Technique, Bureau, Métiers et services

Pour tout travail exécuté en travail supplémentaire le sixième (6<sup>e</sup>) et le septième (7<sup>e</sup>) jour de la semaine normale de travail, l'Employeur accordera un minimum de deux (2) heures au taux du temps supplémentaire applicable tel que défini aux alinéas a) et b).

e) Groupe Professionnel

Nonobstant les dispositions prévues aux alinéas a) et b) de la présente clause, la Personne salariée du groupe Professionnel est rémunérée à son taux de salaire régulier. Toutefois, la Personne salariée du groupe Professionnel qui travaille lors d'un jour férié identifié à la clause 39.1 ou qui travaille plus de quarante (40) heures par semaine est rémunérée au taux du travail supplémentaire applicable.

36.4 Le paiement des gains réalisés sous forme de travail supplémentaire au cours d'une période de paie donnée est effectué lors de la paie de la période subséquente. À l'occasion des vacances et du congé des fêtes, le paiement ci-haut mentionné est retardé d'une période de paie additionnelle.

36.5 Il est loisible à la Personne salariée de convertir en temps au taux du travail supplémentaire applicable, le travail supplémentaire effectué jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables à l'intérieur d'une même Année de référence. Ce maximum peut être prolongé après entente entre la Personne salariée et son Directeur. Ce dernier ne peut pas refuser sans motif valable.

La Personne salariée convient avec son Responsable d'unité de travail du moment de la prise de ces jours. À la fin d'une Année financière, la Personne salariée ne peut, en aucun cas, avoir plus de dix (10) jours accumulés.

36.6 La Personne salariée qui exécute du travail supplémentaire lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour férié, a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la Convention.

De plus, si la Personne salariée exécute du travail supplémentaire pour une durée supérieure à sa Journée régulière de travail, elle a droit aux avantages de la clause 36.7.

36.7 a) la Personne salariée qui effectue deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire après sa Journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérée au taux du travail supplémentaire qui s'applique. Cependant, s'il est prévu que la durée du travail supplémentaire peut être de deux (2) heures ou plus, il est loisible à la Personne salariée de prendre sa période de repas avant de commencer son travail.

b) à toutes les trois (3) heures de travail supplémentaire, la Personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, rémunérée au taux de travail supplémentaire qui

s'applique, telle période pouvant être prise au cours de la deuxième (2<sup>e</sup>) heure de travail supplémentaire.

- c) la Personne salariée qui effectue quatre (4) heures consécutives ou plus de travail supplémentaire après sa Journée régulière de travail se voit rembourser, sur présentation des pièces justificatives officielles, les frais de repas encourus selon les normes établies dans la politique en vigueur chez l'Employeur.

36.8 Pour déterminer la base de calcul du travail supplémentaire des Personnes salariées, l'Employeur divise le salaire hebdomadaire de la Personne salariée concernée par le nombre d'heures prévu dans la Semaine régulière de travail pendant la période d'hiver.

36.9 La Personne salariée qui effectue du travail supplémentaire prévu sans continuité avec sa journée ou sa Semaine régulière de travail, est rémunérée au taux du travail supplémentaire prévu pour chaque heure consécutive ainsi travaillée. Dans un tel cas, elle a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail à son taux de salaire régulier. Aux fins de l'application du présent article, la période de temps allouée pour le repas, prévue à la clause 36.7, ne constitue pas une interruption de la Journée régulière de travail.

36.10 Une banque de trois (3) demi-journées est offerte par l'Employeur pour la Personne salariée ayant travaillé sur appel de nuit pour une durée d'au moins quatre (4) heures. La Personne salariée qui se sent trop fatiguée pour entrer au travail pour son quart régulier peut prendre cette journée en congé en utilisant une demi-journée fournie par l'Employeur et une demi-journée de ses propres crédits à même sa banque de temps cumulé, conformément à la clause 36.5. Lorsque cette banque de trois (3) demi-journées est épuisée, la Personne salariée peut utiliser sa banque d'heures accumulées. Malgré le plafond de dix (10) jours prévu à la clause 36.5, la Personne salariée peut remplir sa banque du nombre d'heures équivalent aux heures reprises dans le cadre de la présente clause.

## **37 RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL**

37.1 a) La Personne salariée qui, à la demande du Directeur, revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunérée au taux du travail supplémentaire qui s'applique pour chaque heure ainsi travaillée. Pour chaque rappel, elle a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail au taux applicable.

- b) Une prime équivalant à une (1) heure de travail au taux applicable est payée à la Personne salariée qui reçoit un appel à domicile si elle n'a pas à se déplacer sur les lieux de travail. Aucune autre rémunération supplémentaire n'est payable pour toute autre intervention téléphonique durant cette heure rémunérée. De même, pour chaque heure subséquente requérant une intervention téléphonique de la Personne salariée, une (1) heure sera rémunérée au taux applicable. Cette prime pour appel à domicile ne peut en aucun cas être versée à la Personne salariée en sus d'une prime de disponibilité ou de la rémunération prévue à l'alinéa a) ci-dessus.

- c) Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas:
  - s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la fin de la Journée régulière de travail de la Personne salariée;
  - s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et le début de la Journée régulière de travail de la Personne salariée, pour autant que la Personne salariée ait été avisée au moins douze (12) heures à l'avance.

37.2 Aux fins du présent article, la période de temps allouée pour le repas prévue à l'alinéa a) de la clause 36.7 ne constitue pas une interruption de la Journée régulière de travail.



37.3 Pour chaque rappel durant les vacances de la Personne salariée, tout travail effectué est rémunéré au taux double (200 %) en plus du salaire reçu pour la période de vacances et un minimum de quatre (4) heures audit taux est garanti à la Personne salariée ainsi rappelée.

37.4 Les dispositions de l'**article 36 - Travail supplémentaire** s'appliquent aussi au présent article.

## **38 PRIMES**

### 38.1 Prime de soir et de nuit

a) Prime de soir

Toute Personne salariée dont la moitié ou plus de ses heures régulières de travail intervient entre quinze heures (15 h) et vingt-quatre heures (24 h) reçoit une prime pour chaque heure effectivement travaillée, et ceci pour la durée de la Convention:

– du 01-12-2018 au 30-11-2019 0,79 \$/h

Par la suite, cette prime est majorée selon les paramètres prévus à la clause 46.1 de la présente Convention.

b) Prime de nuit

Toute Personne salariée dont la moitié ou plus de ses heures régulières de travail intervient entre zéro heure (0 h) et huit heures (8 h) reçoit une prime pour chaque heure effectivement travaillée, et ceci pour la durée de la Convention:

– du 01-12-2018 au 30-11-2019 1,23 \$/h

Par la suite, cette prime est majorée selon les paramètres prévus à la clause 46.1.

c) Une Personne salariée n'est pas admissible au paiement de la prime de soir ou de nuit lorsqu'elle reçoit le taux prévu pour le travail supplémentaire. Cette prime ne s'ajoute pas au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération du travail supplémentaire.

### 38.2 Prime de disponibilité

La Personne salariée qui demeure en disponibilité est avisée au préalable par son Directeur. Elle doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. La Personne salariée en disponibilité après sa Journée régulière de travail ou sa Semaine régulière de travail reçoit pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité ou de garde, une prime équivalant à une (une) heure de son taux de salaire régulier.

Toute Personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est en disponibilité est rémunérée, en plus de son allocation de disponibilité, selon les dispositions des **articles 36 - Travail supplémentaire** et **37 - Rémunération minimale de rappel**. La répartition du temps de disponibilité est faite le plus équitablement possible et à tour de rôle entre les Personnes salariées de l'Unité de travail concernée qui effectuent habituellement le travail requis. Toute disponibilité est facultative.

### 38.3 Primes de responsabilité

Lorsque l'Employeur désigne une personne technicienne de niveau 1 pour diriger de façon continue et régulière le travail de personnes techniciennes de même niveau que le sien, son taux de salaire régulier est majoré pour chaque heure effectivement travaillée du montant suivant:

– du 01-12-2018 au 30-11-2019 1,13 \$/h

Par la suite, cette prime est majorée selon les paramètres prévus à la clause 46.1.

Ce salaire majoré devient son nouveau taux de salaire régulier. La prime ci-haut mentionnée est toutefois résorbée si la Personne salariée cesse d'assumer cette responsabilité ou si elle accède au niveau 2.

#### 38.4 Primes du samedi et du dimanche

a) Travail du samedi:

Toute Personne salariée qui travaille un samedi faisant partie de son horaire régulier de travail est rémunérée à son taux de salaire régulier majoré de vingt-cinq pour cent (25 %) pour les heures régulières travaillées le samedi entre zéro (0) heure et vingt-quatre (24) heures.

b) Travail du dimanche:

Toute Personne salariée qui travaille un dimanche faisant partie de son horaire régulier de travail est rémunérée à son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures régulières travaillées le dimanche entre zéro (0) heure et vingt-quatre (24) heures.

c) Une Personne salariée n'est pas admissible au paiement d'une telle prime lorsqu'elle reçoit le taux prévu pour le travail supplémentaire. Cette prime ne s'ajoute pas au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération du travail supplémentaire.

### 39 JOURS FÉRIÉS

39.1 a) Au cours de l'Année financière de l'Employeur, les jours suivants sont reconnus comme des jours fériés et payés:

<b>CALENDRIER DES JOURS FÉRIÉS *</b>				
	<b>2018-2019</b>	<b>2019-2020</b>	<b>2020-2021</b>	<b>2021-2022</b>
Fête nationale du Québec	Lundi 25 juin	Lundi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin
Fête du Canada	Lundi 2 juillet	Lundi 1 <sup>er</sup> juillet	Mercredi 1 <sup>er</sup> juillet	Jeudi 1 <sup>er</sup> juillet
Fête du Travail	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre
Action de grâce	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre
Veille du jour de Noël	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre
Jour de Noël	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre
Lendemain de Noël	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre
1 <sup>er</sup> congé mobile	Jeudi 27 décembre	Vendredi 27 décembre	Mardi 29 décembre	Mercredi 29 décembre
2 <sup>e</sup> congé mobile	Vendredi 28 décembre	Lundi 30 décembre	Mercredi 30 décembre	Jeudi 30 décembre
Veille du jour de l'An	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre
Jour de l'An	Mardi 1 <sup>er</sup> janvier	Mercredi 1 <sup>er</sup> janvier	Vendredi 1 <sup>er</sup> janvier	Lundi 3 janvier
Lendemain du Jour de l'An	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 19 avril	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril

Lundi de Pâques	Lundi 22 avril	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril
Journée nationale des patriotes	Lundi 20 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai

- b) L'Employeur convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés et payés, les autres jours décrétés fêtes civiles par les gouvernements après la signature de la Convention.

39.2 Si l'un des jours fériés en vertu de la clause 39.1 coïncide soit avec la période des vacances de la Personne salariée, soit avec l'un de ses jours de repos hebdomadaires autres que le samedi et le dimanche, la Personne salariée concernée bénéficie alors d'une remise du jour férié à une date convenue entre elle et son Responsable d'unité de travail.

39.3 Rémunération du jour férié chômé

- a) La rémunération de chacun des jours fériés fixés en vertu de la clause 39.1, lorsque chômée, est équivalente au taux de salaire quotidien régulier alors en vigueur pour la Personne salariée.
- b) Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas si la Personne salariée reçoit déjà une prestation en vertu de l'une des dispositions de la Convention.

39.4 Rémunération du jour férié travaillé

La Personne salariée qui travaille l'un des jours fériés fixés en vertu de la clause 39.1, est rémunérée à son taux de salaire régulier alors en vigueur majoré de cent pour cent (100 %).

De plus, la Personne salariée a droit, à son choix, soit à la rémunération du jour férié chômé prévue à l'alinéa a) de la clause 39.3, soit à la remise du jour férié, à une date convenue entre elle et son Responsable d'unité de travail.

39.5 Rémunération de la remise du jour férié travaillé

La Personne salariée qui travaille lors de la remise d'un jour férié prévu aux clauses 39.2 et 39.4 est rémunérée au taux et demi (150 %) de son salaire régulier.

En plus de cette rémunération, la Personne salariée a droit au choix de l'Employeur, soit à la rémunération du jour férié chômé prévu à l'alinéa a) de la clause 39.3, soit à une nouvelle remise du jour férié, à une date convenue entre la Personne salariée et son Responsable d'unité de travail.

39.6 Rémunération des samedis et dimanches de la période du congé des Fêtes

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

Les dispositions de ce paragraphe s'appliquent aux jours suivants:

- 2018-2019 29 et 30 décembre 2018
- 2019-2020 28 et 29 décembre 2019
- 2020-2021 26 et 27 décembre 2020  
2 et 3 janvier 2021
- 2021-2022 25 et 26 décembre 2021  
1<sup>er</sup> et 2 janvier 2022

## 40 CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS PERSONNELS

40.1 Toute Personne salariée bénéficie des congés suivants sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des clauses suivantes.

40.2 Dans le cas de décès

- a) du Conjoint, d'un enfant de la Personne salariée, d'un enfant du Conjoint, la Personne salariée a droit à sept (7) jours consécutifs de calendrier dont une (1) journée peut être reportée ultérieurement aux fins de l'enterrement ou de l'incinération;
- b) du père, de la mère, du frère, de la sœur, du père du Conjoint, de la mère du Conjoint, du beau-père, de la belle-mère, la Personne salariée a droit à cinq (5) jours consécutifs de calendrier desquels trois (3) jours seront rémunérés. Une (1) journée peut être reportée ultérieurement aux fins de l'enterrement ou de l'incinération;
- c) du beau-frère, de la belle-sœur, du frère du Conjoint, de la sœur du Conjoint, la Personne salariée a droit à trois (3) jours de calendrier consécutif dont une (1) journée peut être reportée ultérieurement aux fins de l'enterrement ou de l'incinération;

Dans le cas des alinéas a), b) et c) de la présente clause, il est également loisible à la Personne salariée d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés ou du temps supplémentaire accumulé en vertu des **articles 45 - Vacances et 36 - Travail supplémentaire**, ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables;

- d) des grands-parents, des petits-enfants, la Personne salariée a droit à deux (2) jours de calendrier consécutif dont une (1) journée peut être reportée ultérieurement aux fins de l'enterrement ou de l'incinération;
- e) de la bru, du gendre, de la tante, de l'oncle, du neveu, de la nièce, la Personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable;

Si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la Personne salariée, elle a droit à un (1) jour ouvrable supplémentaire.

La Personne salariée peut utiliser, à son choix, le bloc de journées consécutives qui lui sont octroyées lors du moment où survient le décès ou lors du service funéraire.

40.3 Dans le cas de mariage

- a) de la Personne salariée, elle a droit à cinq (5) jours ouvrables. Il lui est loisible d'ajouter à cette période un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables ou des jours de vacances accumulés ou du temps supplémentaire accumulé en vertu des **articles 45 - Vacances et 36 - Travail supplémentaire** ;
- b) du père, de la mère, du fils, de la fille, de la sœur, du frère, de l'enfant de la Conjointe ou du Conjoint, elle a droit à la journée du mariage.

40.4 Déménagement

Lorsque la Personne salariée change d'adresse domiciliaire permanente, elle a droit à une (1) journée de congé à l'occasion du déménagement. Cependant, elle n'a pas droit à plus d'une (1) journée par Année de référence.

40.5 Affaires légales

- a) Dans le cas où une Personne salariée est appelée comme jurée ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier

pendant le temps qu'elle est requise d'agir comme tel. Cependant, la Personne salariée doit remettre à l'Employeur pour chaque jour ouvrable l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Employeur.

- b) Dans le cas où une Personne salariée est appelée à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'elle est requise d'agir comme tel. La Personne salariée est rémunérée au taux du travail supplémentaire pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour en dehors de ses heures régulières de travail.
- c) Dans le cas où la présence d'une Personne salariée est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où elle est partie, elle est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés en vertu de l'**article 45 - Vacances**, soit à du temps supplémentaire accumulé en vertu de l'**article 36 - Travail supplémentaire**, soit à un congé personnel en vertu de la clause 40.7.

40.6 a) Lorsqu'une Personne salariée doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, elle doit en aviser son Responsable d'unité de travail dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.

- b) Les congés sociaux ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévus dans la Convention.

Cependant, si les décès prévus aux alinéas a), b) et c) de la clause 40.2 surviennent pendant la période de vacances, les jours de vacances qui coïncident avec les jours de congés prévus pour ces décès sont reportés à la fin des vacances de la Personne salariée ou à une date ultérieure, et ce, après entente avec le Responsable d'unité de travail.

- c) À moins de stipulation contraire, les mots « une journée de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

#### 40.7 Congés personnels

- a) Les congés personnels sont prévus pour être utilisés lorsque la Personne salariée régulière ou en période de probation doit s'absenter de son travail pour des raisons personnelles, familiales ou parentales, tels que maladie ou accident d'un Parent, affaires légales, événement particulier prévu ou imprévu qui serait de nature à requérir la présence de la Personne salariée régulière ou en période de probation, etc. La Personne salariée régulière ou en période de probation doit remplir le formulaire prévu à cette fin.
- b) La Personne salariée régulière ou en période de probation qui doit s'absenter de son travail pour une raison valable telle que ci-haut mentionnée et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des dispositions de la Convention, peut obtenir un permis d'absence sans perte de son salaire régulier, et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables par Année de référence.
- c) Les congés personnels ne peuvent être utilisés comme vacances ou prolongation de vacances ou de tout autre congé ou absence prévus dans la Convention, à l'exception des congés sociaux. Ces congés peuvent être pris en périodes d'au moins une heure à la fois et d'au plus trois (3) journées à la fois.
- d) Dans le cas d'événement prévisible, la Personne salariée régulière ou en période de probation doit informer son Responsable d'unité de travail, au moins deux (2) jours à l'avance, dans la mesure du possible.

## **Dispositions particulières applicables aux Personnes salariées temporaires**

40.8 Les dispositions prévues à la clause 40.7 s'appliquent aux Personnes salariées temporaires qui ont plus d'un an (1) d'Ancienneté.

## **41 DROITS PARENTAUX**

### **SECTION I - DISPOSITIONS GENERALES**

#### **Dispositions applicables à la Personne salariée régulière et en période de probation**

41.1 Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

Les indemnités pour le congé de maternité ne sont toutefois versées que durant les semaines où la salariée ou le salarié reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Dans le cas où la salariée ou le salarié partage avec l'autre Conjoint les prestations parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité n'est versée que si la salariée ou le salarié reçoit effectivement une prestation du régime pendant le congé de maternité.

41.2 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul des deux Conjoints, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre Conjoint est également employé des secteurs universitaire, public ou parapublic.

Lorsque les Parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

41.3 L'Employeur ne rembourse pas à la Personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

Le salaire hebdomadaire régulier<sup>1</sup>, le salaire hebdomadaire régulier différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

### **SECTION II - CONGE DE MATERNITE**

41.5 a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 41.7, doivent être consécutives.

La salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, mais qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu à la clause 41.9 a également droit à un congé de vingt et une (21) semaines.

---

1 - On entend par «salaire hebdomadaire régulier» le salaire régulier de la Personne salariée incluant les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

- b) La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 41.9 et 41.10 selon le cas.
- c) La Personne salariée dont la Conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- d) La salariée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

41.6 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

41.7 a) Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

b) Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de la salariée pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de maternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas ou six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité et ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 41.23 E) durant cette suspension.

c) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné, en vertu des alinéas a) et b) de la clause 41.7, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.

41.8 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

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

La salariée qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>2</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %)<sup>3</sup> de son salaire hebdomadaire régulier et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, au Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un Employeur parmi ceux prévus à l'alinéa c) de la clause 41.11, elle reçoit de chacun des Employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire régulier versé par l'Employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire régulier qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires réguliers versés par l'ensemble des Employeurs.

À cette fin, la salariée produit à chacun des Employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci, en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre Employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'Employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le salaire gagné chez un autre Employeur est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de cet Employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce salaire versé par cet autre Employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'Employeur qui verse le salaire habituel prévu à l'alinéa précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire régulier versé par son Employeur ou, le cas échéant, par ses Employeurs.

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

La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

---

2 - La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

3 - 93 %: ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée est exemptée, durant son congé de maternité, de payer sa part de la cotisation aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à 7 % de son salaire.



Toutefois, la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité, a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93 %) de son salaire hebdomadaire régulier, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire régulier, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la salariée à temps partiel est exonérée de payer sa part des cotisations au régime de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %).

#### 41.11 Dans les cas prévus aux clauses 41.9 et 41.10

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des Employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des régies régionales de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c.R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu de la clause 41.9 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent alinéa.

- d) Le salaire hebdomadaire régulier de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire régulier moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire régulier durant son congé de maternité, on réfère au salaire régulier à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire régulier est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire régulier évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 41.17 A) ne reçoit aucune indemnité de la CNESST n'est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire régulier moyen.

Les dispositions du présent alinéa d) constituent une des stipulations expresses visées par la clause 41.4.

- e) Dans le cas de mise à pied en vertu de l'**article 17 - Mise à pied et rappel au travail**, l'indemnité de congé de maternité prend fin à compter de la date de la mise à pied de la salariée.

Par la suite, dans le cas où la salariée est rappelée au travail, conformément aux dispositions de la Convention, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la salariée est rappelée en vertu de son droit de rappel.

Cependant, les semaines pour lesquelles la salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de vingt et une (21) semaines ou de douze (12) semaines auxquelles la salariée a droit en vertu de la clause 41.9 ou 41.10 selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 41.9 ou 41.10 selon le cas.

41.12 Durant ce congé de maternité, la salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-salaire en versant sa quote-part;
- assurance-vie en versant sa quote-part;
- assurance-maladie en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances et paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'Ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un Poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la Convention comme si elle était au travail.

La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report.

41.13 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité et ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 41.12 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 41.23 E) par la suite.

41.14 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que prévu à la clause 41.5. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

41.15 L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 41.23.

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

41.16 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son Poste. Dans l'éventualité où le Poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

### SECTION III - CONGES SPECIAUX A L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

41.17 A) Affectation provisoire et congé spécial

La salariée peut demander qu'on l'affecte provisoirement selon la procédure prévue à la clause 16.7 A) dans les cas suivants:

1. elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
2. ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
3. elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

La salariée ainsi affectée à un autre Poste conserve les droits et privilèges rattachés au Poste régulier, sous réserve des dispositions prévues à la clause 12.15. Cette affectation est prioritaire à celle de la liste de rappel.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue de l'accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu au présent paragraphe, la salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue à l'**article 26 - Accident du travail**. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée pour le même motif par un organisme public. Nonobstant toute autre disposition de la Convention, le total des indemnités ou prestations versées aux fins de la présente clause ne peut excéder cent pour cent (100 %) du revenu net de la salariée.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci, sinon, le remboursement se fait conformément aux dispositions de la Convention relatives au remboursement des sommes payées en trop.

Toutefois dans le cas où la Personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la salariée, l'Employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement, et sans perte de droit, les tâches de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail sur l'écran et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

B) Autres congés spéciaux

La Personne salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

1. lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
2. sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
3. pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une personne professionnelle de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

41.18 Dans le cas des visites prévues à l'alinéa c) de la clause 41.17 B) (visites reliées à la grossesse), la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 41.12, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et des avantages prévus à la clause 41.16. La salariée visée à la clause 41.17 B) peut également, se prévaloir des bénéfices du régime de traitement maladie (clause 22.7) ou du régime d'assurance-salaire, selon le cas. La salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés précédemment.

#### **SECTION IV - CONGE DE NAISSANCE ET DE PATERNITE**

41.19 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La salariée, dont la Conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

a) Congé de paternité

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 41.19 B) et 41.19 C), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

La salariée, dont la Conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Durant ce congé, la Personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 41.12, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et des avantages prévus à la clause 41.16.

- b) Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- c) Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation.

En cas d'absence du salarié pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de paternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité et ni prestation. Le salarié est visé par la clause 41.23 E) durant cette période.

- d) Le salarié qui fait parvenir à son Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité et ni prestation. Le salarié est visé par la clause 41.23 E) durant cette période.

## **SECTION V - CONGE POUR ADOPTION ET CONGE EN VUE D'UNE ADOPTION**

41.20 La Personne salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de sa Conjointe ou de son Conjoint a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours ouvrables suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La Personne salariée a également droit à un congé d'adoption sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 41.20 A) et 41.20 B), doivent être consécutives.

Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Le congé pour adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Durant ce congé pour adoption, la Personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 41.12, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et des avantages prévus à la clause 41.16.

- a) Lorsque son enfant est hospitalisé, la Personne salariée peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- b) Sur demande de la Personne salariée, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur

les normes du travail ou si la Personne salariée doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de la Personne salariée pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail ou si la Personne salariée doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, le nombre de semaines de suspension du congé pour adoption est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines.

Durant une telle suspension, la Personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La Personne salariée est visée par la clause 41.23 E) durant cette période.

- c) La Personne salariée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la Personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La Personne salariée est visée par la clause 41.23 E) durant cette période.

La Personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 41.23.

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

- 41.21 La Personne salariée qui adopte légalement l'enfant de son Conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont maintenus avec traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants l'arrivée de l'enfant à la maison.

- 41.22 La Personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant de la Conjointe ou du Conjoint. Ce congé sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

La Personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant de sa Conjointe ou de son Conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. Durant ce congé, la Personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 41.23 E).

## **SECTION VI – CONGES PARENTAUX**

### **41.23 A) Congé parental**

Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption peut être prolongé par un congé parental non rémunéré ou un congé parental partiel non rémunéré établi sur une période maximale de cinquante-deux (52) semaines continues.

Le congé parental commence au moment déterminé par la Personne salariée et se termine au plus tard soixante-treize (73) semaines après la naissance de l'enfant ou en cas d'adoption, après que l'enfant ait été confié à la Personne salariée concernée. Toutefois, ces semaines seront majorées des périodes de prolongation déjà accordées. Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance. La demande doit préciser la date de retour au travail.

B) Congé parental supplémentaire

La Personne salariée peut également bénéficier d'un congé parental supplémentaire non rémunéré d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines en prolongation du congé parental.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance. La demande doit préciser la date de retour au travail.

C) Aménagement du congé parental partiel

L'Employeur et la Personne salariée conviennent de l'aménagement du congé parental partiel non rémunéré. À défaut d'entente sur le nombre de jours de congé par semaine, la Personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, durant une période n'excédant pas deux (2) ans. À défaut d'entente sur la répartition de ces jours, l'Employeur effectue cette répartition.

Pendant la durée de ce congé, la Personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours de calendrier à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants:

- i) d'un congé parental non rémunéré à un congé parental partiel non rémunéré ou l'inverse, selon le cas;
- ii) d'un congé parental partiel non rémunéré à un congé parental partiel non rémunéré différent.

D) Personne salariée à temps partiel

La Personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé parental partiel non rémunéré. Toutefois, les autres dispositions de la Convention relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

E) Avantages durant les congés parentaux et parentaux partiels

- i) Au cours du congé parental, la Personne salariée accumule son Ancienneté, accumule son expérience et continue à participer au régime de retraite et d'assurances collectives qui lui est applicable en payant sa quote-part, à moins qu'elle décide de ne pas s'en prévaloir; dans ce cas, elle doit en informer l'Employeur par écrit avant le début du congé parental non rémunéré.
- ii) Au cours du congé parental supplémentaire, la Personne salariée accumule son Ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime de retraite et d'assurances collectives qui lui sont applicables en payant la totalité des primes, à moins qu'elle décide de ne pas s'en prévaloir; dans ce cas, elle doit en informer l'Employeur par écrit avant le début du congé non rémunéré.

F) Expiration du congé

Un (1) mois avant l'expiration du congé de maternité, de paternité, d'adoption, de parental ou de parental supplémentaire, le Service des ressources humaines fait parvenir à la Personne

salariée un avis indiquant la date d'expiration du congé. La Personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé, à défaut de quoi elle est présumée avoir démissionné.

La Personne salariée qui veut mettre fin à son congé parental non rémunéré ou son congé parental partiel non rémunéré avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

41.24 Au cours du congé parental ou du congé parental supplémentaire à temps plein ou à temps partiel, la Personne salariée peut poser sa candidature à un Poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la Convention comme si elle était au travail.

41.25 La Personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé parental ou parental supplémentaire à temps plein ou à temps partiel, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Au retour de ce congé parental ou parental supplémentaire à temps plein ou à temps partiel, la Personne salariée reprend son Poste. Dans l'éventualité où le Poste aurait été aboli, la personne a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

## **SECTION VII - CONGE POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

41.26 Congé d'un (1) an ou plus

- a) Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou est handicapé ou souffre d'une maladie dont l'état nécessite la présence de la personne salariée. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre l'Employeur et la personne salariée. En cas de désaccord, l'Employeur détermine les modalités de la prise de ce congé. Si la personne salariée n'est pas satisfaite des modalités déterminées par l'Employeur, elle peut renoncer à ce congé.

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

Ce congé peut totaliser jusqu'à cent quatre (104) semaines:

- à la suite de la disparition ou du décès de son enfant mineur;
- à la suite du décès par suicide de son enfant majeur, de sa conjointe ou de son conjoint, de son père ou de sa mère;
- si son enfant mineur subit des blessures graves à la suite d'un acte criminel;
- si le décès de son enfant ou de sa Conjointe ou de son Conjoint résulte d'un acte criminel.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance et la demande doit préciser la date de retour au travail et, sur demande, la Personne salariée doit fournir un document justifiant l'absence.

Au cours du congé sans traitement, la Personne salariée accumule son Ancienneté, conserve son expérience et continue de participer aux régimes de retraite et d'assurances qui lui sont applicables en payant sa quote-part, à moins qu'elle décide de ne pas s'en prévaloir; dans ce cas, elle doit en informer l'Employeur par écrit au début du congé.

Au cours du congé sans traitement à temps partiel, la Personne salariée accumule son Ancienneté. Elle est régie, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la Convention qui lui sont applicables.



L'Employeur doit faire parvenir à la Personne salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé sans traitement, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La Personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé sans traitement à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 41.23.

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

La Personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné.

La Personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

b) Congé de dix (10) jours par Année de référence

La Personne salariée peut s'absenter du travail jusqu'à concurrence de dix (10) journées par Année de référence pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa Conjointe ou de son Conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un Parent ou d'une personne pour laquelle la Personne salariée agit à titre de 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. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée avec l'autorisation de la personne Responsable d'unité de travail.

La Personne salariée doit aviser la personne Responsable d'unité de travail de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les jours ainsi utilisés sont déduits de la banque de congés de maladie de la Personne salariée ou pris sans traitement à son choix.

c) Congé de seize (16) semaines

La personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un Parent ou d'une personne pour laquelle la Personne salariée agit à titre de 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, en raison d'une grave maladie ou d'un accident.

Ce congé peut totaliser jusqu'à vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois si la personne gravement malade souffre d'une maladie potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer aux régimes de retraite et d'assurances qui lui sont applicables à moins qu'elle décide de ne pas s'en prévaloir; dans ce cas elle doit en informer l'Employeur par écrit au début du congé et en versant sa quote-part des primes.

Dans tous les cas, prévus aux alinéas A), B) et C) du présent paragraphe, la personne salariée doit aviser son responsable d'unité de travail le plus tôt possible de son absence et, sur demande, fournir un document la justifiant.

#### **SECTION VIII - DISPOSITIONS DIVERSES**

41.27 L'Employeur s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente Convention, la Personne salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Employeur en vertu de la section II, et ce, indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance parentale qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais sous réserve que le tout soit admissible au Régime québécois d'assurance parentale.

Par ailleurs, les parties se rencontrent pour discuter des points qui font problème si le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale modifiait ses exigences en cours de Convention.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la Convention.

41.28 Advenant une modification du régime des droits parentaux dans les secteurs public et parapublic, les parties conviennent qu'à la demande de l'une ou l'autre, elles doivent se rencontrer sans délai au CRT afin de discuter de la possibilité d'intégrer de telles modifications.

Advenant une modification au Régime québécois d'assurance parentale, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux. De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux. Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la Convention.

#### **SECTION IX – PERSONNE SALARIEE TEMPORAIRE**

41.29 Dispositions applicables à la Personne salariée temporaire

Dispositions générales

Les congés prévus au présent paragraphe ne peuvent excéder la date prévue de fin d'emploi de la Personne salariée temporaire.

Lorsque les Parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

a) Congé de maternité

Les dispositions de la section II de l'article 41 s'appliquent à la Personne salariée temporaire avec les ajustements suivants concernant le montant d'indemnité qu'elle peut recevoir.

La salariée temporaire enceinte dont le ou les emplois successifs ont une durée totale excédant dix-huit (18) mois qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire régulier et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande au Régime québécois d'assurance parentale.

La salariée temporaire enceinte dont le ou les emplois successifs à l'INRS a ou ont eu une durée totale supérieure à douze (12) mois, mais sans excéder dix-huit (18) mois et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a

également droit de recevoir pendant les dix (10) premières semaines de son congé une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire régulier et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande au Régime québécois d'assurance parentale. La salariée temporaire enceinte dont le ou les emplois successifs à l'INRS n'excédant pas douze (12) mois ne reçoit aucune rémunération de l'INRS pendant la durée de son congé de maternité.

La salariée temporaire exclue du bénéfice des prestations d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée temporaire à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93 %) de son salaire hebdomadaire régulier, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La salariée temporaire à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze (95 %) de son salaire hebdomadaire régulier, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une province ou un autre territoire.

Si la salariée temporaire à temps partiel est exonérée de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et au Régime d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %).

b) Retour au travail

i) La Personne salariée temporaire ayant bénéficié d'un congé de maternité, doit aviser par écrit l'Employeur, règle générale au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour au travail. La salariée temporaire reprend le Poste qu'elle détenait pourvu que son emploi soit toujours disponible. Si tel n'est pas le cas, les dispositions prévues à la clause 5.5 s'appliquent.

ii) La salariée temporaire en congé de maternité peut en tout temps remettre sa démission, effective à la date prévue pour son retour au travail, sans pour autant être privée des dispositions de l'alinéa A).

iii) La maternité ne peut être une cause de non-renouvellement d'emploi.

c) Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Les dispositions de la section III de l'article 41 s'appliquent à la salariée temporaire.

La salariée temporaire reprend le Poste qu'elle détenait pourvu que son emploi soit toujours disponible. Si tel n'est pas le cas, les dispositions prévues à la clause 5.5 s'appliquent.

d) Congé de naissance et de paternité

Les dispositions de la section IV de l'article 41 s'appliquent à la Personne salariée temporaire.

e) Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

Les dispositions de la section V de l'article 41 s'appliquent à la Personne salariée temporaire. Cependant, le congé payé à l'arrivée de l'enfant à la maison est seulement de deux (2) jours ouvrables.

f) Congés parentaux

Les dispositions de la section VI de l'article 41 s'appliquent à la Personne salariée temporaire, à l'exception de l'article 41.23 b).

La Personne salariée temporaire ayant bénéficié d'un congé parental, doit aviser par écrit l'Employeur, règle générale au moins trente (30) jours ouvrables avant son retour au travail. La Personne salariée reprend le Poste qu'elle détenait pourvu que son emploi soit toujours disponible. Si tel n'est pas le cas, les dispositions prévues à la clause 5.5 s'appliquent.

g) Congé pour obligations familiales

Les dispositions de la clause 41.26 s'appliquent à la Personne salariée temporaire.

h) Modification du régime

Les dispositions de la clause 41.28 s'appliquent à la Personne salariée temporaire.

## 42 CONGÉ SANS TRAITEMENT

42.1 Dans les cas non prévus par la Convention, la Personne salariée qui, pour une raison valable, désire obtenir un congé sans traitement doit faire une demande écrite au Service des ressources humaines. L'Employeur ne refusera pas un tel congé sans motif valable.

42.2 Sauf pour les congés parentaux prévus à **l'article 41 – Droits parentaux**, la durée du congé sans traitement n'excède généralement pas une période de douze (12) mois.

42.3 Si la Personne salariée utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou si elle ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé à moins d'avoir eu l'autorisation de prolonger ledit congé, ou à moins d'empêchement découlant de force majeure, elle est réputée avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.

42.4 Lors de son retour au travail, l'Employeur réintègre la Personne salariée dans son Poste antérieur. Toutefois, si son Poste a été aboli ou la durée prévisible de son emploi est terminée, les dispositions des clauses 16.6, 16.7 et 16.8 s'appliquent pour la Personne salariée régulière et la clause 5.5 s'applique pour la Personne salariée temporaire.

La Personne salariée qui en fait la demande par écrit peut être réintégrée avant l'échéance de son congé sans traitement après entente avec l'Employeur. Toutefois, la Personne salariée ayant été en congé sans traitement pendant une période excédant quatre (4) mois est réintégrée avant l'échéance de son congé sans traitement à la condition qu'elle fournisse à l'Employeur un préavis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables. Tel avis peut être fourni à partir du début du quatrième (4<sup>e</sup>) mois.

42.5 À moins d'entente contraire ou de dispositions contraires, la Personne salariée en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la Convention. Elle continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent, en payant la totalité des coûts, à moins qu'elle décide de ne pas s'en prévaloir; dans ce cas, elle doit en informer l'Employeur par écrit au début du congé.

42.6 Après cinq (5) ans d'Ancienneté, la Personne salariée a droit, après entente avec l'Employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

## 43 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ

Le régime à traitement différé ou anticipé a pour objectif de permettre à une Personne salariée de bénéficier d'une période de congé rémunéré. Cependant le régime n'a pas pour but de permettre à la Personne salariée de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

### 43.1 Définition

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour effet de permettre à une Personne salariée de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé ou anticipé.

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de contribution au régime.

Le congé à traitement anticipé est celui dont la période de congé se situe à un autre moment pendant la durée du régime.

### 43.2 Nature du régime

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé comporte une période de contribution de la Personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

### 43.3 Durée du régime

La durée du régime peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux clauses 43.9, 43.10 et 43.11 ainsi qu'aux alinéas b), c) et d) de la clause 43.12. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

### 43.4 Durée du congé

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois à un (1) an et ne peut être interrompue pour quelque raison que ce soit. Le congé doit être d'une durée minimale, soit de trois (3) mois consécutifs si le congé doit être pris par la Personne salariée dans le but de lui permettre de fréquenter à temps plein un établissement d'enseignement agréé au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu, soit de six (6) mois consécutifs dans les autres cas.

Pendant le congé à traitement différé ou anticipé, la Personne salariée est assujettie aux dispositions de la clause 42.5 excepté pour ce qui est prévu au présent article.

### 43.5 Conditions d'obtention

- a) La Personne salariée peut bénéficier, après entente avec l'Employeur, du régime de congé à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues à cet article. Dans le cas où la prise du congé se situe à la fin du régime, l'Employeur ne peut refuser sans motif valable.

Cependant, l'Employeur ne peut refuser lorsque le moment de la prise du congé coïncide avec une période où la Personne salariée a droit à un congé sans traitement en vertu de la clause 41.23 ou si le moment du début du congé en vertu du régime coïncide avec une période où la Personne salariée a droit à un congé sans traitement en vertu de la clause 42.6.

- b) Pour être admissible à un régime de congé à traitement différé ou anticipé:
- i) la Personne salariée doit avoir accumulé l'équivalent de vingt-quatre (24) mois et plus de service actif à temps complet au sens de la clause 16.4 et être à l'emploi de l'Employeur depuis au moins trente-six (36) mois;

- ii) la Personne salariée doit au moment de l'entrée en vigueur du contrat, fournir une prestation régulière de travail sauf si la Personne salariée bénéficie d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé de paternité.
- c) Pour la Personne salariée à temps partiel, la prise du congé ne peut se faire qu'à la dernière année du régime.
- d) La Personne salariée admissible qui désire obtenir un congé à traitement différé ou anticipé doit en faire la demande écrite à l'Employeur. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime, la durée du congé, de même que les dates de début et de fin de la période de congé et du régime.

L'obtention d'un congé à traitement différé ou anticipé doit faire l'objet d'un contrat lequel inclut notamment les modalités du régime de même que les dispositions prévues à cet article. En aucun cas, la Personne salariée ne peut modifier la durée du régime et la durée du congé en cours d'application du régime.

Toutefois, à la demande de la Personne salariée, les parties peuvent convenir de modifier le moment de la prise du congé.

L'Employeur n'est pas tenu d'accepter une telle demande sauf s'il s'agit d'un congé en vertu de la clause 41.23 ou de la clause 42.6.

La Personne salariée régulière peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées à cet article.

#### 43.6 Retour

La Personne salariée doit demeurer à l'emploi de l'Employeur pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

Au terme de la période de congé, la Personne salariée réintègre son Poste. Dans l'éventualité où le Poste aurait été aboli, les dispositions de l'**article 16 - Sécurité d'emploi** s'appliquent.

#### 43.7 Salaire

Pendant le régime, la Personne salariée reçoit le pourcentage de son salaire régulier prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé.

Durée du régime	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Durée du contrat				
Salarié régulier	Pourcentage du salaire			
3 mois <sup>4</sup>	87,50	91,67	93,75	95,00
6 mois	75,00	83,33	87,50	90,00
7 mois	70,83	80,56	85,42	88,33
8 mois	66,67	77,78	83,33	86,67
9 mois		75,00	81,25	85,00
10 mois		72,22	79,17	83,33
11 mois		69,44	77,08	81,67
12 mois		66,67	75,00	80,00

---

4-Aux fins d'études à temps plein dans un établissement d'enseignement agréé au sens du paragraphe 1 de l'article 118.6 de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Le salaire régulier sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que la Personne salariée recevrait pour une Semaine régulière de travail si elle ne participait pas au régime en y incluant, s'il y a lieu, la prime de responsabilité.

Pour la Personne salariée à temps partiel, la Semaine régulière de travail pour déterminer le salaire régulier aux fins de l'alinéa précédent est le nombre d'heures prévu à son Poste au moment de l'entrée en vigueur du contrat à l'exclusion des heures effectuées en vertu de l'alinéa c) de la clause 6.1.

Pendant la période de travail, la Personne salariée a droit à la totalité des primes qui lui sont applicables, à l'exclusion toutefois de la prime de responsabilité intégrée au salaire régulier aux fins de contribution au régime. Elle n'a cependant droit à aucune prime pendant la période de congé.

Au cours de l'année de congé prévue à cet article, la Personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance que le montant correspondant au pourcentage de son salaire pour la durée du régime.

#### 43.8 Conditions de travail

Pendant la période de contribution au régime, la prestation de travail de la Personne salariée est la même qu'elle fournirait si elle ne participait pas au régime. Sous réserve des dispositions qui suivent et celles prévues à cet article, la Personne salariée bénéficie, pendant la période de contribution au régime, des avantages de la Convention, pour autant qu'elle y ait normalement droit:

a) Assurances collectives

Assurance-vie, assurance-salaire et assurance-maladie

Pendant la période de contribution au régime, les cotisations aux régimes d'assurances collectives sont celles qui auraient eu cours si la Personne salariée ne participait pas au régime.

Pendant la durée du congé, la Personne salariée cotise aux régimes d'assurances collectives selon les dispositions de la clause 42.5.

Si la personne ne désire pas maintenir sa participation aux régimes d'assurances pendant son congé, il est de sa responsabilité d'en informer l'Employeur.

Le cas échéant, si la Personne salariée décide de maintenir sa participation aux régimes d'assurances pendant son congé, ses primes seront déduites à chaque paie.

b) Vacances annuelles

Pendant la période de contribution au régime, les vacances annuelles des Personnes salariées sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à la clause 43.7.

c) Ancienneté

Pendant la durée du régime, la Personne salariée conserve et accumule son Ancienneté.

d) Traitement en maladie

Pendant la période de contribution au régime et aux fins de l'application des clauses 22.5 et 22.7, et ce, jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire

de l'Université du Québec, la rémunération versée est basée sur les pourcentages prévus à la clause 43.7.

e) Régime de retraite

La contribution de la Personne salariée à un régime de retraite pendant les années de contribution au régime et durant le congé est établie selon les dispositions des régimes applicables.

Si la personne ne désire pas maintenir sa participation au régime de retraite pendant son congé, il est de sa responsabilité d'en informer l'Employeur.

#### 43.9 Absence sans traitement

Pendant la durée du régime, sous réserve de l'alinéa d) de la clause 43.12 (Congé de perfectionnement), le total des absences sans traitement de la Personne salariée pour quelque motif que ce soit, ne peut excéder douze (12) mois, sauf dans le cas de l'application de la clause 41.23 où ce congé peut être de deux (2) ans. Si le total des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit autre qu'aux fins de perfectionnement, excède douze (12) mois ou deux (2) ans dans le cas de l'application de la clause 41.23, le régime prend fin à la date où une telle durée est atteinte et les modalités prévues aux alinéas a), b) et c) de la clause 43.13 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement d'une Personne salariée, pour quelque motif que ce soit autre qu'aux fins de perfectionnement, est inférieur ou égal à douze (12) mois ou à deux (2) ans dans le cas de l'application de la clause 41.23, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 43.3.

Cependant, dans le cas d'un congé partiel sans traitement autre qu'aux fins de perfectionnement, la Personne salariée reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé si elle ne participait pas au régime. Aux fins du régime, le congé partiel sans traitement est assimilable à un congé sans traitement à temps complet et les dispositions prévues aux alinéas précédents s'appliquent.

#### 43.10 Assurance-salaire

Pendant la période de contribution, le régime est automatiquement suspendu pour une Personne salariée invalide à compter de la première journée pour laquelle une prestation devient payable en vertu du régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec et dure tant qu'une telle prestation demeure payable. Toutefois, une telle suspension ne peut durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin ainsi que les modalités prévues à la clause 43.13 s'appliquent.

#### 43.11 Congé de maternité

Advenant un congé de maternité qui débute pendant la période de contribution, la participation est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines. Le régime québécois d'assurance parentale est alors premier payeur et l'Employeur comble la différence pour totaliser quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire régulier et le régime est alors prolongé d'au plus vingt et une (21) semaines.

#### 43.12 Autres congés

a) Congé d'adoption

Pendant le congé d'adoption, la Personne salariée maintient sa participation et est rémunérée au pourcentage du salaire prévu à la clause 43.7.



b) Accident du travail

La Personne salariée en accident du travail pendant la période de contribution au régime maintient sa participation au régime et est rémunérée au pourcentage du salaire prévu à la clause 43.7 pendant les cinquante-deux (52) premières semaines. Cependant, si la Personne salariée est en accident du travail au moment de la prise du congé, le congé est reporté jusqu'à son retour au travail.

Au-delà de la période de cinquante-deux (52) semaines, le régime est automatiquement suspendu. Toutefois, une telle suspension ne peut durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin et les modalités prévues à la clause 43.13 s'appliquent.

c) Retrait préventif de la Personne salariée enceinte

La Personne salariée enceinte qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu de la clause 41.17 A) pendant la période de contribution au régime maintient sa participation et est rémunérée au pourcentage prévu à la clause 43.7.

d) Congé de perfectionnement

Pendant la durée de la période de contribution au régime, la Personne salariée qui bénéficie d'un congé à temps complet aux fins de perfectionnement voit sa participation au régime suspendue. Au retour, il est prolongé d'une durée équivalente à celle de ce congé, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 43.3.

Pendant la durée de la période de contribution au régime, la Personne salariée qui obtient un congé de perfectionnement à temps partiel, maintient sa participation au régime et aux fins de sa contribution au régime, elle est considérée comme si elle ne bénéficiait pas d'un tel congé de perfectionnement et comme si elle recevait son plein salaire.

e) Autres congés avec traitement

Pendant les autres congés avec traitement non prévus à cet article, la Personne salariée maintient sa participation et est rémunérée au pourcentage du salaire prévu à la clause 43.7.

#### 43.13 Fin du régime

Advenant le départ de la Personne salariée pour retraite, congédiement, démission, etc. ou que la Personne salariée se désiste du régime, celui-ci prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent:

- a) Si la Personne salariée a déjà bénéficié de la période de congé, elle doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'elle a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de contribution au régime en application à la clause 43.7. Cependant, dans le cas de décès, le salaire versé en trop ne devient pas exigible.
- b) Si la Personne salariée n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'Employeur lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle a effectivement reçu depuis le début du régime.
- c) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû pour la Personne salariée ou l'Employeur s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par la Personne salariée durant la période de congé, moins les montants déjà déduits du traitement de la Personne salariée pendant la période de contribution au régime en application de la clause 43.7. Si le solde est négatif, l'Employeur rembourse ce solde à la Personne salariée. S'il est positif, la Personne salariée rembourse le solde à l'Employeur. Cependant, en cas de décès, le salaire versé en trop ne devient pas exigible.

Lorsque la Personne salariée a l'obligation de rembourser, la Personne salariée et l'Employeur s'entendent sur les modalités de remboursement. En cas de désaccord, l'Employeur convient des modalités de remboursement. Lors d'une cessation définitive de l'emploi, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

#### 43.14 Changement de statut

La Personne salariée qui voit son statut changer de temps complet à temps partiel ou l'inverse durant sa participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé pourra se prévaloir de l'un des deux choix suivants:

- a) Elle peut mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à la clause 43.13.
- b) Elle peut continuer sa participation au régime et est traitée alors comme une Personne salariée à temps partiel. Les parties conviennent alors des modalités pour assurer la transition au niveau de sa participation au régime.

Cependant, la Personne salariée à temps complet qui devient une Personne salariée à temps partiel après avoir pris un congé est réputée demeurer une Personne salariée à temps complet aux fins de la détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé ou anticipé.

## 44 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

- 44.1 La Personne salariée, candidate à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas trente-cinq (35) jours ouvrables. Il est loisible à la Personne salariée de prendre, à l'intérieur de ces trente-cinq (35) jours ouvrables, ses jours de vacances accumulés.
- 44.2 La Personne salariée, candidate à une élection municipale, provinciale ou fédérale, est soumise aux Lois des élections.
- 44.3 La Personne salariée élue à une élection provinciale ou fédérale est mise en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Lors de son retour, l'Employeur réintègre la Personne salariée dans son Poste antérieur. Toutefois, si son Poste a été aboli les dispositions des clauses 16.6, 16.7 et 16.8 s'appliquent pour la Personne salariée régulière. Pour les Personnes salariées temporaires dont l'engagement est non renouvelé, les dispositions de la clause 5.5 s'appliquent.
- 44.4 La Personne salariée qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale peut, après entente avec l'Employeur, utiliser ses jours de vacances accumulés ou bénéficier d'un congé sans traitement.
- 44.5 La Personne salariée élue ou nommée à une fonction civique dans une corporation municipale, une commission scolaire, une corporation de Cégep ou d'Université, une institution publique de santé et de services sociaux ou à une fonction civique de même nature, qui doit s'absenter occasionnellement de son travail, pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction civique, bénéficie d'un congé sans traitement. Dans un tel cas, une demande écrite comportant le nom de la Personne salariée, la nature de l'absence et sa durée probable doit être transmise à l'Employeur, et ce, règle générale, deux (2) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

## 45 VACANCES

- 45.1 Toute Personne salariée a droit, selon son Ancienneté, à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au 1<sup>er</sup> juin.
- 45.2 Toute Personne salariée a droit au cours des douze (12) mois qui suivent le 1<sup>er</sup> juin de l'année courante, et ce, au prorata de chaque heure régulière travaillée, de chaque d'absence rémunérée ainsi que toute absence prévue à la clause 45.4, à un crédit de vacances annuel calculé sur la base annuelle de jours ouvrables suivants :

Nombre d'années d'Ancienneté accumulées au 1 <sup>er</sup> juin de l'année courante :	Jours de vacances payées sur une base de :
Moins de dix (10) ans	Vingt (20) jours ouvrables
Dix (10) ans à seize (16) ans	Vingt et un (21) jours ouvrables
Dix-sept (17) ans	Vingt-trois (23) jours ouvrables
Dix-huit (18) ans	Vingt-quatre (24) jours ouvrables
Dix-neuf (19) ans	Vingt-cinq (25) jours ouvrables
Vingt (20) ans et plus	Vingt-six (26) jours ouvrables

- 45.3 Pour la Personne salariée temporaire, si elle est mise à pied pour une durée prévisible d'au plus de douze (12) mois, elle peut conserver sa banque pour utilisation ultérieure.
- 45.4 La Personne salariée qui, au cours d'une même Année de référence, a été absente du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes accumule des crédits de vacances comme suit:

**Maladie:** la Personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'**article 22 - Traitement en maladie** accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.

**Accident du travail:** la Personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'**article 26 - Accident du travail** accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

**Maternité, paternité et adoption:** la Personne salariée accumule des crédits de vacances pendant la durée de son congé de maternité, de sa paternité ou de son congé d'adoption comme tels.

**Mise à pied:** la Personne salariée a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

**Congé sans traitement d'une durée excédant un mois:** la Personne salariée a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

- 45.5 La période comprise entre le 15 juin et la fête du Travail est considérée comme la période normale pour prendre des vacances. Cependant, une Personne salariée peut prendre ses vacances en tout ou en partie en dehors de cette période après entente avec son Responsable d'unité de travail, quant aux dates. Le refus du Responsable d'unité de travail, et ce, sous réserve de la clause 45.6, ne peut porter que sur les dates demandées par la Personne salariée, et non sur le fait que la Personne salariée demande de prendre ses vacances ou une partie de celles-ci à l'extérieur de la période normale de vacances.
- 45.6 L'Employeur détermine, le 1<sup>er</sup> mai, les dates de vacances des Personnes salariées en tenant compte:
- de l'Ancienneté de la Personne salariée chez l'Employeur appliquée au sein de son Unité de travail;
  - de la préférence exprimée par la Personne salariée, avant le 1<sup>er</sup> avril;

- des besoins de l'Unité de travail.

Une Personne salariée peut, après entente avec son Responsable d'unité de travail, changer ses dates de vacances pour autant que la période de vacances des autres Personnes salariées et les besoins de l'Unité de travail soient respectés.

- 45.7 La Personne salariée qui a droit à quatre (4) semaines et plus de vacances, peut, à sa demande, transférer un maximum de cinq (5) jours de vacances à l'année suivante, sous réserve d'approbation du Directeur quant à l'utilisation de ces jours transférés.
- a) Après entente avec son Responsable d'unité de travail, la Personne salariée peut prendre de façon anticipée, avant le 1<sup>er</sup> juin, des vacances accumulées, sujet aux dispositions des clauses 45.5 et 45.6.
- 45.8 a) La Personne salariée peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Elle peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'elle le désire. Elle peut également fractionner un maximum d'une semaine de vacances en cinq (5) jours de vacances, sujet aux dispositions des clauses 45.5 et 45.6. Toutefois, dans le cas de la Personne salariée dont la banque de vacances totalise vingt (20) jours ou plus au 1<sup>er</sup> juin d'une année, ce maximum est porté à deux (2) semaines, soit dix (10) jours de vacances.
- b) Des jours fractionnés mentionnés à l'alinéa précédent, l'équivalent de trois (3) jours peuvent être fractionnés en heures, sujet aux dispositions de la clause 45.6.
  - c) En dehors de la période prévue à l'article 45.5, elle peut fractionner ses vacances en heures.
- 45.9 Une Personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison de maladie, accident ou accident du travail survenu avant le début de sa période de vacances peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son Responsable d'unité de travail le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ces vacances sont alors reportées après entente avec son Responsable d'unité de travail soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son Responsable d'unité de travail.

La Personne salariée hospitalisée à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances peut reporter, après entente avec son Responsable d'unité de travail, le solde de ses vacances, soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son Responsable d'unité de travail. Ces dispositions sont également applicables lors d'une hospitalisation de moins d'un (1) jour suivie d'une période de convalescence, après entente avec la personne Responsable d'unité de travail quant aux dates de report de vacances.

La Personne salariée qui, le 1<sup>er</sup> juin de l'année courante, est invalide depuis douze (12) mois et plus reçoit une indemnité de vacances égale aux jours de vacances auxquels elle est admissible.

En cas de cessation définitive d'emploi, les crédits de vacances figurant au dossier de la Personne salariée sont monnayés à son taux de salaire régulier au moment de son départ.

- 45.10 Dans le cas du décès d'une Personne salariée, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'elle a acquise.
- 45.11 Toute Personne salariée a droit de prolonger ses vacances par un congé sans traitement, pourvu qu'elle bénéficie des dispositions des clauses 45.5 et 45.6.

Cependant, la durée totale des vacances (consécutives ou non) et de leur(s) prolongation(s) ne peut excéder six (6) semaines au cours d'une même Année de référence, à moins d'entente contraire entre la Personne salariée et son Responsable d'unité de travail.

45.12 Dispositions particulières applicables aux Personnes salariées à temps partiel:

- a) La Personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions prévues au présent article.
- b) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la Personne salariée à temps partiel reçoit comme rémunération de vacances l'équivalent du prorata de son horaire régulier par rapport à la Personne salariée à temps complet de même statut.

Le nombre de jours ouvrables auxquels elle a droit ne peut avoir pour effet d'octroyer à cette Personne salariée un nombre de semaines de vacances supérieur au nombre de semaines de vacances de la Personne salariée à temps complet de même statut, à moins d'entente contraire entre la Personne salariée et son Responsable d'unité de travail.

## 46 SALAIRES

46.1 a) du 1<sup>er</sup> décembre 2018 au 30 novembre 2019

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2018, les taux et les échelles de salaire applicables au 30 novembre 2018 sont majorés du pourcentage équivalent à l'Indice des prix à la consommation<sup>5</sup> (l'IPC) avec un minimum d'un virgule cinquante pour cent (1,50 %) et un maximum de deux virgule cinquante pour cent (2,50 %).

b) du 1<sup>er</sup> décembre 2019 au 30 novembre 2020

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2019, les taux et les échelles de salaire applicables au 30 novembre 2019 sont majorés du pourcentage équivalent à l'IPC avec un minimum d'un virgule cinquante pour cent (1,50 %) et un maximum de deux virgule cinquante pour cent (2,50 %).

c) du 1<sup>er</sup> décembre 2020 au 30 novembre 2021

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2020, les taux et les échelles de salaire applicables au 30 novembre 2020 sont majorés du pourcentage équivalent à l'IPC avec un minimum d'un virgule cinquante pour cent (1,50 %) et un maximum de deux virgule cinquante pour cent (2,50 %).

d) du 1<sup>er</sup> décembre 2021 au 31 mai 2022

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2021, les taux et les échelles de salaire applicables au 30 novembre 2021 sont majorés du pourcentage équivalent à l'IPC avec un minimum d'un virgule cinquante pour cent (1,50 %) et un maximum de deux virgule cinquante pour cent (2,50 %).

46.2 Le salaire de la Personne salariée lui est versé tous les deux (2) jeudis ; si un jour de paie coïncide avec un jour férié, le salaire est versé le jour ouvrable précédent. Le paiement du salaire sera effectué par virement automatique dans un compte d'épargne ouvert au nom de la Personne salariée dans une institution financière avec laquelle l'Employeur a une entente à cet effet.

46.3 a) En cas d'erreur de dix dollars (10 \$) et plus sur la paie imputable à l'Employeur, celui-ci effectue ce remboursement dans le jour ouvrable suivant la demande de la Personne

---

5 - Pour fins d'établissement du pourcentage de l'IPC aux fins de calcul de l'augmentation salariale, l'IPC provient de Statistique Canada (tableau 18-10-004-01 (anciennement CANSIM # 326-0020). Il s'agit de l'IPC pour la province de Québec. Taux non désaisonnalisés moyen des douze (12) derniers mois (de septembre à août de l'année précédente) pour établir le pourcentage versé au 1<sup>er</sup> décembre de la même année.

salariée. En cas d'erreur de moins de dix dollars (10 \$) sur la paie, l'Employeur effectue ce remboursement sur la paie qui suit.

- b) Dans le cas d'un salaire versé en trop, l'Employeur s'entend avec la Personne salariée et un représentant du Syndicat sur les modalités de remboursement du trop-perçu.

46.4 L'Employeur doit remettre à la Personne salariée dans les cinq (5) jours ouvrables de son départ un état signé des montants dus par l'Employeur en salaire et en avantages sociaux. L'Employeur doit remettre à la Personne salariée sa paie de départ y compris l'équivalent des vacances qu'elle a acquises et non prises dans les trois (3) semaines du départ de la Personne salariée.

46.5 Les nouvelles Personnes salariées doivent recevoir leur première paie au cycle de paie complet suivant leur entrée en fonction.

46.6 Avancement annuel d'échelon

- a) Les Personnes salariées en place à la signature de la Convention conservent comme date d'avancement d'échelon la date qu'elles avaient avant la signature de la Convention.

- b) Augmentation statutaire

Le passage d'un échelon à un autre à l'intérieur d'une même classe se fait à chaque deux cent soixante (260) jours travaillés, d'absences rémunérées ou d'absences prévues à la clause 45.4.

46.7 Changement de salaire suite à une Promotion, Mutation ou Rétrogradation

Lors d'une Promotion, la Personne salariée reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux:

- a) soit le minimum de la nouvelle classe ;
- b) soit l'augmentation représentant au moins la différence entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe si cette augmentation situe le salaire entre deux (2) échelons, il est porté à l'échelon immédiatement supérieur.

Lors d'une Mutation, le taux de salaire de la Personne salariée demeure inchangé.

Lors d'une Rétrogradation, la Personne salariée est intégrée au taux de salaire égal ou immédiatement inférieur dans la classe de sa nouvelle fonction.

46.8 Changement de salaire suite au passage d'une Personne salariée d'un groupe à un autre

Dans les cas de Promotion, Mutation ou Rétrogradation qui ont pour effet le passage d'une Personne salariée d'un groupe à un autre, le mécanisme prévu à la clause 46.7 s'applique, à l'exclusion de tout autre.

Les définitions prévues aux clauses 3.12, 3.22 et 3.25 s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires à l'application de la présente clause.

46.9 Les taux de salaire des Personnes salariées régies par la Convention sont déterminés selon les dispositions de la Convention.

46.10 Salariés hors taux ou hors échelle

La Personne salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour sa fonction, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation

applicable, au 1<sup>er</sup> décembre de la période en cause par rapport au 30 novembre précédent, au taux unique de salaire à l'échelon situé au maximum de l'échelle au 30 novembre précédent correspondant à son titre d'emploi, ou à sa fonction.

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> décembre une Personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 30 novembre de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette Personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de la Personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux alinéas précédents lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 30 novembre.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

46.11 L'Employeur fournit à chaque Personne salariée les taux de rémunération et les échelles de salaire avant leur mise en application.

#### **Dispositions particulières applicables aux Personnes salariées temporaires**

46.12 Pour que les dispositions prévues aux alinéas a) et b) de la clause 46.6 s'appliquent à la Personne salariée temporaire, cette dernière doit avoir travaillé l'équivalent d'une année à temps complet.

### **47 RÉTROACTIVITÉ**

47.1 La Convention entre en vigueur lors de la date de la signature et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément prévu.

47.2 Les montants de rétroactivité résultant de l'application du présent article sont payables aux Personnes salariées au service de l'Employeur au moment de la signature de la Convention. Ces montants sont établis en tenant compte des modifications intervenues depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2018 (Promotion, Rétrogradation) au prorata des heures rémunérées depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2018.

Le paiement des montants dus est effectué dans les soixante (60) jours ouvrables de la signature des présentes. La Personne salariée peut choisir de verser ce montant dans un REER. Un montant de rétroactivité inférieur à dix dollars (10 \$) n'est pas payable. Aux fins du présent paragraphe, l'expression heures rémunérées désigne:

- a) les heures déjà rémunérées par l'Employeur pendant une absence du travail pour maladie;
- b) les heures déjà rémunérées au taux régulier;
- c) les heures travaillées un samedi faisant partie de l'horaire régulier de travail et déjà rémunérées au taux régulier majoré de vingt-cinq pour cent (25 %) en conformité avec les dispositions de l'**article 38 - Primes** de la Convention échu;
- d) les heures travaillées un dimanche faisant partie de l'horaire régulier de travail et déjà rémunérées au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) en conformité avec les dispositions de l'**article 38 - Primes** de la Convention échu;
- e) les heures travaillées en temps supplémentaire et déjà rémunérées au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %);

- f) les heures travaillées en temps supplémentaire et déjà rémunérées au taux régulier majoré de cent pour cent (100 %).

47.3 Malgré les clauses précédentes, l'Employeur verse la rétroactivité à la Personne salariée retraitée depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2018. Dans le cas du décès d'une Personne salariée survenu depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2018, l'Employeur verse aux ayants droit le montant de rétroactivité auquel la Personne salariée aurait eu droit.

47.4 Malgré les clauses précédentes, la Personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> décembre 2018 et la date de signature de la Convention est admissible au paiement d'un montant de rétroactivité.

Pour ce faire, l'Employeur verse la rétroactivité aux personnes qui ont quitté le service de l'Employeur depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2018 à leur dernier numéro de compte bancaire fourni par la personne. Une copie de la liste des Personnes salariées concernées est transmise à ce moment au Syndicat. Advenant que le numéro de compte bancaire n'est plus valide, l'INRS informe dans les soixante (60) jours ouvrables de la signature, ces Personnes salariées à leur dernière adresse connue. Lesdites Personnes salariées doivent faire parvenir leur demande écrite de rétroactivité au Service des ressources humaines, au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent la réception de l'avis transmis par l'Employeur.

## **48 RESPONSABILITÉ CIVILE**

Groupe Professionnel

48.1 L'Employeur s'engage à maintenir une police d'assurance couvrant entre autres, la responsabilité civile de ses Personnes salariées pour les actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions et sans intention de causer des dommages.

## **49 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

49.1 Toute annexe à la Convention ainsi que toute lettre d'entente font partie intégrante de la Convention qu'elles y apparaissent ou non.

## **50 SOCIOCULTUREL ET SPORTIF**

50.1 Au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, l'Employeur versera un montant de mille cinq cents (1 500 \$) dollars pour couvrir une partie des dépenses du Comité socioculturel et sportif du Syndicat.

50.2 Seront imputés à ce Poste budgétaire:

- a) Les frais d'aménagement et d'entretien des divers espaces et terrains ;
- b) L'achat d'équipements sportifs ou autres.

50.3 L'Employeur libère au plus quatre (4) Personnes salariées membres du Comité socioculturel et sportif selon les dispositions prévues à l'alinéa a) de la clause 9.14.

## **51 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE**

Sous réserve de ce qui suit, l'Employeur maintient en vigueur pendant la durée de la présente Convention, une politique relative à la propriété intellectuelle. Advenant le cas où la Politique serait modifiée, abolie ou remplacée, l'Employeur s'engage à consulter le Syndicat en rapport avec les textes proposés et à prévoir une protection substantiellement équivalente dans



l'ensemble, conformément au projet de politique sur la propriété intellectuelle de l'INRS déposé lors de la signature de la Convention.

Advenant un différend en matière de propriété intellectuelle, la Personne salariée concernée pourra se faire accompagner d'un représentant syndical devant l'instance prévue à ladite politique.

L'Employeur libère une Personne salariée déléguée à la propriété intellectuelle selon les dispositions prévues de l'alinéa a) de la clause 9.14.

## **52 DURÉE DE LA CONVENTION**

52.1 La Convention, une fois signée par les représentants autorisés des parties et déposée conformément au Code du travail, sera d'une durée de quatre (4) ans, soit du 1<sup>er</sup> juin 2018 au 31 mai 2022.

Elle entre en vigueur lors de la date de sa signature et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu. Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention conformément au *Code du travail* et sous réserve des droits des parties en vertu dudit Code.

## LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 1

**ENTRE:** **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ES) DE SOUTIEN DE L'INRS-INSTITUT ARMAND-FRAPPIER**, section locale 1733 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), 531, boulevard des Prairies, Laval (Québec) H7V 1B7, agissant et représenté aux fins des présentes par Martin Pellerin, président, dûment autorisé tel qu'il le déclare;

Ci-après appelé le « **Syndicat** »

**ET:** **L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**, ayant son siège au 490, rue de la Couronne à Québec (Québec) G1K 9A9, agissant et représenté aux fins des présentes par Marlène Blais, directrice du Service des ressources humaines, dûment autorisée telle qu'elle le déclare;

Ci-après appelé l'« **INRS** »

Ci-après collectivement appelés les « **Parties** »

**OBJET: Libération syndicale d'une Personne salariée à temps plein**

---

### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIV:

1. La Personne salariée est libérée à temps plein pour vaquer aux affaires syndicales à compter de la signature de la présente, et ce, jusqu'à avis contraire du Syndicat.

Pour mettre fin à la libération à temps plein, le Syndicat devra donner un avis préalable de trois (3) mois à l'Employeur.

2. Le coût de cette libération, salaires et avantages sociaux, sera assumé à soixante-quinze pour cent (75 %) par l'Employeur et vingt-cinq pour cent (25 %) par le Syndicat.

L'Employeur fera parvenir mensuellement au Syndicat le coût de cette libération et le Syndicat paiera l'Employeur dans les trente (30) jours de l'envoi du compte.

Durant cette libération, la Personne salariée demeure titulaire de son Poste, sous réserve de l'application des mécanismes prévus à l'**article 16 - Sécurité d'emploi** pour la Personne salariée régulière ou du paragraphe 5.5 pour la Personne salariée temporaire.

3. Cette libération à temps plein de la Personne salariée n'altère d'aucune façon le droit aux libérations des autres représentants syndicaux contenu dans la Convention.

Durant cette libération, la Personne salariée continue d'accumuler son Ancienneté et, sous réserve des autres dispositions de la Convention, la Personne salariée libérée du travail conserve tous ses droits et privilèges prévus à la Convention comme si elle était demeurée au travail.

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

**ENTRE:** **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ES) DE SOUTIEN DE L'INRS-INSTITUT ARMAND-FRAPPIER**, section locale 1733 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), 531, boulevard des Prairies, Laval (Québec) H7V 1B7, agissant et représenté aux fins des présentes par Martin Pellerin, président, dûment autorisé tel qu'il le déclare;

Ci-après appelé le « **Syndicat** »

**ET:** **L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**, ayant son siège au 490, rue de la Couronne à Québec (Québec) G1K 9A9, agissant et représenté aux fins des présentes par Marlène Blais, directrice du Service des ressources humaines, dûment autorisée telle qu'elle le déclare;

Ci-après appelé l'« **INRS** »

Ci-après collectivement appelés les « **Parties** »

**OBJET: Perfectionnement**

---

**CONSIDÉRANT** les discussions intervenues entre les parties lors des négociations en vue du renouvellement de la Convention;

**CONSIDÉRANT** la Politique de perfectionnement adoptée par le conseil d'administration de l'INRS lors de sa réunion du 18 octobre 2005 (résolution 312A-2005-2605);

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

Malgré les dispositions de l'**article 21 - Perfectionnement**, les dispositions et les principes suivants s'appliquent :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Le Syndicat s'engage à soutenir la Politique de perfectionnement adoptée par le conseil d'administration de l'INRS lors de sa réunion du 18 octobre 2005 (résolution 312A-2005-2605).
3. Dans le cadre de la mise en application de ladite Politique, le comité de perfectionnement prévu à la clause 21.4 a les pouvoirs suivants:
  - a) Pour les formations reliées à la tâche ou à l'acquisition d'une tâche (quarante-cinq pour cent (45 %) du budget): pouvoir décisionnel sur l'octroi de la formation ou non;
  - b) Pour les formations non reliées aux tâches suivies en dehors de l'horaire de travail (trente pour cent (30 %) du budget): pouvoir décisionnel sur l'octroi de la formation ou non, en fonction des budgets disponibles;
  - c) Pour les formations institutionnelles (vingt-cinq pour cent (25 %) du budget): l'Employeur détient un pouvoir décisionnel.

Les salaires des employés qui reçoivent les perfectionnements sont exclus des budgets de perfectionnement. De même, les perfectionnements en santé et sécurité et faisant partie d'une implantation informatique sont exclus des budgets de perfectionnement. En janvier de chaque année, les sommes non utilisées au paragraphe b) peuvent être transférées par le comité aux formations reliées à la tâche (paragraphe a)) ou à l'acquisition d'une tâche.

### LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

**ENTRE:** **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ES) DE SOUTIEN DE L'INRS-INSTITUT ARMAND-FRAPPIER**, section locale 1733 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), 531, boulevard des Prairies, Laval (Québec) H7V 1B7, agissant et représenté aux fins des présentes par Martin Pellerin, président, dûment autorisé tel qu'il le déclare;

Ci-après appelé le « **Syndicat** »

**ET:** **L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**, ayant son siège au 490, rue de la Couronne à Québec (Québec) G1K 9A9, agissant et représenté aux fins des présentes par Marlène Blais, directrice du Service des ressources humaines, dûment autorisée telle qu'elle le déclare;

Ci-après appelé l'« **INRS** »

Ci-après collectivement appelés les « **Parties** »

**OBJET:** **Services essentiels, en cas d'arrêt de travail, pour les soins des animaux de recherche<sup>6</sup>**

---

**CONSIDÉRANT** que le Syndicat et l'INRS désirent s'entendre relativement aux dispositions des services essentiels à maintenir en cas d'arrêt de travail;

**CONSIDÉRANT** les normes du Conseil canadien de protection des animaux (CCPA);

**CONSIDÉRANT** que les Parties désirent encadrer lesdites dispositions dans une entente en conformité avec l'article 109.1c, i, du Code du travail du Québec;

**CONSIDÉRANT** les discussions intervenues entre les Parties lors des négociations en vue du renouvellement de la Convention;

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Dès que possible avant le début d'un arrêt de travail (grève ou lock-out), l'INRS désignera et identifiera un nombre suffisant de personnes salariées ainsi que leurs horaires de travail possibles pour s'assurer de fournir un niveau minimum de services continus au sein du Centre national de biologie expérimentale pendant l'arrêt de travail. La liste des noms sera remise au Syndicat. Les Parties conviennent de se réunir dans le but de conclure un accord officiel en ce qui concerne les personnes salariées désignées consentantes dans les quarante-huit heures (48) de réception de ladite liste. Si les Parties sont dans l'impossibilité de s'entendre sur les personnes salariées désignées ou leurs horaires ou leurs conditions de travail, le litige sera soumis aux Services d'arbitrage accéléré (SAA) pour résolution finale et exécutoire.

Les Parties conviennent que les services effectués par les membres de l'unité de négociation en cas de grève ou de lock-out après l'échéance de la convention collective ou jusqu'à l'obtention d'une nouvelle convention collective seront gardés au minimum afin d'éviter de compromettre la

---

<sup>6</sup> - Par animal de recherche, on entend tout vertébré et invertébré non humain vivant, utilisé pour la recherche, l'enseignement et l'expérimentation.

viabilité des projets de recherche en cours ou lorsqu'une interruption des fonctions en appui à la recherche 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;
- nuire à la continuité des protocoles expérimentaux chroniques.

3. Les services essentiels pour les fins de cette entente sont définis comme suit:
  - assurer la distribution d'eau et de nourriture;
  - effectuer la manipulation des animaux lors du nettoyage et du changement de cages;
  - opérer les lave cages et stériliser les cages et le matériel nécessaire;

le tout conformément aux lignes directrices et règles du CCPA quant aux soins et à l'utilisation des animaux en milieu de recherche.

4. Tout autre soin requis, mais non énuméré au point 2, devra être dispensé par les gestionnaires, à moins d'entente contraire entre les Parties.

L'INRS s'engage à ne pas octroyer, aux personnes salariées identifiées, du travail autre que les services essentiels précités au point 3.

5. Les Personnes salariées identifiées assumeront les services essentiels en équipe minimale de deux animaliers au Centre national de biologie expérimentale (« CNBE »). En aucun cas, cette disposition ne pourra être invoquée comme constituant un plancher d'emploi ou une garantie pour du travail supplémentaire.
6. Afin de maintenir le nombre d'animaux au strict minimum, l'INRS s'engage à ne pas acquérir de nouveaux animaux, à l'exception de commandes déjà effectuées pour certains animaux rares ou difficilement accessibles. Advenant qu'une livraison d'animaux soit prévue, l'INRS devra en informer le Syndicat afin qu'un représentant puisse être présent et que celui-ci rencontre les normes requises pour l'espèce reçue (ex.: test de dépistage de la tuberculose valide, test d'étanchéité (« fit test ») de masque respiratoire valide, etc.).. .
7. La reproduction d'animaux sera maintenue au strict minimum, à l'exception des secteurs où le nombre minimal d'animaux est requis pour des fins de recherche.
8. Le Syndicat et ses représentants renoncent à toute forme d'entrave, d'intimidation ou de coercition qui empêcherait lesdites personnes salariées d'exécuter lesdites tâches
9. Lesdites personnes salariées effectuant les tâches prévues dans le cadre des services essentiels seront payées au taux de salaire régulier pour toutes les heures travaillées au cours de l'arrêt de travail. Dans l'éventualité où il n'y a pas suffisamment de volontaires pour effectuer les services essentiels, les Parties identifieront les personnes salariées qui seront assignées pour effectuer lesdits services, en ordre inverse d'ancienneté.
10. L'INRS devra convenir avec le Syndicat des modalités à appliquer lors de tout changement aux horaires convenus entre les Parties.
11. L'INRS s'engage à déduire et à remettre au Syndicat les cotisations syndicales des personnes salariées devant assurer les services essentiels.
12. L'INRS reconnaît que le Syndicat n'est pas responsable de toute forme de manquement ou d'incompétence sur une base individuelle des personnes salariées visées.
13. Les Parties conviennent de se référer, en arbitrage accéléré, à un arbitre unique, convenu d'un commun accord, afin de résoudre toute mésentente entre les Parties relativement à la violation, l'interprétation ou l'application de la présente entente, si la mésentente n'est pas résolue à l'intérieur d'une journée suivant l'événement qui a donné lieu à ladite mésentente. Ce dernier aura une juridiction entière pour disposer d'un tel litige.

Cette entente demeure en vigueur jusqu'à l'échéance de la Convention collective conformément aux dispositions prévues à la clause 52.01 de la Convention.

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

**ENTRE:** **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ES) DE SOUTIEN DE L'INRS-INSTITUT ARMAND-FRAPPIER**, section locale 1733 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), 531, boulevard des Prairies, Laval (Québec) H7V 1B7, agissant et représenté aux fins des présentes par Martin Pellerin, président, dûment autorisé tel qu'il le déclare;

Ci-après appelé le « **Syndicat** »

**ET:** **L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**, ayant son siège au 490, rue de la Couronne à Québec (Québec) G1K 9A9, agissant et représenté aux fins des présentes par Marlène Blais, directrice du Service des ressources humaines, dûment autorisée telle qu'elle le déclare;

Ci-après appelé l'« **INRS** »

Ci-après collectivement appelés les « **Parties** »

**OBJET: Employés temporaires sous octroi – durée prévisible d'emploi**

---

**CONSIDÉRANT** que les employés temporaires sous octroi sont soumis à des conditions particulières liées à du financement externe ayant une incidence directe sur la durée prévisible de leur emploi;

**CONSIDÉRANT** qu'il est de l'intention des Parties de protéger les droits que ces salariés avaient à titre de contractuel dans les conventions collectives précédentes ;

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Vers le mois d'août de chaque année, le Directeur dresse la liste des employés temporaires sous octroi par Unité de travail en y indiquant la durée prévisible de l'emploi. Cette durée prévisible ne peut être de plus de cinq (5) ans à la révision annuelle.
3. Advenant une mise à pied à une période inférieure à elle prévue à la liste, la Personne salariée temporaire sous octroi visée reçoit un préavis de mise à pied de trente (30) jours.
4. Une fois la liste établie, le Service des ressources humaines confirmera à chacun des salariés temporaires sous octroi la durée prévisible de leur emploi apparaissant à ladite lettre d'entente.

**ANNEXE A**

**AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT À DES FINS SYNDICALES**

Je, soussigné(e) \_\_\_\_\_ autorise, par la présente, l'INRS à prélever sur mon salaire, dès le premier mois, un montant égal à la cotisation syndicale courante du Syndicat des employé(es) de soutien de l'INRS-Institut Armand-Frappier section locale 1733 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) qui est accrédité pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec l'INRS.

J'autorise également l'INRS à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes à la personne secrétaire-trésorière de la section locale 1733 du Syndicat qui a conclu une Convention à laquelle mon emploi est assujéti.

Nom \_\_\_\_\_  
en lettres moulées

Signature \_\_\_\_\_

Groupe d'emploi \_\_\_\_\_

Centre ou Service \_\_\_\_\_

No matricule \_\_\_\_\_

Témoin \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_



## ANNEXE B

### RENCONTRE DE TOUTE NOUVELLE PERSONNE SALARIÉE AVEC UN REPRÉSENTANT DU SYNDICAT

Madame,  
Monsieur,

La clause 8.3 de la Convention intervenue entre l'INRS et le Syndicat des employé(es) de soutien de l'INRS-Institut Armand-Frappier, section locale 1733, du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) stipule que toute nouvelle Personne salariée :

*« doit aussi rencontrer la personne présidente du Syndicat ou son représentant dans le but d'adhérer à la section locale 1733 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP); à cette fin, l'Employeur facilite une rencontre de toute nouvelle Personne salariée, en conformité avec l'annexe B ».*

Conformément à ce paragraphe, vous voudrez bien prendre rendez-vous en téléphonant au poste 4345 ou 5345, afin de voir aux modalités de votre adhésion et d'acquitter votre droit d'entrée au Syndicat.

Je vous prie d'agréer, madame, monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

## ANNEXE C

### HORAIRES PARTICULIERS

La clause 32.1 s'applique aux Personnes salariées suivantes, sauf pour ce qui est ci-dessous prévu :

a) Heures normales de travail

Préposé à l'entretien sanitaire (soir)  
De 16 h à 0 h

Technicien en électrotechnique  
De 8 h 15 à 17 h

Animalier  
De 7 h 30 à 16 h15

b) Heures normales de repas

Préposé à l'entretien sanitaire (soir)  
De 19 h à 19 h 30 dont quinze (15) minutes sont rémunérées (remise d'une période de repos)

Animalier  
De 11 h 45 à 13 h

c) Semaine régulière de travail

Technicienne, technicien en santé animale  
Animalière, animalier

Pour un (1) Poste de technicien en santé animale et un (1) Poste d'animalier, la Semaine régulière de travail est établie à cinq (5) jours consécutifs de travail de sept (7) heures chacun pour le technicien en santé animale et de sept heures quarante-cinq minutes (7 h 75) chacun pour l'animalier, du samedi au mercredi.

## ANNEXE D

### MÉCANISMES DE RÉMUNÉRATION

#### 1. Dispositions générales

##### 1.1. Définitions des termes

###### Assignment

Reconnaissance que les tâches exécutées par une Personne salariée affectée à un Poste correspondent à l'une des descriptions de fonction dont la liste apparaît à l'annexe G.

###### Classe

Regroupement de différentes fonctions qui s'insèrent à l'intérieur d'un écart d'évaluation déterminé à l'annexe G.

###### Description de fonction

Document mentionnant le titre, le sommaire de la fonction, les tâches et les responsabilités principales et les Qualifications requises.

###### Échelon

Niveau de salaire à l'intérieur d'une échelle de salaire.

###### Évaluation

Attribution d'une valeur numérique à une fonction selon les mécanismes prévus à l'alinéa 2 de la présente annexe afin d'en déterminer la valeur relative avec les autres fonctions.

###### Fonction

Ensemble de tâches décrites et regroupées dans une description, assignée par l'Employeur à une ou à plusieurs Personnes salariées dont la liste apparaît à l'annexe G de la Convention.

###### Fonction modifiée

Fonction dont les tâches et responsabilités principales ont subi des modifications à caractère continu au point de justifier une nouvelle classe.

###### Fonction nouvelle

Fonction créée, non prévue dans la nomenclature des fonctions dont la liste apparaît à l'annexe G et devant être régie par les dispositions de la Convention.

###### Plan d'évaluation

Le Plan d'évaluation (15 facteurs) qui a été utilisé lors de l'établissement de l'équité salariale se retrouve à l'annexe E. Ce plan par points et facteurs a été conçu afin d'établir la valeur relative des fonctions sans biais discriminatoire.

## Table de conversion

Outil permettant de transformer le total des points obtenus en classe.

## Tâche

Activité afférente à une fonction qui requiert un effort d'ordre physique ou mental, ou les deux, en vue d'atteindre un but déterminé.

### 1.2. Description de fonction

1.2.1. L'Employeur a le droit de modifier, d'abolir ou de créer toute fonction, d'en définir le contenu des tâches et d'en déterminer les Qualifications requises, compte tenu des dispositions de la Convention qui en régissent l'application.

1.2.2. La Personne salariée qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considérée comme accomplissant la fonction sauf si l'Employeur décide d'en faire une description spécifique.

1.2.3. Toute mention dans la description de fonction d'un Service ou d'un Centre ne constitue qu'une référence sans aucun effet obligatoire.

### 1.3. Libération du travail pour activités syndicales et représentation syndicale au Comité conjoint

1.3.1. Un Comité conjoint est constitué chez l'Employeur. La représentation syndicale est de deux (2) membres et de la personne présidente. Cependant, lorsque le Comité traitera de dossier en provenance de groupe différent il y aura un (1) membre syndical supplémentaire pour chacun des groupes traités.

1.3.2. Toute demande de libération du travail pour procéder à une enquête doit être transmise à l'Employeur par la personne autorisée par le Syndicat, de façon générale, au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance.

1.3.3. Lors de toute rencontre du Comité conjoint d'évaluation, les personnes représentant le Syndicat sont libérées du travail sans perte de traitement, pour le temps nécessaire au déroulement de ces rencontres et à la préparation de la réunion.

1.3.4. Les personnes représentant le Syndicat ne perdent aucun droit prévu à la Convention et ne doivent pas être importunées ou subir de torts pour cette activité syndicale.

### 1.4. Rôle et fonction du Comité conjoint

1.4.1. Le Comité conjoint a pour mandat de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à la description, à l'évaluation des fonctions ainsi que des cas d'assignation.

1.4.2. Lorsqu'une Personne salariée constate que sa fonction a été modifiée de telle sorte que les tâches exigées d'elle par l'Employeur ne correspondent plus à celles établies dans sa description de fonction, elle peut soumettre une demande écrite de révision au Comité conjoint en précisant, à titre indicatif et sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus à la description actuelle.

1.4.3. Lorsque l'Employeur modifie ou crée une fonction, il fournit en cinq (5) copies, dans les dix (10) jours, au Comité conjoint, la description, l'évaluation et, s'il y a lieu, l'assignation.

Cependant, rien n'empêche l'Employeur de mettre en vigueur, sans délai, le taux de salaire fondé sur la description et l'évaluation qu'il a faites de la fonction. Si un Poste correspondant à la fonction modifiée ou créée est vacant, l'Employeur peut procéder à l'Affichage de la façon décrite dans la Convention après l'envoi prévu à l'alinéa précédent. Toutefois, il doit inscrire sur la formule d'Affichage, la mention « non officielle ».

- 1.4.4. À la demande écrite de l'une des parties, le Comité conjoint doit se réunir dans un délai raisonnable. Cette demande doit préciser l'ordre du jour de la réunion.
- 1.4.5. L'Employeur rédige un procès-verbal à la suite de chaque rencontre du Comité conjoint et en transmet une copie au Syndicat dans les dix (10) jours.
- 1.4.6. Lorsque le comité conjoint est saisi d'un cas, une personne représentant le Syndicat, membre du comité, est libérée du travail sans perte de traitement, à la demande du comité, pour vérifier la description de fonction et les assignations sur les lieux du travail, auprès de la ou des personne(s) salariée(s) et des représentants de l'Employeur.
- 1.4.7. Toute entente au niveau du Comité conjoint est sans appel et exécutoire.

L'Employeur fait parvenir au Syndicat, en dix (10) copies, la description, l'évaluation et, s'il y a lieu, l'assignation finale.

#### 1.5. Procédure d'arbitrage

- 1.5.1. Si, après avoir franchi l'étape du Comité conjoint, un cas demeure litigieux, le Syndicat doit, sous peine de déchéance, faire parvenir dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables du moment de la dernière séance du Comité conjoint ou de l'envoi de la réponse écrite de la partie patronale concernant le cas en litige, à l'arbitre (copie à l'Employeur) une demande d'arbitrage précisant les points sur lesquels le désaccord persiste, avec mention des corrections demandées.
- 1.5.2. Une erreur technique ou d'écriture dans la formulation de l'avis ou de la demande de révision ne l'invalide pas. Elle peut être corrigée en tout temps.
- 1.5.3. Aux fins d'application du présent article, les parties désignent, après entente, un arbitre parmi la liste suivante:
  - Monsieur François Hamelin
  - Madame Lyse Tousignant
- 1.5.4. Si l'arbitre nommé désigné déclare ne pas pouvoir agir, les parties tentent de s'entendre sur le nom d'un substitut, et ce, dans les dix (10) jours suivant le refus. À défaut d'entente, une des parties demande au ministère du Travail de désigner un arbitre dans le domaine de l'évaluation des fonctions.
- 1.5.5. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou modifient le plan d'évaluation de même que toutes autres dispositions des présentes.

L'arbitre peut modifier les Qualifications requises (scolarité et expérience) dans le cas où le Syndicat peut faire la preuve que la décision de l'Employeur est disproportionnée par rapport à la fonction.

S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un ou plusieurs éléments d'une fonction n'apparaissent pas à la description, bien que la Personne salariée soit et demeure tenue par l'Employeur de l'accomplir, l'arbitre a mandat pour ordonner à l'Employeur d'inclure dans la description ce ou ces éléments.

- 1.5.6. La Personne salariée appelée à témoigner ou à représenter l'une des parties à un arbitrage prévu au présent article est libérée du travail, sans perte de traitement, pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation.
- 1.5.7. La décision de l'arbitre est sans appel et lie les parties. Ses honoraires et les frais sont payés à parts égales par les parties.

## 2. Mécanismes d'évaluation des fonctions

- 2.1. L'application du plan d'évaluation est régie par les présentes.
- 2.2. L'échelle de salaire rattaché à une fonction est déterminée par la classe où la fonction est située.
- 2.3. Toute fonction est décrite, évaluée et placée dans une classe conformément au travail accompli et selon le plan d'évaluation.

Toute erreur d'écriture dans une description de fonction ou une erreur de calcul arithmétique dans une évaluation peut être corrigée en tout temps.

### 2.4. Changement de salaire à la suite d'une reclassification

- 2.4.1. Lors d'une reclassification à une classe supérieure, la Personne salariée reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux:

- 1) le minimum de la classe supérieure;

ou

- 2) l'échelon qui accorde une augmentation représentant au moins la différence entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe; si l'augmentation situe le salaire entre deux (2) échelons, il est porté à l'échelon immédiatement supérieur.

- 2.4.2. Lors d'une reclassification à une classe inférieure, le salaire de la Personne salariée n'est pas diminué de ce fait. Elle est intégrée à la nouvelle classe au taux de salaire égal ou immédiatement supérieur, et continue par la suite à bénéficier des augmentations statutaires prévues pour cette nouvelle classe, sujet aux dispositions de la Convention.

Dans le cas d'une Personne salariée dont le taux de salaire est supérieur au maximum de sa nouvelle classe, celle-ci conserve son taux de salaire actuel et devient une Personne salariée hors échelle.

- 2.4.3. La mise en vigueur de l'augmentation de salaire prévue à l'alinéa 2.4.1 est fixée:

- 1) soit à la date de l'envoi par l'Employeur au Syndicat de la description ou de l'évaluation proposée;

- 2) soit à la date du dépôt d'une demande de révision.

- 2.5. Le versement d'un ajustement prévu à l'alinéa 2.4 de la présente annexe est effectué dans les trente (30) jours suivant l'entente du Comité conjoint ou la décision arbitrale.

## 2.6. Assignment temporaire

Nonobstant toute disposition du plan d'évaluation, la Personne salariée qui exécute une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considérée comme accomplissant la fonction et est rémunérée en conséquence pour la durée d'une telle assignation. L'assignation temporaire ne pourra avoir pour effet d'entraîner une baisse de salaire.

2.7. Lors de l'évaluation d'une fonction, l'évaluation totale est déterminée en additionnant les points obtenus à chacun des sous-facteurs. De plus, la classe de salaire est établie selon la table de conversion.

## 2.8. Détermination de l'échelon

Lors de son engagement, la Personne salariée qui possède une ou plusieurs années d'expérience pertinente en plus des Qualifications requises se verra attribuer un échelon de plus par année d'expérience pertinente.

## ANNEXE E

### PLAN D'ÉVALUATION DES FONCTIONS À QUINZE (15) SOUS-FACTEURS SANS ÉGARD AU SEXE

Le plan d'évaluation des emplois tient compte, pour chaque catégorie d'emplois, des quatre facteurs suivants :

- les Qualifications requises;
- les responsabilités assumées;
- les efforts requis;
- les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

Chacun de ces quatre facteurs doit être défini sur la base des caractéristiques des catégories d'emplois, et ce, en fonction des valeurs et particularités de l'organisation. Il n'y a pas de définition universelle. À titre d'exemple, une définition de chacun des quatre facteurs est présentée ci-dessous.

#### LES QUATRE FACTEURS

##### 1. Qualifications requises

Ce facteur mesure le niveau de connaissances et d'habiletés acquises ou accumulées nécessaires pour accomplir les tâches habituelles. Il mesure la formation nécessaire, la durée minimale d'expérience préalable, la période d'entraînement ou d'adaptation nécessaire à l'accomplissement satisfaisant du travail ainsi que la coordination musculaire et la dextérité exigées en vue d'exécuter les tâches.

##### 2. Responsabilités assumées

Ce facteur mesure le niveau de responsabilités assumées dans l'exercice des tâches habituelles, soit celui lié aux conséquences des décisions et des actions prises. Il mesure aussi le niveau de responsabilités lié aux communications verbales et écrites requises dans l'exécution du travail, celui lié au degré de précautions et de soins requis pour prévenir des blessures et préjudices à autrui et à soi-même, ainsi que le niveau de supervision et de direction exercé sur le travail des autres.

##### 3. Efforts requis

Afin de tenir compte de toutes les dimensions du facteur effort requis, celui-ci est divisé comme suit : l'effort mental et l'effort physique.

###### 3.1. Effort mental requis

Ce facteur mesure le niveau d'effort mental nécessaire pour accomplir les tâches habituelles. Il mesure le niveau d'effort lié à la concentration et à l'attention sensorielle, soit celui lié à la complexité des tâches, à l'initiative et au jugement nécessaire pour effectuer le travail. Ce facteur peut également mesurer l'effort lié à la maîtrise de soi nécessaire pour contrôler les réactions émotionnelles afin qu'elles n'entravent pas l'exécution appropriée des tâches.

###### 3.2. Effort physique requis

Ce facteur mesure le niveau d'effort physique nécessaire pour accomplir les tâches habituelles. Il mesure le niveau d'effort lié par les mouvements effectués et les positions adoptées dans l'exécution du travail en tenant compte de la fréquence et de la durée de l'effort.



4. Les conditions dans lesquelles le travail est effectué

Ce facteur mesure le niveau de désagréments physiques et psychologiques inhérents à l'environnement de travail en tenant compte de la nature des désagréments, de la durée et de la fréquence d'apparition des désagréments.

Les sous-facteurs du plan d'évaluation sont les suivants:

**SECTION I: QUALIFICATIONS**

Sous-facteur 1	Scolarité
Sous-facteur 2	Expérience pertinente et initiation
Sous-facteur 3	Mise à jour des connaissances
Sous-facteur 4	Coordination musculaire et dextérité
Sous-facteur 5	Habilités en relations interpersonnelles

**SECTION II: RESPONSABILITES**

Sous-facteur 6	Responsabilités à l'égard des communications
Sous-facteur 7	Responsabilités à l'égard des ressources humaines
Sous-facteur 8	Responsabilité de gestion budgétaire
Sous-facteur 9	Impacts des actions et des décisions

**SECTION III: EFFORT**

Sous-facteur 10	Latitude et autonomie
Sous-facteur 11	Résolution de problèmes
Sous-facteur 12	Concentration et attention sensorielle
Sous-facteur 13	Efforts physiques

**SECTION IV: CONDITIONS DE TRAVAIL**

Sous-facteur 14	Santé, sécurité et bien-être de soi et des autres
Sous-facteur 15	Environnement physique et humain du travail

## SECTION I – QUALIFICATIONS

### Scolarité

Ce sous-facteur établit le niveau de scolarité requis pour exercer les tâches habituelles de l'emploi.

Les niveaux tiennent compte des diplômes émis et des équivalences reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec.

Niveau	Description
1.	Moins d'un Diplôme de 5 <sup>e</sup> secondaire.
2.	Diplôme d'études secondaires (DES) ou diplôme d'études professionnelles (DEP) d'une durée d'un an ou moins.
3.	Diplôme d'études professionnelles (DEP) d'une durée de plus d'un an et d'un maximum de deux ans.
4.	Diplôme d'études collégiales technique (DEC).
5.	Diplôme de baccalauréat de trois années.
6.	Diplôme de baccalauréat de quatre années.
7.	Diplôme de maîtrise.
8.	Diplôme de doctorat.

### Expérience pertinente et initiation

En relation avec la scolarité, ce sous-facteur établit le minimum d'expérience pertinente requis pour exercer les tâches habituelles de l'emploi.

Il s'agit de l'expérience pertinente acquise dans des emplois connexes ou similaires ou dans tout autre travail ou expérience de vie pertinente qui permet d'acquérir des connaissances normatives ou pratiques à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Institut. Elle inclut l'initiation minimale nécessaire pour l'emploi. Le temps d'initiation se calcule sur une base continue ou par la sommation des diverses activités pendant des périodes discontinues, dans l'exercice de l'emploi.

On entend par connaissances normatives ou pratiques: des méthodes, procédés, méthodologies, protocoles, technologies, techniques, équipements, instruments, outillages, milieux de travail, politiques, orientations, lois, normes, procédures, règles, principes, règlements, etc.

Niveau	Description
1.	Moins de six mois.

2.	De six mois à moins d'un an.
3.	D'un an à moins de deux ans.
4.	De deux ans à moins de trois ans.
5.	De trois ans à moins de cinq ans.
6.	De cinq ans à moins de sept ans.
7.	De sept ans à moins de dix ans.
8.	Dix ans et plus.

#### Mise à jour des connaissances

Ce sous-facteur évalue la mise à jour des connaissances théoriques nécessaires à la suite ou en prévision d'un changement d'ordre technique, administratif ou législatif ou scientifique, afin de suivre l'évolution des exigences de l'emploi.

Par mise à jour des connaissances, on entend l'acquisition obligatoire de nouvelles connaissances afin d'être en mesure de suivre les changements dans le champ d'activités.

Ce sous-facteur mesure l'effort consacré à la mise à jour des connaissances dans l'emploi, la fréquence avec laquelle cet effort est exigé ainsi que son intensité.

La mise à jour des connaissances peut impliquer une modification des procédés de travail et l'acquisition de nouvelles habiletés.

On considère le temps affecté aux mises à jour de connaissances requises par le champ d'activités et non le temps que des personnes peuvent consacrer à acquérir de nouvelles connaissances par intérêt personnel.

À noter que les mises à jour des connaissances sont mesurées une fois que les tâches sont exercées de façon normale.

<b>Niveau</b>	<b>Description</b>
1.	Les mises à jour des connaissances requises pour l'emploi sont stables. Il y a peu de changements importants.
2.	Les mises à jour des connaissances requises pour l'emploi sont notables. Il y a un certain nombre de changements importants tous les deux ou trois ans.
3.	Les mises à jour des connaissances requises pour l'emploi sont importantes, c'est-à-dire que chaque année, il y a des changements importants.

4.	Les mises à jour des connaissances requises pour l'emploi sont très importantes, c'est-à-dire quelques fois par année, il y a des changements importants.
5.	Les mises à jour des connaissances requises pour l'emploi sont majeures, c'est-à-dire plusieurs fois par année, il y a des changements importants.

#### Coordination musculaire et dextérité manuelle

Ce sous-facteur évalue le degré de coordination musculaire et de dextérité nécessaires pour accomplir les tâches normales de l'emploi, et ce, en tenant compte de la rapidité d'exécution et de la précision requise. Il peut s'agir d'une motricité fine, comme un doigté rapide ou d'une maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps.

Niveau	Description
1.	L'emploi requiert un niveau normal de dextérité ou de coordination pour effectuer les tâches.
2.	L'emploi requiert un niveau de dextérité ou de coordination supérieur à la moyenne pour effectuer des tâches demandant une précision d'exécution ou une rapidité modérée.
3.	L'emploi requiert un niveau élevé de dextérité ou de coordination pour effectuer des tâches demandant une précision d'exécution avec une grande rapidité ou des opérations très précises synchronisées avec une rapidité modérée.
4.	L'emploi requiert un niveau très élevé de dextérité, de coordination et de maîtrise musculaire pour effectuer des opérations très précises, synchronisées et où la rapidité est un facteur important ou des opérations extrêmement précises avec une rapidité modérée.

#### Habiletés en relations interpersonnelles

Ce sous-facteur sert à évaluer les habiletés en relations interpersonnelles nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi. On entend par habiletés en relations interpersonnelles, les compétences pour intervenir auprès d'individus ou de groupes. Les habiletés peuvent différer selon le type d'interaction qui doit être établi dans l'exercice normal de l'emploi.

Ce sous-facteur ne vise pas à mesurer les habiletés en tant que communicateur (sous-facteur suivant), mais les habiletés reliées aux bonnes relations avec autrui. Les attitudes à adopter sont cumulatives d'un niveau à un autre.

Niveau	Description
1.	Les tâches de l'emploi sont effectuées, la plupart du temps, avec peu de contact ou sans contact avec autrui. Les quelques contacts avec autrui nécessitent de faire preuve de courtoisie, de politesse.
2.	Les tâches de l'emploi s'effectuent généralement en présence d'autrui et nécessitent de faire preuve de patience et de tact. Il s'agit de manifester écoute et ouverture envers autrui.
3.	Les tâches de l'emploi nécessitent de faire preuve de maîtrise de soi ou de diplomatie à l'égard d'autrui. En effet, l'emploi expose à des situations tendues avec la clientèle. Il s'agit de contrôler ses émotions dans des situations difficiles ou tendues, de démontrer de la finesse dans ses relations avec des personnes ou des groupes ou d'apprécier ce qu'il convient de dire, de faire ou d'éviter.

4.	Les tâches de l'emploi nécessitent de faire preuve de compréhension, de souplesse, d'un esprit de conciliation pour soutenir ou amener des personnes ou des groupes à un consensus sur une question ou un problème. Elles nécessitent aussi d'être inspirant ou enthousiaste de manière à motiver, entraîner et mener des personnes ou des groupes en vue d'atteindre les résultats souhaités. Il s'agit de susciter l'intérêt des personnes et des groupes en faisant preuve d'assurance et de conviction.
5.	Les tâches de l'emploi nécessitent de pouvoir influencer et persuader des personnes ou des groupes, débattre des problèmes touchant un programme ou un projet important ou un Centre ou Service, concilier les attentes des membres de ce groupe ou animer et diriger des discussions inhérentes. Les relations avec les intervenants internes ou externes peuvent devenir conflictuelles et fortement problématiques.
6.	Les tâches de l'emploi nécessitent un haut niveau de leadership afin de pouvoir influencer et persuader un groupe réunissant des intervenants d'envergure à travers l'ensemble de l'Institut. Les tâches peuvent également nécessiter de concilier les attentes de l'Institut et celles de l'ensemble de son personnel. Les situations à traiter impliquent de nombreux partenaires aux intérêts divergents.

## SECTION II – RESPONSABILITES

### Responsabilité à l'égard des communications

Ce sous-facteur évalue les responsabilités de communication rattachées à l'emploi qu'elles soient écrites, verbales, en tenant compte des interlocuteurs visés et leurs caractéristiques, du but des communications et du contexte dans lequel elles s'effectuent.

Niveau	Description
1.	L'emploi implique peu de communication.
2.	L'emploi implique un niveau de communication de base afin de transmettre et recevoir des renseignements factuels.
3.	L'emploi implique un niveau de communication notable afin d'expliquer des éléments techniques ou de fournir des interprétations.
4.	L'emploi implique un niveau de communication modérément élevé afin de participer à ou d'initier des échanges avec une ou plusieurs personnes en vue d'atteindre des objectifs communs.
5.	L'emploi implique un niveau de communication élevé afin de discuter avec des personnes dans le but de les conseiller ou de les guider, de faire des recommandations ou de faire acquérir un ensemble de connaissances en faisant appel à de l'expérience professionnelle ou à des connaissances spécialisées.
6.	L'emploi implique un niveau de communication très élevé afin de convaincre d'autres personnes à prendre certaines mesures ou décisions, ou à adopter des points de vue qui ont un impact important sur leur Centre ou Service ou l'Institut.
7.	L'emploi implique un niveau de communication très élevé afin de négocier dans le but de conclure des accords ou des ententes stratégiques.

### Responsabilité à l'égard des ressources humaines

Ce sous-facteur évalue les responsabilités à l'égard des activités et du travail d'autres personnes.

Pour évaluer ce sous-facteur, la responsabilité de supervision, de coordination doit représenter une proportion de temps significative sur une base annuelle.

Par « Entraînement et formation », on entend l'exigence de guider et d'être responsable de l'apprentissage du travail par une tierce personne sur une base régulière. Cette exigence ne s'applique pas à la nécessité ponctuelle de former une nouvelle personne, mais à une nécessité régulière et récurrente. La « proportion de temps significative » désigne une formation exercée pendant une période d'environ deux (2) mois continue au cours de l'année ou toute période équivalente non continue en cours d'année.

Par « supervision » de personnel, on entend être responsable de l'embauche, de l'évaluation du rendement ainsi que les suivis afférents.

Par « coordination » de personnel, on entend organiser les tâches entre différentes personnes et en vérifier l'accomplissement sans avoir la responsabilité de supervision de ces personnes.

Par « des emplois de nature similaire », on fait référence à des emplois dont le contenu des tâches et des responsabilités est semblable ou de même niveau.

Si la responsabilité de supervision, de coordination est assumée périodiquement, le nombre de personnes qui doit être retenu aux fins de l'évaluation est la moyenne annualisée de personnes coordonnées ou supervisées au cours de l'année. On ne doit pas additionner le nombre de personnes visées par chacune des périodes.

Niveau	Description
1.	L'emploi implique d'aider d'autres personnes à se familiariser avec certains aspects du travail sans aucune responsabilité de gestion de ressources humaines.
2.	L'emploi implique d'entraîner ou de former d'autres personnes sur une base régulière (tel que des stagiaires et des étudiants)
3.	L'emploi implique la responsabilité de coordonner le travail d'autres personnes occupant des emplois de nature similaire.
4.	L'emploi implique la responsabilité de coordonner le travail d'autres personnes occupant des emplois de nature différente.
5.	L'emploi implique la responsabilité de superviser une équipe de travail composée d'individus occupant des emplois de nature similaire.
6.	L'emploi implique la responsabilité de superviser une équipe de travail composée d'individus occupant des emplois de nature différente.
7.	L'emploi implique la responsabilité de superviser une équipe de travail composée d'individus responsables de la supervision d'autres personnes.

Nombre de personnes coordonnées ou supervisées

Ce sous-facteur tient compte de la coordination de personnes ainsi que de la supervision directe et indirecte.

Un niveau 1 ou 2 à 7.1 entraîne automatiquement un niveau 1 à 7.2.

Niveau	Description
1.	Aucune personne.

2.	Une personne.
3.	De deux à cinq personnes.
4.	De six à 10 personnes.
5.	De 11 à 20 personnes.
6.	De 21 à 45 personnes.
7.	De 46 à 70 personnes.
8.	Plus de 70 personnes.

### Responsabilité de gestion budgétaire

Ce sous-facteur évalue les responsabilités en matière de gestion financière, budgétaire et comptable.

Niveau	Description
1.	L'emploi n'implique aucune responsabilité de gestion budgétaire ou implique de noter fidèlement les transactions.
2.	L'emploi implique d'effectuer le suivi des transactions, de signaler les écarts par rapport aux approbations, de vérifier les revenus et les dépenses et de faire le traitement de données financières ou budgétaires en vue de prise de décision.
3.	L'emploi implique la vérification et le contrôle des revenus et des dépenses, le traitement de données financières ou budgétaires en vue de prise de décision. De plus, il implique l'autorisation de dépenses dans le respect des règles établies et des politiques budgétaires.
4.	L'emploi implique l'analyse et le conseil en matière financière et budgétaire, l'élaboration d'outils de gestion, la planification et la projection budgétaire, et ce, au sein de son Centre ou Service.
5.	L'emploi implique une responsabilité significative, mais non décisionnelle dans la planification, l'élaboration et la ventilation budgétaire de même que l'autorisation de l'allocation des dépenses et la gestion du budget d'un projet, d'un programme ou d'une activité.
6.	L'emploi implique une responsabilité importante et décisionnelle dans la planification, l'élaboration et la ventilation budgétaire de même que l'autorisation de l'allocation des dépenses et la gestion d'un budget annuel pour un Centre ou Service.

### Impact des actions et des décisions

Ce sous-facteur évalue la portée des actions et des décisions de la personne sur la réalisation des objectifs de l'Institut. Les conséquences des actions et des décisions à considérer sont celles dont la personne est directement responsable.

On ne doit pas considérer les erreurs d'exécution.

Niveau	Description
1.	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre ont peu ou pas d'influence sur la réalisation des objectifs de l'Institut. Les conséquences affectent les tâches de la personne, elles sont mineures et facilement corrigibles.

2.	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre ou la façon de les exécuter peuvent entraîner de faibles coûts ou avoir des impacts temporaires. Les conséquences affectent principalement les membres de l'équipe de travail. Il peut y avoir de faibles conséquences auprès de la clientèle, à l'intérieur ou à l'extérieur du Centre ou du Service.
3.	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre ou la façon de les exécuter peuvent avoir des impacts modérés sur les autres centres ou services ou entraîner des coûts modérés. Les conséquences affectent le service auprès de la clientèle ou les opérations d'autres centres ou services.
4.	L'emploi est de nature telle que les actions, les recommandations et les décisions à prendre peuvent avoir des impacts importants à moyen terme sur les autres centres ou services ou entraîner des coûts sérieux. Les conséquences affectent les résultats de plusieurs centres ou services ou peuvent entraîner des inconvénients chez la clientèle et porter atteinte à la réputation d'un Centre ou Service.
5.	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre peuvent entraîner des impacts considérables à long terme sur les autres centres ou services ou entraîner des coûts considérables. Les conséquences affectent l'atteinte des objectifs de son Centre ou de son Service ou nuisent à la réputation de l'Institut.
6.	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions peuvent entraîner des coûts majeurs ou des impacts majeurs sur la mission de l'Institut.

### SECTION III – EFFORTS

#### Latitude et autonomie

Ce sous-facteur évalue la marge de manœuvre pour planifier, organiser le travail à accomplir et changer les façons de faire.

Niveau	Description
1.	L'emploi implique un choix limité parmi des méthodes et des procédures connues et approuvées. Le travail est bien encadré par des instructions orales ou écrites. Il n'y a pas lieu de déterminer le déroulement et l'ordre de ses activités quotidiennes.
2.	L'emploi implique un choix limité parmi des méthodes et procédures connues et approuvées. Le travail est bien encadré par des instructions orales ou écrites. Il s'agit de déterminer le déroulement de ses activités quotidiennes.
3.	L'emploi implique le choix de méthodes, procédures ou techniques de travail appropriées selon des pratiques et des politiques définies afin d'atteindre les résultats.
4.	L'emploi implique l'adaptation de pratiques et de méthodes de travail, de choisir les techniques appropriées et les étapes de réalisation pour atteindre des objectifs clairement définis.
5.	L'emploi implique le développement de concepts nouveaux, la détermination des méthodes de travail qui en découlent, des processus à suivre et des étapes de réalisation en regard des objectifs définis pour le secteur d'activités.
6.	L'emploi implique l'élaboration de nouveaux concepts au niveau des méthodes, politiques ou approches et la latitude voulue pour fixer des objectifs qui doivent être réalisés à court, à moyen et à long terme, et ce, à partir de la connaissance des orientations du Centre ou du Service, des politiques globales et des objectifs de l'Institut.
7.	L'emploi implique l'élaboration de nouveaux concepts, d'approches stratégiques, de politiques, et ce, à partir des grandes orientations de l'Institut.

#### Résolution de problèmes

Ce sous-facteur évalue le niveau d'analyse et de raisonnement nécessaires pour traiter les situations et solutionner les problèmes qui se posent normalement.



Niveau	Description
1.	Les situations à traiter sont semblables et les solutions aux problèmes sont généralement connues. Il s'agit d'appliquer des directives définies.
2.	Les situations à traiter sont variées et comprennent quelques éléments nouveaux. Les solutions aux problèmes réfèrent à des méthodes, des procédures ou des situations semblables permettant des adaptations simples.
3.	Les situations à traiter sont variées et nouvelles et nécessitent d'établir des relations entre des faits. Les problèmes sont d'ordre opérationnel. Les solutions aux problèmes s'inspirent de règles ou de directives établies, mais nécessitent recherche, réflexion et jugement.
4.	Les situations à traiter sont relativement complexes. Les solutions aux problèmes réfèrent à l'interprétation de règles et de procédures. Le processus d'analyse implique une réflexion basée sur les connaissances pratiques ou spécialisées et la mesure des conséquences.
5.	Les situations à traiter sont complexes. Les solutions aux problèmes réfèrent à des situations non définies. Le processus d'analyse est basé sur la formation spécialisée, l'expérience, l'historique, les politiques, la littérature spécialisée et l'appréciation des conséquences.
6.	Les situations à traiter sont multiples et complexes et comportent des relations abstraites et difficiles à établir. Le raisonnement s'effectue à l'aide de concepts, de principes et de grandes lignes directrices. Les solutions aux problèmes sont innovatrices et nécessitent analyse, interprétation, évaluation et jugement.
7.	Les situations à traiter sont multiples et très complexes. Le raisonnement s'effectue en s'appuyant sur une philosophie de gestion ou en mettant en relations des concepts de plusieurs sciences (humaines, économiques, administratives, etc.). Les solutions aux problèmes sont originales ou uniques et requièrent une pensée stratégique et la mise au point de concepts nouveaux et d'approches ingénieuses.

### Concentration et attention sensorielle

Ce sous-facteur évalue le degré de concentration et d'attention sensorielle exigée par l'emploi. Il faut tenir compte du niveau de concentration nécessaire à l'accomplissement des tâches, des interruptions involontaires, des distractions ou des diversions qui exigent un effort pour reprendre le travail initial. L'attention sensorielle se mesure en tenant compte du degré de concentration exigé pour mettre à contribution un des cinq sens dans des activités requérant un niveau d'attention élevé aux détails. L'alternance rapide des tâches est mesurée par ce sous-facteur.

Il s'agit de mesurer l'intensité de la concentration, l'obligation de précision, le dérangement occasionné par les interruptions involontaires obligeant à passer d'une activité à l'autre simultanément. On reconnaît que tous les emplois sont assujettis à un certain niveau de dérangement ou d'alternance rapide des tâches, mais certains emplois se démarquent de façon plus importante par exemple lorsqu'ils nécessitent d'accorder une attention particulière aux détails.

Critères à retenir aux fins d'application de ce sous-facteur:

- absence de contrôle du titulaire sur les interruptions,
- aspect significatif des dérangements,
- exécution de plusieurs tâches en alternance rapide.

Sélectionner la combinaison la plus élevée des variables attention sensorielles et fréquence des interruptions (en fonction des chiffres dans le tableau suivant qu'on retrouve dans l'emploi à évaluer (il ne faut choisir qu'une seule réponse dans le tableau):

Concentration et Attention sensorielle	Interruptions		
	Peux (A)	Occasionnellement (B)	Fréquemment (C)

1. Normale	1		2
2. Élevée, environ 10 % à 30 % du temps	2	3	4
3. Élevée, environ 30 % à 50 % du temps	3	4	5
4. Élevée, environ 50 % à 70 % du temps	4	5	6
5. Élevée, plus de 70 % du temps	5	6	

Définitions:

- **Occasionnellement:** une fois de temps à autre durant le temps nécessitant une attention sensorielle élevée.
- **Fréquemment:** plusieurs fois durant le temps nécessitant une attention sensorielle élevée.

Efforts physiques

Ce sous-facteur évalue l'intensité et la fréquence des efforts physiques normalement exigés lors de l'exécution des tâches de l'emploi.

Définitions:

Peu d'effort:	Pas de fatigue excessive. Position assise avec possibilité de changer de position, debout et marche. Liberté de mouvement.
Effort modéré:	Beaucoup de marche ou travailler debout ou assis pendant de longues périodes avec peu d'occasions de changer de posture ou mouvements répétitifs ou déplacer ou manipuler des poids de moins de 10 kg (22 lb) ou effort de même niveau.
Effort important:	Postures inconfortables ou monter et descendre des échelles ou des escaliers ou déplacer ou manipuler des poids de 10 kg à 20 kg (22 lb à 44 lb) ou effort de même niveau.
Effort très important:	Postures particulièrement inconfortables pendant des périodes de temps relativement longues ou déplacer ou manipuler des poids de plus de 20 kg (44 lb) ou effort de même niveau.

Sélectionner la combinaison la plus élevée des variables effort et fréquence (en fonction des chiffres dans le tableau suivant qu'on retrouve dans l'emploi à évaluer (il ne faut choisir qu'une seule réponse dans le tableau:

Niveau d'effort	Fréquence		
	Occasionnellement (A)	Fréquemment (B)	Continuellement (C)
1. Peu d'effort	1		
2. Effort modéré	2	3	4
3. Effort important	3	4	5
4. Effort très important	4	5	

Définitions:

- **Occasionnellement:** une fois de temps à autre, la plupart des semaines.
- **Fréquemment:** plusieurs fois par semaine, la plupart des semaines.
- **Continuellement:** à tous les jours, la majeure partie du temps.

#### SECTION IV - CONDITIONS DE TRAVAIL

Santé, sécurité et bien-être de soi et des autres

Ce sous-facteur sert à évaluer les risques pouvant porter atteinte à l'intégrité mentale ou physique encourus par la personne lors de l'exécution normale des tâches de l'emploi, en tenant compte de la dangerosité des situations et de l'exposition à celles-ci. Ce sous-facteur sert aussi à évaluer le niveau de précautions et de soins requis dans l'exercice des fonctions de l'emploi afin d'éviter de porter atteinte à l'intégrité physique et mentale d'autrui.

Pour évaluer ce sous-facteur, il faut considérer que les dispositions légales et nécessaires en matière de santé et de sécurité du travail sont appliquées.

De plus, seules les situations dont la probabilité de se produire est significative doivent être prises en compte.

Niveau	Description
1.	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, ne sont pas dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. Aucune précaution spécifique à l'emploi n'est à prendre pour éviter de causer un préjudice à soi-même ou à d'autres personnes.
2.	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer quelque peu dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. Quelques précautions sont à prendre pour éviter de causer un préjudice à soi-même ou à d'autres personnes. L'emploi requiert de respecter certaines directives simples.
3.	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer modérément dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. Un certain nombre de précautions sont à prendre pour éviter de causer un préjudice à soi-même ou à d'autres personnes. L'emploi requiert de faire preuve de prudence et d'appliquer des règles spécifiques et des méthodes de travail particulières.
4.	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. Les précautions sont nécessaires. L'emploi requiert de faire preuve de prudence et d'attention soutenue dans l'accomplissement des tâches. L'application de règles et de méthodes de travail strictes sont nécessaires.
5.	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer très dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique: les précautions sont incontournables. L'emploi requiert de faire preuve d'extrême prudence et d'une attention soutenue dans l'accomplissement des tâches. L'application de règles et de méthodes de travail sont primordiales.

Environnement physique et humain du travail

Ce sous-facteur évalue les aspects désagréables et contraignants de l'environnement physique de l'emploi ainsi que l'exposition à des facteurs désagréables et contraignants sur le plan humain.

Pour évaluer ce sous-facteur, il faut considérer que les dispositions légales et nécessaires en matière de santé et de sécurité du travail sont appliquées.

Il est nécessaire que ces conditions soient présentes durant des périodes normales de travail et non celles qui ne sont subies qu'occasionnellement, et ce, dans une proportion de temps significative. Il ne faut pas prendre en compte des situations qui peuvent impliquer une exposition exceptionnelle.

Sélectionner la proportion du temps à laquelle est exposée la personne pour chacun des éléments suivants:

<b>Proportion du temps</b>	<b>Ne s'applique pas</b>	<b>Moins de 30 %</b>	<b>De 30 à 60 %</b>	<b>Plus de 60 %</b>
<b>Éléments à évaluer</b>				
A. Présence de bruits élevés représentant un irritant important (+ de 85 db)	1	2	3	4
B. Espace restreint ou inconfortable requis par la nature de l'emploi ou inconfort relié au port d'équipements de protection obligatoire.	1	2	3	4
C. Basse température à l'intérieur (inconfort malgré le port de vêtements)	1	2	3	4
D. Température élevée à l'intérieur ou humidité, inconfort pénible et fatigue importante dus à la chaleur et à l'humidité	1	2	3	4
E. Travail à l'extérieur exposé à des conditions climatiques variées avec des éléments naturels difficiles	1	2	3	4
F. Poussières, gaz, vapeurs, fumées, odeurs désagréables	1	2	3	4

G. Graisse, saletés, encre, solvants, substances rebutantes (tel que sang et urine)	1	2	3	4
H. Éclairage difficile	1	2	3	4
I. Manque d'intimité (proximité, achalandage) occasionnant un stress dans l'exécution du travail	1	2	3	4
J. Fatigue mentale causée par un travail uniforme et répétitif	1	2	3	4
K. Perturbation sur le style de vie associé aux déplacements nécessitant des séjours à l'extérieur du domicile	1	2	3	4
L. Échéances simultanées ou serrées, travail imprévisible ou urgences	1	2	3	4
M. Horaire brisé, quarts de travail rotatifs non compensés	1	2	3	4
N. Fatigue mentale causée par la gestion des émotions afin d'offrir un service à la clientèle adéquat	1	2	3	4

O. Stress causé par la détention de renseignements confidentiels à caractère délicat	1	2	3	4
P. Perturbations liées à des interventions comportant des interactions conflictuelles, hostiles ou violentes.	1	2	3	4

Le niveau retenu est celui résultant de la procédure suivante:

Additionner chacune des valeurs de l'échelle de proportion du temps et soustraire 16 du total;

Transposer le résultat total de points dans le tableau de transposition suivant.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
0 à 2	3 à 5	6 à 8	9 à 11	12 et +

## ANNEXE F

### PLAN DE CARRIÈRE GROUPE TECHNIQUE

#### 1. Définitions

Aux fins de l'application de ce plan de carrière seulement, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après:

##### 1.1. Groupe « Technique »

Le groupe « Technique » comprend l'ensemble des différentes fonctions dont les exigences d'exécution nécessitent des connaissances normalement acquises par l'obtention d'un diplôme terminal d'études collégiales (D.E.C.) ou par l'obtention d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

##### 1.2. Groupe « Aide Technique »

Le groupe « Aide Technique » comprend les fonctions dites « Aide Technique », support immédiat ou Aide Technique à titre semi-spécialisé. Le diplôme d'études collégiales (D.E.C.) n'est pas exigé pour cette fonction d'Aide Technique.

#### 2. Caractéristique du plan « Technique »

##### 2.1. Chacune des fonctions du Poste de technicien comprennent deux (2) niveaux:

- a) Le niveau 1 est considéré comme la progression salariale normale d'une Personne salariée dans le cadre général de sa fonction. Dans l'accomplissement de ses fonctions, la Personne salariée peut être appelée à initier au travail les nouvelles Personnes salariées, à diriger du personnel de soutien, à collaborer à son entraînement, à répartir le travail et à vérifier l'exécution.
- b) Le niveau 2 comporte des travaux hautement spécialisés définis par la combinaison de la plupart des critères suivants:
  - des travaux qui, en raison de leur complexité, exigent des connaissances particulières et additionnelles à celles normalement requises d'une Personne salariée de niveau 1;
  - des travaux qui exigent la conception ou le choix de nouvelles méthodes de travail ou l'adaptation de procédés techniques;
  - des travaux exécutés avec autonomie;
  - des travaux qui exigent des relations avec d'autres unités administratives et nécessitant des échanges d'informations techniques et des décisions pour la réalisation d'objectifs communs ou complémentaires;
  - La Personne salariée de cette classe peut également se voir confier la direction de personnel subalterne, notamment, des Personnes salariées de niveau 1.

##### 2.2. Avancement au niveau 2

L'avancement au niveau 2 n'est possible qu'aux conditions suivantes:

- a) exécuter des travaux répondant à la plupart des critères prévus à l'alinéa 2.2. b) de la présente annexe ;
- b) avoir atteint l'échelon maximal du niveau 1 de sa fonction.

Lors de l'avancement au niveau 2, la Personne salariée reçoit le taux de salaire prévu à sa nouvelle classe d'emploi, selon la règle de Promotion.

Si l'Employeur refuse un avancement au niveau 2 à une Personne salariée, il doit lui en fournir les motifs par écrit. Dans les trente (30) jours de la réception de cet écrit, la Personne salariée peut faire une demande écrite de révision de la décision en vue d'être entendue par un Comité d'appel. Ce comité est composé de deux (2) représentants du Syndicat, de deux (2) représentants de l'Employeur et d'un (1) président.

Pour la durée de la Convention, les parties désignent, après entente, une personne parmi la liste suivante pour agir à titre de président de ce comité:

- Monsieur François Hamelin
- Madame Lyse Tousignant

Si la personne présidente nommément désignée déclare ne pas pouvoir agir, les parties tentent de s'entendre sur le nom d'un substitut, et ce, dans les dix (10) jours suivant le refus. À défaut d'entente, une des parties demande au ministère du Travail de le désigner.

Ce comité adopte les procédures qu'il juge opportunes pour sa bonne marche. Ce comité communique ensuite sa recommandation à l'Employeur avec copie à la Personne salariée.

L'Employeur transmet par la suite une décision finale à la Personne salariée.

Les honoraires du président sont payés à parts égales par les parties.

Aucun autre recours ne peut être exercé par une Personne salariée ou le Syndicat qui la représente si l'avancement au niveau 2 lui est refusé.

### 3. Détermination de l'échelon

- 3.1. La Personne salariée qui ne possède que le minimum requis tel que défini à l'alinéa 1.1 entre dans ce groupe au premier échelon du niveau 1.
- 3.2. La Personne salariée qui possède plus de scolarité que le minimum requis se verra attribuer un échelon de plus par année de scolarité pertinente à la suite de l'obtention du D.E.C.
- 3.3. La Personne salariée qui possède une ou plusieurs année(s) d'expérience pertinente en plus des exigences de base se verra attribuer un échelon de plus par année d'expérience sans toutefois dépasser le maximum du niveau 1.

### 4. Caractéristiques du plan « Aide Technique »

- 4.1. Ce plan comprend diverses fonctions d'assistance technique dans les domaines de l'art, des sciences biologiques, des sciences physiques.
- 4.2. Cette catégorie ne comprend qu'une classe.



## ANNEXE F-1

### PLAN DE CARRIÈRE GROUPE PROFESSIONNEL

#### 1. Définitions

Aux fins de l'application de ce plan de carrière seulement, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après:

##### 1.1. Groupe « Professionnel »

Le groupe « Professionnel » comprend l'ensemble des différentes fonctions dont les exigences d'exécution nécessitent des connaissances acquises par l'obtention du premier diplôme terminal d'études universitaires dont l'obtention requiert normalement un minimum de seize (16) années d'études.

##### 1.2. Caractéristiques du plan

Ce plan comprend diverses fonctions telles que: agent d'information, agent de la gestion financière, agent de recherche, bibliothécaire, psychologue.

#### 2. Détermination de l'échelon

2.1. La Personne salariée qui ne possède que le minimum requis tel que défini à l'alinéa 1.1 entre dans ce groupe au premier échelon de l'échelle de sa classe.

2.2. La Personne salariée qui possède plus de scolarité que le minimum requis se verra attribuer un échelon de plus par année de scolarité pertinente à la suite de l'obtention du premier (1<sup>er</sup>) diplôme terminal d'études universitaires dont l'obtention requiert un minimum de seize (16) années d'études.

2.3. La Personne salariée qui possède une ou plusieurs année(s) d'expérience pertinente, en plus des exigences de base, se verra attribuer un échelon de plus par année d'expérience.

## ANNEXE G

### LISTE DES FONCTIONS

Classe salariale	Titre d'emploi	Groupe de travail
1	Préposé à l'entretien	Métiers et Services
2	Préposé à l'entretien chef d'équipe	Métiers et Services
3	Aide technique de recherche	Aide technique
	Animalier	Métiers et Services
	Commis de recherche	Bureau
	Peintre	Métiers et Services
	Préposé à l'entretien des immeubles	
4	Animalier chef d'équipe	Métiers et Services
	Commis à la comptabilité	Bureau
	Commis au comptoir multiservice	
	Commis à la réception-expédition	
	Commis aux services auxiliaires	
5	Commis aux approvisionnements	Bureau
	Commis de bureau	
	Commis dossier étudiant	
	Commis service mécanique électronique	
	Mécanicien à l'entretien	Métiers et Services
	Menuisier-serrurier	
	Secrétaire de direction	Bureau
6	Commis aux aménagements	Bureau
7	Agent administratif niveau 2	Bureau
	Maître-électricien	Métiers et Services
	Maître-plombier	
	Technicien aux archives niveau 1	Technicien
	Technicien en documentation niveau 1	
8	Infirmier niveau 1	Techniciens
	Technicien en administration niveau 1	
	Technicien en électrotechnique niveau 1	
	Technicien en informatique niveau 1	
	Technicien de laboratoire niveau 1	
	Technicien en santé animale niveau 1	
9	Technicien en administration niveau 2	Technicien
	Technicien en électrotechnique niveau 2	
	Technicien de laboratoire niveau 2	
	Technicien en santé animale niveau 2	

11	Agent d'approvisionnement	Professionnel
	Agent d'approvisionnement et de gestion financière	
	Agent de gestion financière	
	Archiviste	
	Bibliothécaire	

12	Agent de recherche	Professionnel
	Analyste en informatique	
	Conseiller en prévention et biosécurité	
	Conseiller technique	

**ANNEXE G-1**

**ÉCHELLES SALARIALES – 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2018**

	CLASSE												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	21,08 \$	21,41 \$	22,32 \$	23,18 \$	24,15 \$	24,90 \$	25,62 \$	26,33 \$	26,86 \$	27,25 \$	27,52 \$	27,66 \$	30,36 \$
2	21,45 \$	21,93 \$	22,92 \$	23,85 \$	24,91 \$	25,69 \$	26,32 \$	27,20 \$	27,95 \$	28,75 \$	29,14 \$	29,38 \$	32,07 \$
3	21,81 \$	22,46 \$	23,52 \$	24,52 \$	25,66 \$	26,48 \$	27,01 \$	28,11 \$	29,04 \$	30,24 \$	30,76 \$	31,10 \$	33,78 \$
4	22,18 \$	22,98 \$	24,12 \$	25,20 \$	26,41 \$	27,28 \$	27,70 \$	28,98 \$	30,13 \$	31,75 \$	32,40 \$	32,81 \$	35,50 \$
5		23,50 \$	24,72 \$	25,87 \$	27,15 \$	28,07 \$	28,39 \$	29,89 \$	31,23 \$	33,24 \$	34,04 \$	34,51 \$	37,22 \$
6			25,32 \$	26,54 \$	27,91 \$	28,86 \$	29,10 \$	30,76 \$	32,33 \$	34,75 \$	35,65 \$	36,23 \$	38,94 \$
7				27,21 \$	28,66 \$	29,65 \$	29,80 \$	31,67 \$	33,43 \$	36,24 \$	37,28 \$	37,94 \$	40,65 \$
8					29,41 \$	30,46 \$	30,50 \$	32,54 \$	34,50 \$	37,75 \$	38,92 \$	39,66 \$	42,36 \$
9						31,24 \$	31,19 \$	33,45 \$	35,60 \$	39,24 \$	40,54 \$	41,38 \$	44,08 \$
10							31,88 \$	34,32 \$	36,69 \$	40,75 \$	42,16 \$	43,09 \$	45,79 \$
11								32,57 \$	35,23 \$	37,79 \$	42,24 \$	43,80 \$	47,50 \$
12									33,27 \$	36,10 \$	38,89 \$	43,74 \$	49,21 \$
13												47,06 \$	50,93 \$
14												48,68 \$	52,65 \$

## ANNEXE H

### FORMULAIRE D'INSCRIPTION À LA LISTE DE RAPPEL SESIAF

- Remplir les différentes sections du formulaire.
- Signer votre formulaire et faites-le parvenir accompagné d'un curriculum vitae à jour au Service des ressources humaines à [recrutement@inrs.ca](mailto:recrutement@inrs.ca).
- Vous recevrez une validation de ce formulaire par courriel.

#### A. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

---

- Nom :
- Adresse courriel personnelle :
- Centre ou Service :
- Date de fin de contrat :

#### B. CHOIX DU OU DES TITRES D'EMPLOI

---

Choisissez-le ou les titres d'emploi pour lesquels vous détenez les exigences minimales et pour lesquels vous désirez être rappelé.

Groupes bureau, métiers et services et aide technique		Groupe technique	Groupe professionnel
<input type="checkbox"/> Agent d'administration	<input type="checkbox"/> Secrétaire de direction	<input type="checkbox"/> Infirmier	<input type="checkbox"/> Agent de gestion financière
<input type="checkbox"/> Aide technique de recherche	<input type="checkbox"/> Maître-électricien	<input type="checkbox"/> Technicien aux archives	<input type="checkbox"/> Agent d'approvisionnement et de gestion financière
<input type="checkbox"/> Animalier	<input type="checkbox"/> Maître-plombier	<input type="checkbox"/> Technicien de laboratoire	<input type="checkbox"/> Agent de recherche
<input type="checkbox"/> Commis sénior aux dossiers étudiants	<input type="checkbox"/> Mécanicien à l'entretien	<input type="checkbox"/> Technicien en électrotechnique	<input type="checkbox"/> Analyste en informatique
<input type="checkbox"/> Commis comptoir multiservice	<input type="checkbox"/> Menuisier-serrurier	<input type="checkbox"/> Technicien en informatique	<input type="checkbox"/> Archiviste
<input type="checkbox"/> Commis aux aménagements	<input type="checkbox"/> Peintre	<input type="checkbox"/> Technicien en santé animale	<input type="checkbox"/> Bibliothécaire
<input type="checkbox"/> Commis de bureau	<input type="checkbox"/> Préposé à l'entretien des immeubles	<input type="checkbox"/> Technicien en administration	<input type="checkbox"/> Conseiller technique
<input type="checkbox"/> Commis sénior réception-expédition	<input type="checkbox"/> Préposé à l'entretien	<input type="checkbox"/> Technicien en documentation	
<input type="checkbox"/> Commis sénior aux approvisionnements			
<input type="checkbox"/> Commis recherche			
<input type="checkbox"/> Secrétaire			

#### C. SIGNATURE DE LA PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE

---

Signature de l'employé :

Date :

#### D. SECTION RÉSERVÉE AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

---

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| 1- La personne salariée temporaire détient les exigences minimales pour les postes identifiés précédemment | <input type="checkbox"/> |
| 2- La personne salariée temporaire ne détient pas les exigences minimales pour les postes suivants :       | <input type="checkbox"/> |


Validation faite par :

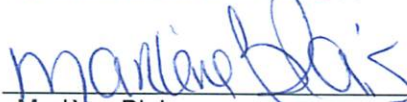
Date :

EN FOI DE QUOI les Parties ont signé le 22 mars 2019 à l'endroit indiqué.

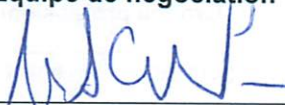
**Pour l'INRS**

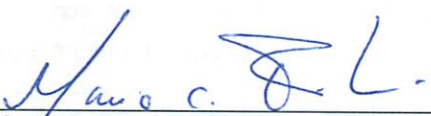
  
\_\_\_\_\_  
Luc-Alain Giraldeau  
Directeur général

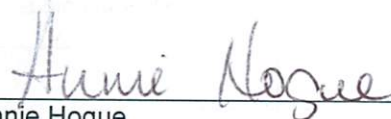
  
\_\_\_\_\_  
Claude Arbour  
Directeur des ressources humaines,  
administratives et financières

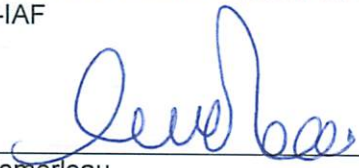
  
\_\_\_\_\_  
Marlène Blais  
Directrice du Service des ressources  
humaines

**Équipe de négociation**

  
\_\_\_\_\_  
Marc-André Croteau  
Conseiller en relations de travail

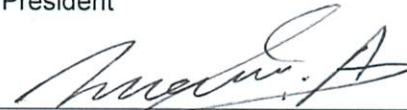
  
\_\_\_\_\_  
Marjo C. Filion  
Directeur du Centre national de biologie  
expérimentale

  
\_\_\_\_\_  
Annie Hogue  
Gestionnaire de l'administration du Centre  
INRS-IAF


  
\_\_\_\_\_  
Luc Pomerleau  
Directeur du Service des immeubles et des  
équipements


**Pour le SESIAF**

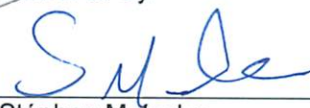
  
\_\_\_\_\_  
Martin Pellerin  
Président

  
\_\_\_\_\_  
Marwan Akkaoui  
Vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Bruno Bergeron

  
\_\_\_\_\_  
Sylvie Delfausse

  
\_\_\_\_\_  
Michel St-Cyr

  
\_\_\_\_\_  
Stéphane Meloche  
Conseiller syndical SCFP