

**DIRECTIVE CONCERNANT LA RÉDUCTION VOLONTAIRE
DU TEMPS DE TRAVAIL**

ADOPTION		
INSTANCE	DATE	DÉCISION
Comité de direction	9 mai 2016	57CD-2016-249

MODIFICATION(S)		
INSTANCE	DATE	DÉCISION
Conseil d'administration	10 décembre 2019	457A-20191210-3977
Comité de direction	16 mai 2023	63CD-20230516-688

RESPONSABLE	Service des ressources humaines
CODE	D-18-2023.3

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
1. OBJECTIFS	1
2. DÉFINITIONS	1
3. CHAMPS D'APPLICATION	1
4. RESPONSABLE DE L'APPLICATION	1
5. PRINCIPES DIRECTEURS	2
5.1 QUALITÉ DES SERVICES.....	2
5.2 INTERDICTION DE COÛTS ADDITIONNELS	2
5.3 INTERDICTION DE DROITS ET AVANTAGES SUPÉRIEURS	2
5.4 BESOINS DU CENTRE OU DU SERVICE	2
5.5 INTERDICTION DE CUMUL	2
6. CONDITIONS D'APPLICATION	2
6.1 AUTORISATION DU PERSONNEL CADRE	2
6.2 SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES	3
7. APPLICATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL RÉDUIT	3
7.1 DURÉE	3
7.2 PROLONGATION	3
7.3 CESSATION.....	3
7.4 CHANGEMENT DE POSTE	3
7.5 POSSIBILITÉS D'HORAIRES DE TRAVAIL RÉDUITS	3
8. IMPACTS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL	4
8.1 ANCIENNETÉ.....	4
8.2 EXPÉRIENCE – AVANCEMENT D'ÉCHELON	4
8.3 RRUQ	4
8.4 ASSURANCES COLLECTIVES.....	4
8.5 CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS	4
8.6 CONGÉS SOCIAUX	4
8.7 VACANCES	4
8.8 JOURS FÉRIÉS	5
8.9 HORAIRE D'ÉTÉ.....	5
8.10 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	5
9. MISE À JOUR	5
10. DISPOSITIONS FINALES	5

PRÉAMBULE

Dans le cadre de ses activités, l'Institut national de la recherche scientifique (**INRS**) est soucieux d'offrir à son Personnel syndiqué une plus grande flexibilité de l'horaire de travail. C'est dans ce contexte que s'inscrit la *Directive concernant la réduction volontaire du temps de travail* (**Directive**) qui fixe les règles à l'intérieur desquelles peut s'exercer cette pratique.

1. OBJECTIFS

La réduction volontaire du temps de travail vise à permettre un aménagement particulier du temps de travail en réduisant la durée de la Semaine normale de travail. Cette réduction volontaire du temps de travail entraîne nécessairement une réduction de la rémunération. La réduction du temps de travail demeure libre et volontaire.

2. DÉFINITIONS

Aux fins d'application de la Directive, les expressions définies revêtent le sens qui leur est donné dans le présent article.

Année de référence : du 1^{er} juin au 31 mai d'une année.

Centre : le Centre Eau Terre Environnement, le Centre Énergie Matériaux Télécommunications, le Centre Armand-Frappier Santé Biotechnologie et le Centre Urbanisation Culture Société de l'INRS.

Personnel cadre : toute personne embauchée pour occuper un poste de cadre prévu à la structure organisationnelle de l'INRS.

Personnel syndiqué : toute personne syndiquée embauchée à l'INRS travaillant une Semaine normale de travail et ayant au moins un an d'ancienneté, à l'exception des membres du corps professoral.

RRUQ : Régime de retraite de l'Université du Québec.

Semaine normale de travail : trente-cinq heures de travail par semaine ou trente-huit heures trois-quarts de travail pour le groupe métiers et services.

Service : un ensemble d'activités dont la gestion est sous la responsabilité d'une ou un membre du Personnel cadre.

3. CHAMPS D'APPLICATION

La Directive s'applique au Personnel syndiqué.

4. RESPONSABLE DE L'APPLICATION

Le Service des ressources humaines est responsable de l'application de la Directive.

5. PRINCIPES DIRECTEURS

La réduction volontaire du temps de travail est assujettie aux dispositions suivantes :

5.1 QUALITÉ DES SERVICES

Elle doit se faire dans une perspective de maintien de la qualité des services à la clientèle interne et externe et dans le respect de l'efficacité administrative des activités de l'INRS.

5.2 INTERDICTION DE COÛTS ADDITIONNELS

Elle ne doit pas avoir pour effet d'engendrer des coûts additionnels pour l'INRS tels que le paiement d'heures supplémentaires. Aucun remplacement d'une ou d'un membre du Personnel syndiqué se prévalant de la réduction volontaire du temps de travail ne sera autorisé afin de combler les heures normalement effectuées dans le cadre de sa Semaine normale de travail.

5.3 INTERDICTION DE DROITS ET AVANTAGES SUPÉRIEURS

Elle ne doit pas avoir pour effet de permettre au Personnel syndiqué se prévalant de la réduction volontaire du temps de travail de bénéficier de droits et d'avantages supérieurs à ceux du Personnel syndiqué qui ne bénéficie pas de la réduction volontaire du temps de travail, sauf pour ce qui est expressément prévu dans la Directive.

5.4 BESOINS DU CENTRE OU DU SERVICE

Les heures de congé découlant de l'application de la réduction volontaire du temps de travail doivent être déterminées en fonction des besoins du Centre ou du Service concerné. Lors de circonstances exceptionnelles, les heures de congé peuvent être modifiées par le Personnel cadre dont relève le Personnel syndiqué.

5.5 INTERDICTION DE CUMUL

Le Personnel syndiqué qui bénéficie de la réduction volontaire du temps de travail ne peut se prévaloir simultanément d'un autre congé, tel que congés parentaux, congé à traitement différé ou anticipé ou congé sans traitement. Pour ce faire, la ou le membre du Personnel syndiqué doit mettre fin à la réduction volontaire du temps de travail.

6. CONDITIONS D'APPLICATION

6.1 AUTORISATION DU PERSONNEL CADRE

Chaque demande de réduction volontaire du temps de travail doit respecter les besoins du Centre ou du Service auquel se rattache le Personnel syndiqué qui en fait la demande. Ainsi, la demande doit être autorisée par le Personnel cadre dont relève la ou le membre du Personnel syndiqué. Le refus d'accorder une telle demande ne peut donner lieu à un grief.

Le Personnel syndiqué doit faire une demande écrite au Personnel cadre dont elle ou il relève en remplissant le formulaire prévu à cet effet, et ce, au moins un mois avant l'entrée en vigueur de l'horaire de travail réduit.

6.2 SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Une fois la demande approuvée, celle-ci est acheminée au Service des ressources humaines au plus tard trois semaines avant le début de l'entrée en vigueur de l'horaire de travail réduit.

7. APPLICATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL RÉDUIT

7.1 DURÉE

Chaque demande de réduction volontaire du temps de travail doit être faite pour une durée minimale de trois mois sans toutefois excéder douze mois. L'horaire de travail réduit doit débuter un lundi et se terminer un vendredi.

7.2 PROLONGATION

Au terme du délai pour lequel la demande de réduction volontaire du temps de travail a été accordée, le Personnel syndiqué qui désire prolonger la réduction volontaire du temps de travail doit compléter une nouvelle demande selon les modalités prévues à la Directive.

7.3 CESSATION

Le Personnel syndiqué peut mettre fin à la demande de réduction volontaire du temps de travail et reprendre la Semaine normale de travail. Il doit toutefois en informer par écrit le Personnel cadre dont elle ou il relève au moins un mois à l'avance. L'INRS peut également mettre un terme à la réduction volontaire du temps de travail du Personnel syndiqué avec le même préavis.

7.4 CHANGEMENT DE POSTE

Nonobstant ce qui précède, advenant que le Personnel syndiqué bénéficiant de la réduction volontaire du temps de travail obtienne un autre poste ou change de Centre ou de Service, la réduction volontaire du temps de travail prend fin à moins d'une nouvelle entente convenue avec le Personnel cadre dont il relèvera. Si la réduction volontaire du temps de travail est maintenue, la période d'essai est transformée en heures travaillées équivalant à la période d'essai prévue à la convention collective, s'il y a lieu.

7.5 POSSIBILITÉS D'HORAIRES DE TRAVAIL RÉDUITS

La Directive permet de demander une réduction volontaire de deux heures et demie à sept heures de la Semaine normale de travail qui se traduit par un horaire de travail réduit sur quatre ou cinq jours. Pour le groupe métiers et services, la réduction volontaire de la Semaine normale de travail peut aller jusqu'à sept heures trois-quarts.

8. IMPACTS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les droits et les avantages prévus aux conventions collectives sont accordés proportionnellement au nombre d'heures de l'horaire de travail réduit, à moins de dispositions contraires prévues dans la Directive.

8.1 ANCIENNETÉ

Le Personnel syndiqué conserve et accumule l'ancienneté comme s'il effectuait une Semaine normale de travail jusqu'à l'équivalent d'un congé sans solde d'un an. Par la suite, le Personnel syndiqué accumule l'ancienneté en fonction de l'horaire de travail réduit.

8.2 EXPÉRIENCE – AVANCEMENT D'ÉCHELON

La méthode de calcul appliquée pour l'accumulation de l'expérience à des fins d'avancement d'échelon se fait en fonction de l'horaire de travail réduit.

8.3 RRUQ

Le Personnel syndiqué bénéficiant de la réduction volontaire du temps de travail souhaitant maintenir sa contribution au RRUQ comme s'il effectuait une Semaine normale de travail, doit alors payer sa part ainsi que celle de l'employeur.

8.4 ASSURANCES COLLECTIVES

Le Personnel syndiqué bénéficiant de la réduction volontaire du temps ne peut maintenir sa contribution aux assurances collectives comme s'il effectuait une Semaine normale de travail et est ainsi assuré en fonction des heures réduites réellement travaillées.

En ce qui concerne les périodes d'absences pour maladie, pendant le délai de carence de vingt-huit jours de calendrier, le Personnel syndiqué bénéficiant de la réduction volontaire du temps de travail est indemnisé selon son horaire de travail réduit. Par la suite, lorsqu'il est pris en charge par l'assureur, il est indemnisé selon la semaine réduite de travail.

8.5 CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS

Le nombre d'heures de la banque de congés de maladie et de congés personnels est déterminé en fonction de l'horaire de travail réduit.

8.6 CONGÉS SOCIAUX

La rémunération pour un congé social est équivalente au nombre d'heures de la journée de travail fixé en vertu de l'horaire de travail réduit.

8.7 VACANCES

Le nombre d'heures de vacances est déterminé en fonction de l'horaire de travail réduit au cours de l'Année de référence en lien avec l'accumulation des vacances.

Les heures de vacances annuelles auxquelles les membres du Personnel syndiqué bénéficiant de la réduction volontaire du temps de travail ont droit pour une année, doivent être prises au cours de cette année.

Les heures de vacances qui ne sont pas prises au cours de cette année ne peuvent être reportées à l'année suivante.

8.8 JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés sont rémunérés s'ils font partie de l'horaire de travail réduit. À l'exception de la période du congé des Fêtes, si un jour férié survient une journée qui ne fait pas partie de l'horaire de travail réduit, le Personnel syndiqué peut devancer ce congé la journée ouvrable précédente, selon l'horaire de cette journée.

8.9 HORAIRE D'ÉTÉ

Le Personnel syndiqué bénéficie de la réduction de travail liée à l'horaire d'été au prorata de son horaire de travail réduit. En aucun cas cette réduction volontaire du temps de travail ne peut être suspendue avec pour but d'éviter l'application de ce prorata.

8.10 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Le temps supplémentaire est applicable au Personnel syndiqué bénéficiant de la réduction volontaire du temps de travail seulement après qu'il ait complété une Semaine normale de travail.

9. MISE À JOUR

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

10. DISPOSITIONS FINALES

La Directive entre en vigueur dès son adoption par le comité de direction.