

**DIRECTIVE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL
DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE
DU CENTRE URBANISATION CULTURE ET SOCIÉTÉ
DE L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

« PROTOCOLE DE LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE DU CENTRE UCS »

ADOPTION		
INSTANCE	DATE	DÉCISION
Comité des ressources humaines	15 mars 2021	59CRH(S)-20210315-52

MODIFICATION(S)			
INSTANCE	DATE	DÉCISION	COMMENTAIRES
Secrétariat général	15 juin 2021	N/A	En lien avec la modification à la structure organisationnelle (472A-20210615-4115)

RÉVISION	Au besoin ou, au minimum, tous les trois ans
RESPONSABLE	Direction de l'administration
CODE	D-31-2021.2

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
1. OBJECTIFS	1
2. DÉFINITIONS.....	1
3. CHAMP D'APPLICATION.....	2
4. RESPONSABLE DE L'APPLICATION	2
5. RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DE L'ASSOCIATION ÉTUDIANTE	2
6. DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	2
7. CONTRAT DE TRAVAIL.....	2
7.1 Bien-être, inclusion et équité en emploi	3
7.2 Prestation de travail.....	3
7.3 Traitement.....	3
7.4 Ancienneté et affichage	4
7.5 Dépenses admissibles.....	4
7.6 Personne étudiante salariée à temps partiel.....	4
8. COMITÉ DE SUIVI	4
9. SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	5
10. PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE.....	5
11. RESPONSABILITÉ CIVILE.....	5
12. CONGÉS SOCIAUX ET PARENTAUX	5
12.1 Congés divers	7
12.2 Droits parentaux	7
13. MISE À JOUR	8
14. DISPOSITIONS FINALES.....	8
ANNEXE 1 CONTRAT DE TRAVAIL.....	1
ANNEXE 2 FORMULAIRE – MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	1
ANNEXE 3 ÉCHELLES SALARIALES.....	1

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la poursuite de sa mission, l'Institut national de la recherche scientifique (**INRS**) est susceptible d'offrir l'opportunité à des membres de la Communauté étudiante d'effectuer du travail rémunéré. Bien que le principal objectif de la Personne étudiante salariée est la poursuite et la réussite de ses études, le travail étudiant au sein de l'INRS est un outil complémentaire à sa formation pouvant faciliter l'intégration des apprentissages acquis tout en générant un revenu lui permettant de supporter sa démarche étudiante.

L'INRS reconnaît que les tâches effectuées par les Personnes étudiantes salariées apportent un soutien non négligeable à la mission d'enseignement, de recherche et de création de l'INRS.

1. OBJECTIFS

La *Directive relative aux conditions de travail des membres de la communauté étudiante du Centre Urbanisation Culture Société (Directive)* a pour objet d'établir les conditions de travail des Personnes étudiantes salariées, ainsi que de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre elles, les membres du corps professoral qui supervisent leur travail et l'INRS.

2. DÉFINITIONS

AÉUCS : l'Association étudiante du Centre Urbanisation Culture Société.

Centre UCS : le Centre Urbanisation Culture Société de l'INRS.

Comité de suivi : un comité paritaire formé de six membres, soit trois membres représentant les Personnes étudiantes salariées du Centre UCS et trois membres représentant l'INRS, une personne remplaçante étant désignée par les Personnes étudiantes et une autre par l'INRS.

Communauté étudiante : toute personne admise et inscrite à titre d'étudiante ou étudiant à des activités d'enseignement, de formation ou de recherche dans le cadre d'un programme de maîtrise ou de doctorat de l'INRS.

Conjointe ou Conjoint : les personnes se trouvant dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- qui sont liées par un mariage ou une union civile et cohabitent;
- de sexe différent ou de même sexe et qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- de sexe différent ou de même sexe et qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an, sauf s'il y a eu séparation de fait depuis plus de trois (3) mois, divorce ou annulation du mariage.

Direction du Centre UCS : désigne la personne cadre agissant comme représentante de l'INRS auprès des Personnes étudiantes salariées dans le Centre UCS qu'elle dirige.

Jour ouvrable : aux fins de la computation des délais, une journée d'opération normale de l'INRS du lundi au vendredi, à l'exclusion des jours fériés reconnus par la *Loi sur les normes du travail*.

Personne étudiante salariée : une ou un membre de la Communauté étudiante engagé pour participer aux travaux de recherche des membres du corps professoral, ou encore pour participer à l'organisation ou au soutien technique, logistique ou académique d'un ou des cours d'un ou des membres du corps professoral.

**DIRECTIVE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL
DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE
DU CENTRE URBANISATION CULTURE SOCIÉTÉ DE L'INRS**

Supérieure immédiate ou Supérieur immédiat : une ou un membre du corps professoral responsable de la supervision des activités effectuées par une Personne étudiante salariée.

3. CHAMP D'APPLICATION

La Directive s'applique à toutes les Personnes étudiantes salariées du Centre UCS.

4. RESPONSABLE DE L'APPLICATION

La Direction de l'administration est responsable de l'application de la Directive.

5. RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DE L'ASSOCIATION ÉTUDIANTE

L'INRS reconnaît l'AEUCS comme seule représentante des Personnes étudiantes salariées sur les comités visés dans la Directive, une Personne étudiante salariée qui en est membre pouvant, si elle le désire, traiter directement avec l'INRS sans le concours de l'AEUCS. Advenant l'inexistence d'une association étudiante dûment constituée, la Direction du Centre UCS convoque, en septembre de chaque année, une assemblée des membres de la Communauté étudiante qui nommera les personnes représentantes au Comité de suivi. La réunion et la désignation demeurent sous la responsabilité des membres de la Communauté étudiante nommés par cette dernière au début de l'assemblée.

Aux fins de l'application de la Directive, la Personne étudiante salariée doit être membre de la Communauté étudiante à temps complet ou partiel au Centre UCS.

6. DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

L'INRS gère, dirige et administre ses affaires, conformément aux modalités prévues la Directive.

La Personne étudiante salariée doit se conformer aux documents normatifs en vigueur à l'INRS qui la concerne.

Une modification ou ajout d'une politique ou d'un règlement ayant un impact sur la présente Directive est soumis à l'AEUCS 20 jours ouvrables avant la recommandation ou l'adoption par une instance de l'INRS. L'INRS et l'AEUCS peuvent convenir d'une période plus courte si les modifications ne sont pas majeures.

7. CONTRAT DE TRAVAIL

Au moment de son embauche, la Personne étudiante salariée conclut avec l'INRS un contrat de travail conforme au modèle joint à l'**ANNEXE 1**. Le contrat fait obligatoirement mention du Comité de suivi, de sa mission ainsi que de l'adresse courriel des représentantes ou représentants, à moins que la Personne étudiante salariée concernée n'ait négocié directement avec l'INRS.

Il est convenu qu'au départ d'une Personne étudiante salariée, celle-ci n'emporte ni ne garde aucune information résultant de son travail, peu importe que le support soit physique ou numérique, incluant notamment un document, un rapport, un projet, une compilation, une photo, une image, à moins d'une autorisation écrite de sa Supérieure immédiate ou son Supérieur immédiat.

7.1 BIEN-ÊTRE, INCLUSION ET ÉQUITÉ EN EMPLOI

L'INRS donne priorité à la Communauté étudiante du Centre UCS pour les contrats de travail étudiant qu'il offre ou qui sont offerts par des membres du corps professoral du Centre UCS.

L'INRS respecte les dispositions de la *Charte québécoise des droits et libertés des personnes* (RLRQ, c. C-12) en matière de non-discrimination, ainsi que la *Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité de l'INRS*.

L'INRS respecte les lois applicables en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, dont la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1), ainsi que la *Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité de l'INRS* de même que la *Politique contre les violences à caractère sexuel de l'INRS*.

7.2 PRESTATION DE TRAVAIL

Le nombre d'heures de travail maximal autorisé à une Personne étudiante salariée pendant les sessions d'automne et d'hiver est de deux cent cinquante (250) heures par session. Durant la session estivale, la semaine régulière de travail est normalement de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours de travail de sept (7) heures.

Le nombre d'heures de travail maximal peut dépasser deux cent cinquante (250) heures dans une session d'automne ou d'hiver en particulier dans la mesure où le nombre d'heures de travail est raisonnable eu égard à l'objectif principal de la Personne étudiante salariée qui demeure la poursuite et la réussite de ses études. Si la Personne étudiante salariée prend une session d'absence de son programme d'études, si elle est inscrite à temps partiel ou en rédaction, le nombre d'heures de travail n'est pas limité à deux cent cinquante (250) heures. La Direction du Centre UCS doit préalablement autoriser tout dépassement d'heures pour chaque session.

Après entente entre la Personne étudiante salariée et sa Supérieure immédiate ou son Supérieur immédiat, la semaine régulière de travail peut comporter un horaire quotidien différent d'une semaine à une autre.

Le nombre d'heures de travail requis est précisé au contrat de travail et est déterminé selon la charge de travail raisonnable nécessaire pour effectuer le travail prévu au contrat de travail. Si l'horaire de travail est connu, il y est aussi indiqué, mais uniquement à titre indicatif.

Aucune prestation de travail ne peut débuter avant la signature du contrat de travail par l'INRS et la Personne étudiante salariée.

Si, en cours d'emploi, une Personne étudiante salariée considère que le nombre d'heures de travail prévu à son contrat de travail sera insuffisant pour effectuer le travail convenu, elle doit, avec diligence, transmettre à sa Supérieure immédiate ou son Supérieur immédiat une demande écrite de modification de son contrat de travail, selon le formulaire prévu à l'**ANNEXE 2**. La Supérieure immédiate ou le Supérieur immédiat doit répondre à la demande de la Personne étudiante salariée dans un délai raisonnable.

7.3 TRAITEMENT

Les salaires versés sont établis en fonction de la scolarité de la Personne étudiante salariée et de son nombre d'années d'études dans un programme de ce cycle. Les échelles salariales applicables apparaissent à l'**ANNEXE 3**.

**DIRECTIVE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL
DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE
DU CENTRE URBANISATION CULTURE SOCIÉTÉ DE L'INRS**

Les échelles salariales sont augmentées de la même façon que celles applicables au personnel de l'INRS dont les conditions de travail sont prévues à la convention collective conclue avec le Syndicat des chercheurs de l'Université du Québec (Convention SCUQ).

Les Personnes étudiantes salariées sont payées au plus tard un (1) mois après la date de début effectif de leur emploi et ensuite toutes les deux (2) semaines, conformément au calendrier de paie établi par l'INRS.

Les Personnes étudiantes salariées sont payées par dépôt direct à l'institution financière canadienne de leur choix.

7.4 ANCIENNETÉ ET AFFICHAGE

Les Personnes étudiantes salariées ne cumulent aucune ancienneté et aucun affichage préalable n'est nécessaire pour leur embauche.

7.5 DÉPENSES ADMISSIBLES

Les dépenses engagées par la Personne étudiante salariée dans le cadre de l'exercice de ses fonctions doivent être préalablement autorisées par sa Supérieure immédiate ou son Supérieur immédiat et, le cas échéant, seront remboursées conformément à la *Directive concernant le remboursement des dépenses* en vigueur à l'INRS.

7.6 PERSONNE ÉTUDIANTE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

La Personne étudiante salariée à temps partiel bénéficie, au prorata de son horaire régulier de travail, de tous les droits et avantages accordés à la Personne étudiante salariée régulière à temps complet à condition qu'elle puisse les exercer.

8. COMITÉ DE SUIVI

Le Comité de suivi peut être appelé à discuter de toute question ou problème relatif à l'exercice des fonctions de la Personne étudiante salariée, dans l'hypothèse où les tentatives préalables des personnes concernées d'identifier par elles-mêmes des solutions ont échoué.

Par ailleurs, le Comité de suivi a également comme responsabilité de :

- formuler des recommandations appropriées en regard des modalités entourant la prestation de travail des Personnes étudiantes salariées;
- veiller à ce que l'INRS et les Personnes étudiantes salariées respectent leurs obligations et responsabilités qui leur incombent.

Le Comité de suivi se rencontre sur une base mensuelle, à la condition qu'au moins la moitié des membres le considère nécessaire. Le Comité de suivi se rencontre au moins trois (3) fois par année.

Le Comité de suivi adopte les procédures qu'il juge pertinentes pour sa régie interne.

Tout membre du Comité de suivi en situation réelle ou apparente de conflit d'intérêts doit se retirer du Comité de suivi jusqu'à ce que la situation de conflit d'intérêts prenne fin. Cette personne peut être remplacée par une ou un autre membre.

Des personnes conseillères externes peuvent assister aux rencontres du Comité de suivi.

Les personnes représentant la Communauté étudiante au Comité de suivi sont dédommagées pour la durée des rencontres ainsi que toutes tâches qui leur seraient attribuées par le Comité de suivi en dehors de celle-ci au taux horaire de l'échelon où la Personne étudiante salariée serait classée selon sa scolarité.

9. SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'INRS respecte les lois applicables et ses documents normatifs en matière de santé et sécurité au travail.

10. PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Aux fins de l'application du présent article, il est entendu que les mots et expressions « œuvre », « invention », « contrat de recherche » et « contrat de services professionnels » ont le sens qui leur est attribué par la Politique sur la propriété intellectuelle de l'INRS (Politique PI).

En vertu de la Politique PI, l'INRS est propriétaire de toute œuvre et de toute invention visée par les articles 6.2 et 7.3 de la Politique PI et générées par une Personne étudiante salariée seule ou avec d'autres, pendant la durée de son contrat d'engagement, ainsi que durant toute prolongation de celui-ci, et de tous les droits y afférents :

- qui découlent d'un contrat de recherche ou d'un contrat de prestation de services professionnels impliquant un commanditaire et dans lequel les droits en lien avec cette œuvre ou cette invention sont transigés;
- qui résultent d'une commande faite par l'INRS et régie par un accord spécifique entre l'INRS et l'auteur ou l'inventeur.

Plus précisément, l'INRS est propriétaire :

- des œuvres mentionnées au présent article incluant, sans limitation, tous les droits de propriété et droits de propriété intellectuelle y afférents, y compris les droits d'auteur, et ce, en vertu de sa qualité d'employeur de la Personne étudiante salariée;
- des inventions mentionnées au présent article incluant, sans limitation, tous les droits de propriété et droits de propriété intellectuelle y afférents, du fait que la Personne étudiante salariée se trouve à les céder à l'INRS en signant le contrat d'engagement dont le texte est reproduit en Annexe 1.

11. RESPONSABILITÉ CIVILE

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

12. CONGÉS SOCIAUX ET PARENTAUX

En cas de décès de sa Conjointe ou son Conjoint, son enfant ou l'enfant de sa Conjointe ou son Conjoint, sa mère, son père, sa sœur ou son frère, la Personne étudiante salariée a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congé. Ce congé est rémunéré pour les journées normalement travaillées.

En cas de décès d'une bru, d'un gendre, de la mère ou du père de la Conjointe ou du Conjoint, du frère ou de la sœur de la Conjointe ou du Conjoint, d'un grand-parent ou d'un petit-enfant, la Personne étudiante salariée a droit à un (1) jour de congé sans solde.

**DIRECTIVE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL
DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE
DU CENTRE URBANISATION CULTURE SOCIÉTÉ DE L'INRS**

La Personne étudiante salariée qui se marie a droit à un (1) jour de congé. Ce congé est rémunéré s'il s'agit d'un jour normalement travaillé.

La Personne étudiante salariée a droit à un (1) jour de congé sans solde le jour du mariage de son père, de sa mère, son fils, sa fille, son frère, sa sœur ou l'enfant de sa Conjointe ou de son Conjoint.

La Personne étudiante salariée a droit à un (1) jour par an (du 1^{er} juin au 31 mai) pour emménager dans un nouveau domicile. Ce congé est rémunéré s'il s'agit d'un jour normalement travaillé.

Une Personne étudiante salariée peut s'absenter jusqu'à dix (10) jours sans solde par année pour les raisons suivantes :

- pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa Conjointe ou son Conjoint ;
- en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la Personne étudiante salariée agit à titre de proche aidant, comme cela doit être attesté par une professionnelle ou un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux ;
- pour son don d'organes ou de tissus ;
- à la suite d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel.

La Personne étudiante salariée a droit à un congé de maternité, de paternité ou parental, pendant (5) cinq jours, à partir du jour de naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la Personne étudiante salariée. Ce congé est rémunéré.

En plus de l'article 13,2, la Personne étudiante salariée a droit à un congé de maternité, de paternité ou parental, sans salaire, de maximum dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, l'INRS consent à un congé d'une période plus longue. La Personne étudiante salariée peut répartir le congé à son gré avant ou après la date prévue de l'accouchement ou de l'adoption d'un enfant.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant ou à compter de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la Personne étudiante salariée a droit à un congé de maternité ou de paternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Le congé de maternité, de paternité ou parental doit être précédé d'un avis écrit d'au moins trois (3) semaines indiquant à l'INRS les dates prévues de début et de fin du congé. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement, de l'interruption de grossesse ou d'une attestation d'adoption officielle. Dans la cadre d'une interruption de grossesse, le délai de trois (3) semaines n'est pas de rigueur.

Une Personne étudiante salariée enceinte qui fournit à l'INRS un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la Personne étudiante salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Une Personne étudiante salariée a droit à un congé spécial pour les visites chez un professionnel de la santé reliées à la grossesse de son enfant, jusqu'à un maximum de quatre (4) jours ouvrables qui peuvent être pris par demi-journées. Ce congé est rémunéré, s'il s'agit d'un jour normalement travaillé.

Une Personne étudiante salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu après avoir remis à l'INRS un avis écrit au moins trois (3) semaines avant la nouvelle date à laquelle elle va revenir au travail.

12.1 CONGÉS DIVERS

Dans le cas où la Personne étudiante salariée doit s'absenter de son travail, elle en avertit le plus rapidement possible sa Supérieure immédiate ou son Supérieur immédiat en précisant le motif.

Dans le cas où la Personne étudiante salariée est appelée comme juré ou témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, elle reçoit, pour la durée où sa présence est requise durant une journée normalement travaillée, son plein salaire de l'INRS moins l'indemnité qui lui est versée selon le *Règlement sur les indemnités et les allocations des jurés*.

La Personne étudiante salariée qui prépare une soutenance de thèse ou une présentation orale de son mémoire de maîtrise ou de son stage dans le cadre de sa formation universitaire peut s'absenter pendant une (1) semaine, sans salaire, après entente avec sa Supérieure immédiate ou son Supérieur immédiat.

Dans le cas où la Personne étudiante salariée s'absente, elle doit convenir avec sa Supérieure immédiate ou son Supérieur immédiat du moment de la reprise des heures d'absence, sauf dans le cas des absences indemnisées (maternité, paternité, parentalité, décès, juré, témoin).

12.2 DROITS PARENTAUX

La Personne étudiante salariée peut bénéficier des clauses suivantes ou du Programme de soutien parental mis en place par l'INRS si ce dernier est plus avantageux.

La Personne étudiante salariée enceinte qui est en cours de contrat a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines si elle est admissible à des prestations du RQAP et qu'elle a travaillé pendant deux cent vingt-cinq (225) heures à titre de Personne étudiante salariée.

Pendant les douze (12) premières semaines de son congé de maternité, la Personne étudiante salariée admissible recevra de l'INRS une indemnité hebdomadaire égale à la différence entre un maximum de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire prévu à son contrat de travail et la prestation d'assurance parentale qu'elle reçoit, l'indemnité versée par l'INRS ne dépassant jamais vingt-trois pour cent (23 %) du salaire hebdomadaire prévu au contrat de travail.

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la Personne étudiante 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 RQAP.

Sur demande de la Personne étudiante salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la Personne étudiante 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* (RLRQ, c.N1.1). 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 Personne étudiante 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.

**DIRECTIVE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL
DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE
DU CENTRE URBANISATION CULTURE SOCIÉTÉ DE L'INRS**

Durant une telle suspension, la Personne étudiante salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'INRS ni indemnité ni prestation.

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné, l'INRS verse à la Personne étudiante 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.

Le salaire régulier hebdomadaire de la Personne étudiante salariée à temps partiel est le salaire régulier hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la Personne étudiante 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 Personne étudiante salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et des échelles de salaire, le calcul du salaire régulier hebdomadaire 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 des échelles de salaire, le salaire régulier hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

À l'occasion de la naissance de son enfant, la Personne étudiante salariée, a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

13. MISE À JOUR

La Directive est mise à jour au besoin ou, au minimum, tous les trois ans.

14. DISPOSITIONS FINALES

La Directive entre en vigueur au moment de son adoption par le comité des ressources humaines.

ANNEXE 1

CONTRAT DE TRAVAIL

Entre **INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**, ayant son siège au 490, rue de la Couronne à Québec (Québec) Canada G1K 9A9 ;

ci-après appelé l'« **INRS** »

Et **(NOM DE L'ÉTUDIANTE OU DE L'ÉTUDIANT)**, domicilié(E) au (INSERER L'ADRESSE POSTALE COMPLETE DE L'ÉTUDIANTE OU DE L'ÉTUDIANT) ;

ci-après appelé(E), la « **Personne étudiante salariale** »

(Ci-après conjointement appelées les « **Parties** »)

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

La Personne étudiante salariée est engagée pour participer aux travaux de recherche des membres du corps professoral, ou encore pour participer à l'organisation et/ou au soutien technique, logistique ou académique d'un ou des cours d'un ou des membres du corps professoral.

1. OBLIGATIONS DE LA PERSONNE ÉTUDIANTE SALARIÉE

1.1 À titre de Personne étudiante salariée, les tâches qui incombent à la Personne étudiante salariée sont les suivantes :

[AJOUTER LA DESCRIPTION DES TÂCHES]

1.2 La Personne étudiante salariée convient de se conformer aux décisions et aux documents normatifs en vigueur à l'INRS, et ce, dans le respect des dispositions de la *Directive relative aux conditions de travail des membres de la communauté étudiante du Centre Urbanisation Culture Société (Directive)* ainsi que de la *Politique sur la propriété intellectuelle* (Politique PI). La Personne étudiante salariée déclare en avoir saisi le sens et la portée, déclare accepter l'application de leurs dispositions à son égard et s'engage à les respecter.

La Personne étudiante salariée :

- a) s'engage à ne pas divulguer les résultats ou données confidentiels, ainsi que l'information confidentielle, auxquels elle peut avoir accès en raison de sa présence à l'INRS comme Personne étudiante salariée advenant son implication dans les contrats conclus par l'INRS, à moins d'avoir préalablement reçu l'autorisation écrite de l'INRS ;
- b) reconnaît que les mots « œuvre », « invention », « logiciel », « auteur » et « inventeur » ci-devant mentionnés ont le sens qui leur est attribué dans la Politique PI ;
- c) reconnaît et accepte que la Politique PI stipule que l'INRS est propriétaire de toute œuvre et de toute invention qui sont visées par les articles 6.2 et 7.3 de ladite Politique PI, y compris par les articles 6.2 (a) et 7.3 (a) de cette Politique.

Pour plus de clarté, la Personne étudiante salariée cède par la présente à l'INRS les inventions précitées qu'elle génère seule ou avec d'autres, pendant la durée de son contrat de travail, ainsi que durant toute prolongation de celui-ci, ainsi que tous les droits de propriété et de propriété intellectuelle y afférents, étant entendu que l'INRS, comme employeur est, de ce fait, propriétaire des œuvres précitées et de tous les droits de propriété et de propriété intellectuelle y afférents, incluant des droits d'auteur.

**DIRECTIVE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL
DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE
DU CENTRE URBANISATION CULTURE SOCIÉTÉ DE L'INRS**

- 1.3 La Personne étudiante salariée s'engage à ne recevoir aucune somme d'argent ou considération quelconque, directement ou indirectement, dans l'exercice de sa fonction durant ses heures de travail à l'INRS, à l'exception de la rémunération versée par l'INRS, telle que prévue à l'**ANNEXE 3** de la Directive. Ceci ne s'applique que pour les heures travaillées et n'empêche nullement la Personne étudiante salariée de bénéficier d'une autre rémunération à l'extérieur de ce travail.

La Personne étudiante salariée s'engage à fournir un travail de qualité en conformité avec l'éthique professionnelle.

2. OBLIGATIONS DE L'INRS

- 2.1. L'INRS s'engage à verser le salaire et à accorder à la Personne étudiante salariée les droits et avantages prévus à la Directive.

3. CONDITIONS DE TRAVAIL

- 3.1. Entrée en vigueur et durée du contrat

Le présent contrat de travail entre en vigueur le [INSÉRER LA DATE] et prend fin le [INSÉRER LA DATE] (**Durée**).

- 3.2. Rémunération

Pour toute la Durée du présent contrat de travail, l'INRS verse à la Personne étudiante salariée, par dépôt direct et selon le calendrier établi par l'INRS, une rémunération de [INSCRIRE LE MONTANT] \$ par [HEURE/SEMAINE/MOIS] conformément à l'échelle salariale prévue à l'**ANNEXE 3** de la Directive, de laquelle sont soustraites toutes les déductions fiscales applicables.

- 3.3. Horaire de travail

La semaine régulière de travail de la Personne étudiante salariée est de [INSÉRER LE NOMBRE D'HEURES] heures, réparties selon l'horaire suivant :

[INSÉRER HORAIRE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE]

4. SUPERVISION PAR UN MEMBRE CORPS PROFESSORAL

[INSÉRER LE NOM DU MEMBRE DU CORPS PROFESSORAL] est responsable d'assurer la supervision des activités effectuées par une la Personne étudiante salariée dans le cadre de son contrat de travail.

5. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 5.1. Il est expressément convenu qu'à l'expiration de son contrat de travail, la Personne étudiante salariée n'emportera et ne conservera notamment aucun document, rapport, projet, compilation résultant des travaux et des activités qu'elle aura réalisés dans le cadre de son contrat de travail.
- 5.2. Les dispositions de la Directive font partie intégrante du présent contrat de travail.

**DIRECTIVE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL
DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE
DU CENTRE URBANISATION CULTURE SOCIÉTÉ DE L'INRS**

- 5.3. Aucune disposition d'engagement verbal ou écrit autre que celles stipulées aux présentes, ne pourra être invoquée contre l'INRS.
- 5.4. Le présent contrat de travail peut être renouvelé ou modifié selon les mêmes dispositions que celles prévues à l'exception du nombre d'heures de travail. Il est à noter que la prolongation ou la modification ne nécessite pas la signature d'un nouveau contrat de travail.
- 5.5. À l'occasion d'une prolongation ou d'une modification, les conditions de travail établies dans ce contrat sont sujettes à être actualisées conformément aux dispositions de la Directive. Ces nouvelles conditions de travail font alors partie intégrante de ce contrat de travail. L'INRS avise, par écrit, la Personne étudiante salariée de sa prolongation ou des modifications apportées à son contrat.
- 5.6. Le fait pour la Personne étudiante salariée de continuer de fournir sa prestation de travail à la suite de la prolongation ou de la modification du contrat ou de l'actualisation des conditions de travail sera réputé signifier son acceptation de ladite, prolongation, modification ou actualisation.
- 5.7. La prolongation ou la modification de ce contrat de travail à durée déterminée ne peut, en aucun cas, avoir comme résultat de le transformer en contrat à durée indéterminée.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé :

À _____, ce ____ jour _____ 2021

À _____, ce ____ jour _____ 2021

IDENTIFIER
INRS

IDENTIFIER
Personne étudiante salariée

**FORMULAIRE – MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL
PERSONNE ÉTUDIANTE SALARIÉE**

PARTIE 1 – À ÊTRE REMPLIE PAR LA PERSONNE ÉTUDIANTE SALARIÉE

Nom : _____ Matricule : _____
Adresse : _____
Ville : _____
Province : _____ Code postal : _____
Téléphone : _____ Adresse courriel : _____
Fonction : _____
Numéro de contrat : _____

Nombre d'heures prévues au contrat de travail : _____
Nombre d'heures additionnelles estimées nécessaires pour la réalisation du
travail prévu au contrat de travail : _____

Motifs de la demande de modification du contrat de travail :

Nom de la personne qui vous supervise : _____

Signature : _____ Date : _____

PARTIE 2 – À ÊTRE REMPLIE PAR LA PERSONNE QUI SUPERVISE

Décision

- Le contrat de travail sera modifié pour y ajouter _____ heures de travail.
- La charge de travail est réduite pour correspondre au nombre d'heures de travail indiqué au contrat de travail.
- Le nombre d'heures de travail indiqué au contrat de travail correspond à la charge de travail demandée.

Commentaires

Signature : _____ Date : _____

NOTE IMPORTANTE : Si le nombre d'heures prévues au contrat de travail est modifié, la Personne étudiante salariée doit signer un nouveau contrat de travail en complément du contrat de travail initial.

ÉCHELLES SALARIALES

**GRILLE DU TAUX DE RÉMUNÉRATION SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'ÉTUDES POSTSECONDAIRES COMPLÉTÉES
ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS D'ÉTÉ 2021 ET STAGIAIRES 2021-2022
TAUX DE RÉMUNÉRATION SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'ÉTUDES POSTSECONDAIRES COMPLÉTÉES**

Nombre d'années d'études postsecondaires complétées ¹	Emploi de niveau secondaire	Emploi de niveau collégial	Emploi de niveau universitaire 1 ^{er} cycle	Emploi de niveau universitaire 2 ^e cycle	Emploi de niveau universitaire 3 ^e cycle
0	14,15 \$	14,15 \$			
1		15,31 \$			
2		16,57 \$	16,57 \$		
3		17,93 \$	17,93 \$		
4			19,40 \$		
5			20,99 \$	20,99 \$	
6			22,71 \$	22,71 \$	
7			24,57 \$	24,57 \$	24,57 \$
8				26,58 \$	26,58 \$

¹ Un étudiant embauché pour effectuer des tâches qui ne sont pas en lien avec son domaine d'études se voit attribuer le salaire de base (0 année d'étude postsecondaire complétée).

Le nombre maximal d'années d'études postsecondaires pouvant être reconnues pour chaque niveau de scolarité est le suivant:	
Collégial	3 années
Universitaire 1 ^{er} cycle	4 années
Universitaire 2 ^e cycle	2 années

Informations concernant les études postsecondaires	
Collégial	27 unités/année
Universitaire 1 ^{er} cycle	30 crédits/année
Universitaire 2 ^e cycle et 3 ^e cycle (sans mémoire ou thèse)	21 crédits/année
Universitaire 2 ^e cycle et 3 ^e cycle (mémoire ou thèse)	15 crédits/année

Autre information
Une majoration de 4 % s'ajoute au taux de traitement pour compenser le salaire des vacances.