

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

ET

**LE SYNDICAT DES CHERCHEURS
DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC (SCUQ)**

2022-2027

TABLES DES MATIÈRES

ARTICLES

1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.....	5
2	DÉFINITION DES TERMES.....	5
3	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION.....	9
4	DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	11
5	RÉGIME SYNDICAL.....	11
6	DROITS ET RESPONSABILITÉS	13
7	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	14
8	ANCIENNETÉ	15
9	AVANCEMENT ET CARRIÈRE.....	16
10	PLANCHER D'EMPLOI ET AFFICHAGE	18
11	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	20
12	COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL.....	23
13	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	23
1	DURÉE DU TRAVAIL	26
15	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	28
16	RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL	29
17	VERSEMENT DU SALAIRE.....	30
18	SALAIRES	30
19	RÉTROACTIVITÉ.....	33
20	VACANCES ANNUELLES	34
21	JOURS FÉRIÉS	36
22	CONGÉS SOCIAUX	38
23	DROITS PARENTAUX	38
24	PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	52
25	CONGÉS SANS TRAITEMENT À TEMPS PLEIN OU À TEMPS PARTIEL.....	54
26	RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ	55
27	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	61
28	ABSENCES POUR SERVICES PUBLICS ET AFFAIRES JUDICIAIRES.....	62
29	ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	63
30	MALADIE OU ACCIDENT.....	63
31	AVANTAGES SOCIAUX (RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES ET DE RETRAITE)	65
32	PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	71
33	SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET PROTECTION DE LA SANTÉ	72
34	ASSIGNATION, FRAIS DE VOYAGE ET DE SÉJOUR	73
35	ÉQUIPEMENTS ET VÊTEMENTS SPÉCIAUX	74
36	MESURES DISCIPLINAIRES	74
37	CONTRAT D'ENGAGEMENT	75
38	PARTICIPATION À LA VIE SCIENTIFIQUE	79
39	AFFECTATION TEMPORAIRE	80
40	TÉLÉTRAVAIL	80
41	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	80

ANNEXE 1 CONGÉS PARENTAUX APPLICABLES À LA PERSONNE SALARIÉE CONTRACTUELLE OU REMPLAÇANTE	82
ANNEXE 2 ARTICLES ET ANNEXES DE LA CONVENTION APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES SURNUMÉRAIRES.....	84
ANNEXE 3 LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES AU 1 ^{ER} JUIN 2024	85
ANNEXE 4 CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL APPLICABLE À LA PERSONNE SALARIÉE SURNUMÉRAIRE, CONTRACTUELLE OU REMPLAÇANTE	93
LETTRE D'ENTENTE N° 1	95
LETTRE D'ENTENTE N° 2	97
LETTRE D'ENTENTE N° 3.....	99

1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

- 1.1 La Convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et les personnes salariées; d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail équitables pour toutes les personnes salariées, 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 DÉFINITION DES TERMES

Aux fins de la Convention, les expressions et termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après, à moins que le contexte ne s'y oppose.

2.1 Affichage

Désigne la procédure par laquelle l'Employeur offre aux personnes salariées tout poste régulier nouvellement créé ou vacant ainsi que tout poste contractuel et remplaçant.

2.2 Année de référence

Désigne la période comprise entre le 1^{er} juin et le 31 mai.

2.3 Année financière

Désigne la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril.

2.4 Centre

Un Centre de recherche créé suivant les règlements de l'INRS.

2.5 Convention

Désigne la présente Convention collective de travail.

2.6 Employeur

Désigne l'Institut national de la recherche scientifique (INRS).

2.7 Exigences normales

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.

2.8 Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la Convention.

2.9 Jour ouvrable

Les délais mentionnés en jours ouvrables dans la Convention se calculent en excluant les samedis, les dimanches et les jours fériés mentionnés à l'article 21 – Jours fériés.

2.10 Journée régulière de travail

Désigne le nombre total d'heures de travail spécifié pour une Journée régulière de travail en conformité avec les dispositions de la Convention.

2.11 Mutation

Le passage d'une Personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de la classe est égal.

2.12 Parent

Toute personne liée à la Personne salariée telle que sa ou son conjoint(e), son enfant, son père, sa mère, son frère, sa sœur, ses grands-parents ou ceux de sa ou son conjoint(e), ainsi que les conjoint(e)s de ces personnes, leurs enfants et les conjoint(e)s de leurs enfants. De plus, les personnes suivantes sont considérées comme Parent d'une Personne salariée :

- a) une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la Personne salariée ou sa ou son conjoint(e);
- b) un enfant pour lequel la Personne salariée ou sa ou son conjoint(e) a agi ou agit comme famille d'accueil;
- c) la ou le tuteur(-trice), la ou le curateur(-trice) ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la Personne salariée ou de sa ou son conjoint(e);
- d) la personne inapte ayant désigné la Personne salariée ou sa ou son conjoint(e) comme mandataire;
- e) toute autre personne à l'égard de laquelle la Personne salariée 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.

2.13 Personne conjointe

Personnes se trouvant dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe et 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 an.

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

2.14 Personne étudiante d'été

Personne qui est inscrite pour l'automne à une institution d'enseignement autre que l'INRS et dont les services sont requis entre les mois de mai et septembre inclusivement.

La Personne étudiante d'été n'est pas assujettie à la Convention. L'Employeur ne peut embaucher une Personne étudiante d'été pour remplacer une Personne salariée dont le contrat n'a pas été renouvelé.

2.15 Personne salariée

Toute personne couverte par l'accréditation et régie par la Convention.

2.16 Personne salariée contractuelle

Personne salariée engagée par contrats uniques et successifs, conformément à l'article 37– Contrat d'engagement, pour remplir une fonction temporaire dans le cadre de projets spécifiques et pour une durée d'au moins trois (3) mois.

2.17 Personne salariée en probation

- a) Toute Personne salariée engagée sur un poste régulier est en probation pour une période de six (6) mois à compter de la date de son engagement. Exceptionnellement, cette période peut être prolongée de deux (2) mois lorsqu'un jugement ferme ne peut être porté après la période normale de probation.
- b) Toute Personne salariée engagée sur un poste contractuel d'un (1) an et plus est en probation pour une période de six (6) mois à compter de la date de son engagement. Exceptionnellement, cette période peut être prolongée de deux (2) mois lorsqu'un jugement ferme ne peut être porté après la période normale de probation.
- c) L'employeur s'engage à fournir par écrit à la Personne salariée en période de probation, une évaluation sommaire de performance après trois (3) mois. Cette évaluation est accompagnée d'un indicateur de réussite selon les couleurs suivantes :
 - Vert : en voie de réussite;
 - Jaune : quelques éléments à améliorer;
 - Rouge : plusieurs éléments à corriger.

Cette information est également transmise au Syndicat.

- d) La Personne salariée contractuelle, remplaçante ou surnuméraire qui est nommée sur un poste régulier dont les fonctions ne diffèrent pas de celles présentement exercées comme Personne salariée contractuelle ou remplaçante et surnuméraire voit la période normale de probation prévue à la Convention réduite d'une durée équivalant au temps passé à titre de Personne salariée contractuelle, remplaçante ou surnuméraire à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption d'emploi supérieure à douze (12) mois.

Dans le cas où les fonctions diffèrent, les dispositions prévues au paragraphe a) de la présente clause s'appliquent. En outre, la Personne salariée contractuelle ou remplaçante de deux (2) ans et plus d'ancienneté qui ne peut compléter la période de probation retrouve son statut de Personne salariée contractuelle ou remplaçante pour le reste de la durée du contrat qu'elle détenait.

- e) La durée de la période de probation d'une Personne salariée à temps partiel est celle prévue au paragraphe a) de la présente clause au prorata de son horaire régulier de travail.

2.18 Personne salariée régulière

Toute Personne salariée qui, suite à l'obtention d'un poste régulier, a complété sa période de probation.

2.19 Personne salariée remplaçante

Personne salariée engagée pour remplir la fonction d'une Personne salariée en congé autorisé ou qui occupe de façon temporaire une autre fonction, pour une période de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas la durée de l'absence.

2.20 Personne salariée surnuméraire

Personne salariée engagée pour effectuer un travail à caractère occasionnel, parer à un surcroît de travail ou remplacer pour une période de moins de trois (3) mois. La prestation de travail de la Personne salariée surnuméraire ne peut excéder soixante (60) jours ouvrables, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.

Cependant, elle peut être appelée ultérieurement pour effectuer un nouveau travail à caractère occasionnel, parer à un surcroît de travail différent ou effectuer un autre remplacement.

2.21 Personne salariée à temps complet

Personne salariée qui travaille trente-cinq (35) heures par semaine ou trente-huit heures et trois quarts (38,75) pour le groupe métiers et services.

2.22 Personne salariée à temps partiel

Personne salariée qui n'accomplit pas la totalité de la durée de la Semaine régulière de travail. Cependant, la Personne salariée à temps partiel, à l'exception de la Personne salariée surnuméraire, doit accomplir au minimum quinze (15) heures de travail par semaine.

Pour le personnel de recherche et les étudiant(e)s inscrit(e)s à l'INRS, le minimum hebdomadaire peut être de sept (7) heures de travail par semaine.

2.23 Personne stagiaire

Personne inscrite à titre de personne étudiante dans une institution d'enseignement autre que l'INRS ou admise à l'INRS. La Personne stagiaire n'est pas assujettie à la convention. La Personne stagiaire vient effectuer divers travaux dans le cadre de deux (2) types de stage :

a) Stage conventionné (entente inter institutions)

La Personne stagiaire 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 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 scolaire (septembre à août).

Est également considérée comme Personne stagiaire, une personne œuvrant à l'INRS dans le cadre d'un programme gouvernemental d'employabilité.

2.24 Promotion

Le passage d'une Personne salariée d'un poste à un autre dont le taux maximal de la classe est supérieur.

2.25 Rétrogradation

Le passage d'une Personne salariée d'un poste à un autre dont le taux maximal de la classe est inférieur.

2.26 Salaire de base

Salaire découlant de la classification d'une Personne salariée.

2.27 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.

2.28 Service

Unité administrative regroupant un ensemble d'activités dont la gestion est sous la responsabilité d'un(e) cadre.

2.29 Syndicat

Désigne le Syndicat des chercheurs de l'Université du Québec (SCUQ).

3 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION

3.1 Aux fins de négociation et d'application de la Convention, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des Personnes salariées régies par l'accréditation portant le numéro de dossier AQ-2000-2090, fusionnant les accréditations AQ-1004-2923, AQ-1004-3150 et AQ-1004-3151, et ce, conformément à la décision de la Commission des relations du travail rendue le 10 mars 2004.

3.2 La Convention s'applique à toutes les personnes salariées au sens du *Code du travail* et couvertes par l'accréditation en tenant compte des restrictions qui apparaissent aux clauses 3.3 à 3.9.

3.3 La Personne salariée contractuelle est assujettie aux dispositions de la Convention à l'exception des articles suivants :

- L'article 9 – Avancement et carrière;

Lorsqu'une Personne salariée contractuelle a un (1) an et plus d'ancienneté dans une même catégorie d'emploi, elle bénéficie de l'article 9 – Avancement et carrière, à l'exception de la clause 9.13;

- L'article 11 – Sécurité d'emploi;
- L'article 24 – Perfectionnement professionnel;

Lorsqu'une Personne salariée contractuelle a un (1) an et plus d'ancienneté, elle bénéficie des dispositions relatives au perfectionnement.

- L'article 26 – Régime de congé à traitement différé ou anticipé.

Elle bénéficie des avantages sociaux (pourvu que les régimes le permettent) et des congés parentaux prévus à l'[annexe 1](#). Son traitement, lors de son engagement, est déterminé selon le

plan de classification prévu à la clause 9.1 et, pour les groupes technique et professionnel, selon les clauses 9.7 et 9.8, premier alinéa. Par la suite, la clause 9.2 s'applique.

3.4 La Personne salariée remplaçante est assujettie aux dispositions de la Convention à l'exception des articles suivants :

- L'article 9 – Avancement et carrière;
- L'article 11 – Sécurité d'emploi;
- L'article 24 – Perfectionnement professionnel;
- L'article 26 – Régime de congé à traitement différé ou anticipé.

Elle bénéficie des avantages sociaux pourvu que les régimes le permettent et des congés parentaux prévus à l'[annexe 1](#). Son traitement, lors de son engagement, est déterminé selon le plan de classification prévu à la clause 9.1 et, pour les groupes technique et professionnel, selon les clauses 9.7 et 9.8, premier alinéa. Par la suite, la clause 9.2 s'applique.

3.5 La Personne salariée en probation bénéficie des avantages prévus à la Convention. Elle peut toutefois, exception faite de la Personne salariée de deux (2) ans et plus d'ancienneté, être remerciée de ses services en tout temps durant sa période de probation. Quant à la Personne salariée de deux (2) ans et plus d'ancienneté, les dispositions prévues au paragraphe d) de la clause 2.17 s'appliquent.

La Personne salariée en probation ne peut contester par Grief ou arbitrage l'interruption de sa période de probation.

L'Employeur fait parvenir à la Personne salariée en 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 doit payer à la Personne salariée en probation une (1) journée de salaire par jour de retard. La Personne salariée surnuméraire bénéficie des dispositions de la Convention énumérées à l'[annexe 2](#).

3.6 La Personne stagiaire n'est pas assujettie à la Convention. Cependant, une aide financière peut lui être accordée par l'INRS.

3.7 La Personne salariée à temps partiel bénéficie, au prorata de son horaire régulier de travail, de tous les droits et avantages accordés à la Personne salariée régulière à temps complet à condition qu'elle puisse les exercer. Ce prorata ne s'applique pas à l'article 22 – Congés sociaux.

3.8 Le fait qu'une personne exclue de l'unité d'accréditation accomplisse une partie des tâches exécutées par les personnes salariées couvertes par l'accréditation ne peut être la cause d'un classement inférieur ou de la mise à pied d'une Personne salariée couverte par le certificat.

3.9 Aucune entente portant sur les conditions de travail modifiant celles prévues à la Convention n'est valide entre l'Employeur et une Personne salariée à moins d'avoir reçu l'approbation écrite du Syndicat.

3.10 L'Employeur ne se sert pas délibérément de sous-traitances comme moyens de limiter le nombre de personnes salariées régies par l'accréditation émise en faveur du Syndicat.

- 3.11 Les personnes conseillères extérieures de chacune des deux (2) parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.

4 DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 4.1 L'Employeur conserve le droit et le devoir de diriger et d'administrer l'INRS conformément à sa fonction de recherche et d'enseignement, et ce, sous réserve des stipulations de la Convention.
- 4.2 À moins de dispositions contraires prévues à la Convention, l'Employeur agit normalement par son Service des ressources humaines dans ses relations avec le Syndicat.
- 4.3 La directrice ou le directeur de Centre ou de Service, agit comme personne représentante de l'Employeur auprès des personnes salariées dans le Centre ou le Service qu'elle ou il dirige. Il est de la responsabilité de la directrice ou du directeur de Centre ou de Service d'affecter, après consultation des personnes concernées, les personnes salariées aux différents projets de son Centre ou aux tâches qu'elles ont à accomplir dans le cadre de leur fonction.

5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.1 Toute nouvelle Personne salariée doit, dès son embauche, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat et payer la cotisation syndicale applicable. L'Employeur facilite une rencontre de toute nouvelle Personne salariée qui doit devenir membre du Syndicat avec la personne présidente du Syndicat ou une autre personne représentante du Syndicat.
- 5.2 a) Sous réserve des dispositions du Code du travail, toute Personne salariée membre du Syndicat à la signature de la Convention ou qui le devient par la suite doit en demeurer membre pour toute sa durée.
- b) L'Employeur n'est pas tenu de congédier une Personne salariée si le Syndicat l'a expulsée de ses rangs.
- 5.3 L'Employeur déduit du salaire qu'il verse à chaque Personne salariée un montant équivalant à la cotisation fixée par le Syndicat pour chacune de ses personnes membres selon ses règlements propres et indiqués par écrit à l'Employeur. Tout changement dans le montant de la cotisation prend effet à la deuxième paie qui suit la réception de l'avis de changement. Le montant ainsi versé par la Personne salariée est inscrit par l'Employeur sur les relevés aux fins d'impôt.
- 5.4 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur remet au Syndicat les sommes perçues le mois précédent selon les dispositions de la clause 5.3. L'Employeur met à la disposition du Syndicat le montant des déductions individuelles et le salaire de chaque Personne salariée par période de paie ainsi que le Centre ou le Service où elle travaille.
- 5.5 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un état détaillé des cotisations de l'année précédente. Cet état indique les nom, prénom et adresse des Personnes salariées qui ont cotisé ainsi que le montant total de la cotisation perçue par l'Employeur et remise au Syndicat.
- 5.6 Le Syndicat s'engage à tenir l'Employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'une Personne salariée.

- 5.7 Toute correspondance administrative au sujet des cotisations doit se faire entre l'Employeur et la personne trésorière du Syndicat.
- 5.8 L'Employeur rend disponibles au Syndicat les informations à jour des Personnes salariées comportant pour chacune les renseignements suivants :
- 1) nom et prénom, adresse, numéro de téléphone, Centre ou Service;
 - 2) classification (corps d'emploi, classe, échelon);
 - 3) statut (régulière, en probation, contractuelle, remplaçante ou surnuméraire);
 - 4) ancienneté;
 - 5) salaire;
 - 6) régime (temps plein, temps partiel);
 - 7) prime.
- 5.9 L'Employeur met à la disposition du Syndicat les informations suivantes :
- 1) la liste des nouvelles personnes salariées et la liste des personnes salariées dont le contrat a été renouvelé ou modifié en y indiquant les renseignements énumérés aux paragraphes 1), 2), 3) et 5) de la clause 5.8 ainsi que le nombre d'heures/semaine pour les personnes salariées à temps partiel;
 - 2) la liste des personnes salariées ayant quitté l'INRS durant cette période, en mentionnant le Centre ou le Service où elles travaillaient;
 - 3) les modifications de classement apportées;
 - 4) la liste de tout le personnel non couvert par l'accréditation en indiquant les noms et prénoms, le Centre ou Service, la fonction, le poste téléphonique, ainsi qu'une copie par courriel des Affichages internes visant à combler les postes exclus de l'accréditation à l'exclusion des personnes-cadres;
 - 5) au début de la période estivale, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des personnes étudiantes d'été ainsi que le nom du Centre ou Service où elles travaillent;
 - 6) mensuellement, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des nouvelles personnes stagiaires en y indiquant le nom de la Personne stagiaire et le Centre ou Service où s'effectue le stage ainsi que le type de stage. Avant leur entrée en fonction, l'Employeur envoie au Syndicat une copie du contrat d'engagement des personnes stagiaires dans le cadre d'un programme gouvernemental d'employabilité ainsi qu'un résumé des travaux qu'elles ont à effectuer.
- 5.10 L'Employeur fait parvenir au Syndicat copie de tout document remis aux personnes membres des commissions, conseils ou comités, ou tout document produit par ces organismes au sein desquels le Syndicat a été appelé à désigner ou à suggérer des personnes déléguées.

L'Employeur rend disponible 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 de ces organismes.

- 5.11 L'Employeur met à la disposition du Syndicat les informations contenues au contrat individuel des personnes salariées et indique, le cas échéant, qu'un préavis de non-renouvellement a été remis à une Personne salariée.

6 DROITS ET RESPONSABILITÉS

Discrimination et harcèlement

- 6.1 a) L'Employeur, par ses personnes représentantes, et le Syndicat, par ses personnes membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, directement ou indirectement à l'endroit de l'une de ses personnes représentantes ou de ses personnes 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 aucune forme de harcèlement ou de discrimination.

- 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 et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.
- 6.2 Aucune Personne salariée ne fait 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.

Intégrité professionnelle

- 6.3 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 la mise en œuvre des travaux relevant de la compétence des personnes salariées.
- 6.4 Aucune Personne salariée n'est tenue de signer un document technique ou un rapport scientifique ou professionnel qu'en toute conscience professionnelle, elle ne peut endosser.
- 6.5 La Personne salariée affirme solennellement qu'elle ne révélera ni ne fera connaître, sans y être dûment autorisée, les informations ou données dont elle aura connaissance dans l'exercice de sa fonction.
- 6.6 Il est convenu qu'au départ d'une Personne salariée, celle-ci n'emporte ni ne garde aucun document, rapport, projet, compilation, etc., résultant de son travail, à moins d'autorisation

de la directrice ou du directeur de Centre ou de Service. En cas de refus, la Personne salariée peut en appeler à la directrice ou au directeur scientifique.

- 6.7 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 requis dans l'exercice de sa fonction.

Droits à l'information

- 6.8 En tout temps, sur rendez-vous, toute Personne salariée peut, durant les heures régulières de travail, consulter son dossier officiel, ou copie de celui-ci, en présence d'une personne représentante de l'Employeur et, si elle désire, d'une personne représentante du Syndicat. La Personne salariée peut obtenir sur demande une copie de tout document apparaissant à son dossier.

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.

- 6.9 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 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 7.1 Le Syndicat peut afficher aux endroits prévus dans chaque Centre ou Service, ou faire circuler tout document de nature syndicale pourvu que sa source soit clairement identifiée.

- 7.2 Au moment de l'embauche, l'Employeur facilite le contact avec la personne déléguée syndicale et rend disponible à toute nouvelle Personne salariée une copie de la Convention. Une copie du plan de classification est également rendue disponible à toute nouvelle Personne salariée régulière et contractuelle.

- 7.3 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, téléphone incluant le coût de l'installation et de location mensuelle. Ce local, dans la mesure du possible, est situé dans la région de Montréal, de Québec ou de Varennes, selon la préférence exprimée par le Syndicat. Le remplacement de l'ordinateur et de l'imprimante est 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, aux tarifs établis et selon les normes d'utilisation en vigueur.

- 7.4 Pour tout Grief ou toute matière ayant trait à l'application de la Convention, toute Personne salariée peut être accompagnée d'une personne officielle ou d'une personne déléguée syndicale lors d'une convocation chez une personne représentante de l'Employeur.

- 7.5 Par l'entremise du Syndicat, l'Employeur s'engage à remettre à chaque Personne salariée couverte par l'accréditation au moment de la signature et qui en a fait la demande, le texte conforme de la Convention, ses annexes et lettres d'entente en version imprimée, dans les soixante (60) jours du dépôt au ministère du Travail. De plus, l'Employeur fournit au Syndicat cinquante (50) copies supplémentaires.

L'Employeur publie une version électronique de la présente Convention sur le site Web de l'[INRS](http://www.inrs.ca) : www.inrs.ca.

8 ANCIENNETÉ

- 8.1 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, une Personne salariée doit avoir acquis le statut de Personne salariée régulière, être remplaçante, contractuelle ou surnuméraire. Ce droit est rétroactif à la date de sa première embauche à la condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption d'emploi d'une durée égale ou supérieure à douze (12) mois.
- 8.2 L'[annexe 3](#) – Liste d'ancienneté des Personnes salariées au 1^{er} juin 2024 constitue, à la date de la signature de la Convention, la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées au service de l'Employeur à cette même date. L'Employeur rend disponible la liste d'ancienneté en date du 1^{er} juin de chaque année. L'ancienneté est établie en années et en jours.
- 8.3 Dans le cas d'une démission, la Personne salariée perd la reconnaissance de son ancienneté.

Dispositions applicables aux personnes salariées régulières

- 8.4 La Personne salariée régulière conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) dans le cas d'absence du travail par suite de maladie contractée ou d'accident subi lors de l'accomplissement du travail;
 - b) dans le cas d'absence du travail pour raison de maladie ou pour un accident autre qu'un accident de travail, pour une période n'excédant pas dix-huit (18) mois.
 - c) dans le cas d'absence du travail pour congé parental pour la période du congé; cette période inclut les congés sans traitement prévus à la section VI de l'article 23 – Droits parentaux;
 - d) dans le cas d'absence du travail pour service public pour une période n'excédant pas quarante (40) jours;
 - e) dans le cas d'absence du travail pour fin de perfectionnement prévu à l'article 24 – Perfectionnement professionnel;
 - f) dans le cas d'un congé sans traitement ou à traitement différé, pour la période du congé, mais sans excéder douze (12) mois ou l'équivalent dans le cas d'un congé à temps partiel;
 - g) dans le cas d'une affectation temporaire telle que prévue à l'article 39– Affectation temporaire.
- 8.5 Pour toute autre absence non rémunérée prévue à la Convention ou autrement autorisée par l'Employeur, ou dans le cas d'une mise à pied, jusqu'à l'expiration de la période prévue pour être sur la liste de rappel établie en vertu de l'article 11 – Sécurité d'emploi, la Personne salariée régulière conserve son ancienneté sans toutefois l'accumuler.

Dispositions applicables aux personnes salariées remplaçantes ou contractuelles

- 8.6 Aucune absence autorisée par l'Employeur n'interrompt l'emploi. De plus, la Personne salariée contractuelle ou remplaçante conserve et accumule son ancienneté en cas d'absence résultant de maladie, d'accident ou de congé parental, et ce, jusqu'à son retour au travail ou jusqu'à l'échéance de son contrat.

- 8.7 La Personne salariée conserve et accumule son ancienneté jusqu'à l'échéance de son contrat d'engagement, déduction faite des absences du travail non rémunérées.
- 8.8 a) La Personne salariée de trois (3) ans et plus d'ancienneté conserve, sans toutefois l'accumuler, son ancienneté à la suite d'un non-renouvellement de contrat jusqu'à l'expiration de la période prévue pour être sur la liste de rappel établie en vertu de l'article 37 – Contrat d'engagement.
- b) La Personne salariée de moins de trois (3) ans d'ancienneté perd la reconnaissance de son ancienneté à la suite d'un non-renouvellement de contrat. Cependant, si, après avoir quitté son emploi, la Personne salariée est réengagée dans un délai maximum de douze (12) mois en vertu de l'article 37 – Contrat d'engagement, elle reprend l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ.

9 AVANCEMENT ET CARRIÈRE

Classification

- 9.1 Les Personnes salariées sont régies par le plan de classification adopté par les parties. Une copie du plan de classification est rendue disponible à chaque Personne salariée de chaque Centre ou Service. Toute modification au plan de classification doit faire l'objet d'entente entre les parties avant qu'une telle modification entre en vigueur.

À l'embauche ou lors de la Promotion, de la Mutation ou de la Rétrogradation d'une Personne salariée, l'Employeur rend disponible à la Personne salariée une copie de la description de ses tâches.

- 9.2 L'avancement d'un échelon à l'autre à l'intérieur d'une même classe se fait chaque deux cent soixante (260) jours travaillés, d'absences rémunérées ou d'absences prévues à la clause 20.2.

Malgré le paragraphe précédent, dans le cas d'une Personne salariée à temps partiel ou dans le cas d'une Personne salariée bénéficiant d'un congé sans solde à temps plein ou à temps partiel, le passage d'un échelon à l'autre est reporté au prorata du temps travaillé chez l'Employeur, à la condition que ce congé n'ait pas été obtenu en vertu des articles suivants de la Convention : 22 - Congés sociaux, 24 - Perfectionnement professionnel, 27 - Absences pour activités syndicales, 28 - Absences pour services publics et affaires judiciaires ou 29 - Accidents de travail.

Changement de corps d'emploi

- 9.3 La Personne salariée qui estime accomplir habituellement des tâches caractéristiques d'un autre corps d'emploi exigeant des qualifications égales ou supérieures peut demander le changement de corps d'emploi selon la procédure décrite à la clause 9.4.

Mécanisme d'évaluation

- 9.4 Lorsqu'une Personne salariée désire changer de corps d'emploi, conformément à la clause 9.3, elle en fait la demande à sa directrice ou son directeur de Centre ou de Service et doit déposer, dans les meilleurs délais, un dossier justifiant sa demande. Si la Personne salariée ne dépose pas son dossier dans les trois (3) mois suivant la date de sa demande, celle-ci devient caduque. Le directeur de Centre ou de Service, dans les trente (30) jours suivant la réception de son dossier, procède à la formation d'un comité ad hoc d'évaluation prévu à la clause 9.5.

Une Personne salariée peut déposer annuellement un dossier à la directrice ou au directeur de Centre ou de Service pour évaluation.

- 9.5 Un comité ad hoc d'évaluation est formé par le directeur de Centre ou de Service. Le comité est composé de la directrice ou du directeur de Centre ou de Service qui le préside, d'une personne représentante du Service des ressources humaines et d'une personne représentante désignée par le Syndicat. Le comité peut s'adjoindre au besoin les personnes-ressources appropriées ou entendre la Personne salariée concernée.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables suivant la réception du dossier, le comité doit formuler sa recommandation. La décision de l'Employeur est communiquée par écrit à la Personne salariée dans les dix (10) jours ouvrables de la recommandation du comité. La décision de l'Employeur peut alors être matière à Grief.

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

- 1) soit le minimum de sa nouvelle classe;
- 2) soit l'échelon qui accorde une augmentation représentant au moins la différence entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe;
- 3) soit l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience et de scolarité reconnues et pertinentes de sa nouvelle classe;
- 4) si la Personne salariée est hors taux ou hors échelle, elle conserve son taux horaire, si celui-ci est supérieur au taux horaire prévu aux paragraphes 1), 2) et 3) de la présente clause.

Lors d'une Mutation, le taux de salaire de la Personne salariée (ou la personne hors taux ou hors échelle) demeure inchangé.

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

Engagement – groupes technique et professionnel

- 9.7 La Personne salariée du groupe technique ou professionnel qui, lors de l'engagement, ne possède que le minimum requis au plan de classification, est nommée au premier échelon de sa classe.

- 9.8 Lors de l'engagement, la Personne salariée du groupe technique ou professionnel qui possède plus que le minimum requis au plan de classification se voit attribuer un échelon de plus par année de scolarité pertinente supplémentaire et/ou par année d'expérience pertinente additionnelle. Elle ne peut cependant excéder le dernier échelon de sa classe.

En cours d'emploi, un échelon est accordé à la Personne salariée du groupe technique ou professionnel qui a complété des études de perfectionnement additionnelles aux exigences du corps d'emploi et pertinentes à l'emploi sauf pour la période où elle a été libérée avec solde pour le faire. Une année d'expérience est reconnue pour une année d'étude à temps plein ou son équivalent.

Appréciation de la contribution

- 9.9 L'appréciation de la contribution d'une Personne salariée est une rencontre d'échanges qui vise à favoriser la communication avec le ou la supérieur(e) immédiat(e) en suscitant une

occasion de discuter notamment du travail à accomplir, des défis rencontrés, des possibilités de développement et de la satisfaction au travail.

- 9.10 L'appréciation de la contribution d'une Personne salariée se fait annuellement, si besoin. Le ou la supérieur(e) immédiat(e) convoque la Personne salariée qui peut se faire accompagner d'un représentant syndical si elle le souhaite. Aucun document résultant de la rencontre ne peut être versé au dossier de la Personne salariée sans que celle-ci en ait pris connaissance et ait pu y ajouter ses commentaires ou obtenir, le cas échéant, des précisions écrites.

10 PLANCHER D'EMPLOI ET AFFICHAGE

- 10.1 Le nombre de postes réguliers couverts par l'accréditation de ces groupes au moment de la signature de la Convention est établi à cent dix (110) et constitue ainsi le plancher d'emploi. L'Affichage d'un poste à combler afin de respecter le plancher d'emploi doit, normalement, être effectué dans les trois (3) mois suivant la vacance.

Sous réserve de la clause 11.1, l'Employeur doit combler tout poste régulier occupé à la date de la signature de la Convention qui devient vacant, ou s'il le préfère, ouvrir et combler un autre poste régulier soit du groupe technique ou professionnel, soit du groupe aide technique, métiers et services ou bureau.

L'embauche de personnes salariées surnuméraires n'a pas pour effet de diminuer le nombre de postes existants ou d'éviter la création de postes requis par ce surcroît de travail.

L'utilisation d'une Personne stagiaire ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la création d'un poste régulier ou l'embauche d'une Personne salariée contractuelle, remplaçante ou surnuméraire, ou causer l'abolition d'un poste régulier ou le non-renouvellement de contrat d'une Personne salariée contractuelle ou remplaçante ou la mise à pied d'une Personne salariée surnuméraire.

Les seuls postes réguliers à temps partiel comptabilisés au plancher d'emploi sont ceux d'au moins vingt-huit (28) heures par semaine. Le premier poste régulier à temps partiel dont l'horaire régulier de travail est d'au moins vingt-huit (28) heures par semaine est comptabilisé comme étant un poste régulier au plancher d'emploi. Par la suite, un poste régulier est comptabilisé au plancher d'emploi lorsque le cumul des horaires réguliers de travail, de chacun des postes réguliers à temps partiel, totalise l'équivalent de trente-cinq (35) heures par semaine.

- 10.2 Durant dix (10) jours ouvrables, l'Employeur fait l'Affichage sur le site INRS.CA de tout poste à combler, sauf dans les cas prévus à la clause 2.20 et à l'article 11 – Sécurité d'emploi.

L'offre d'emploi, ainsi affichée, contient notamment le corps d'emploi, une description sommaire des tâches, les exigences normalement requises en scolarité et en expérience, le Centre ou le Service où le poste est à pourvoir, le minimum et le maximum de l'échelle de salaire de la fonction ainsi que les mentions « temps partiel » (inscription à titre indicatif d'un nombre d'heures approximatif), « contractuel », « remplaçant » le cas échéant. Une copie de l'offre d'emploi est transmise au Syndicat. Si l'offre d'emploi doit être réaffichée, le Syndicat doit en être averti.

- 10.3 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 au plan de classification;
- 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 trente (30) jours ouvrables du comblement du poste.

- 10.4 a) Pour les postes couverts par l'accréditation, l'Employeur considère prioritairement les candidatures venant de l'intérieur de l'accréditation.

Parmi les personnes candidates qui rencontrent les Exigences normales du poste affiché, l'Employeur accorde le poste à celle qui a le plus d'ancienneté. La responsabilité de démontrer l'incapacité de la personne à remplir les Exigences normales du poste incombe à l'Employeur.

- b) L'Employeur s'engage à respecter la durée du contrat d'une Personne salariée contractuelle qui détient un poste contractuel transformé en poste régulier suite à un Affichage, lorsque cette personne n'a pas obtenu ce poste régulier. Dans ce cas, la personne qui a obtenu le poste régulier l'occupe à la fin du contrat de la Personne salariée contractuelle.

L'Employeur, le cas échéant, tente de réaffecter la Personne salariée contractuelle de façon à permettre à la nouvelle personne titulaire du poste régulier de l'occuper dans les plus brefs délais.

- c) L'Employeur doit transmettre au Syndicat la liste des personnes salariées (en indiquant leur ancienneté) qui ont posé leur candidature ainsi que le nom de la personne candidate choisie dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin du processus de sélection. S'il y a retard dans le choix du candidat, l'Employeur informe sur demande le Syndicat des motifs du retard.

- 10.5 La Personne salariée en période de probation qui obtient un poste ainsi affiché, recommence au nouveau poste une période de probation de six (6) mois, si le poste obtenu implique un changement de Centre ou de Service. La période totale de probation d'une Personne salariée ne peut cependant excéder neuf (9) mois.

- 10.6 Malgré la clause 10.5, la personne candidate à qui un nouveau poste est attribué, suite à l'Affichage, est confirmée à son nouveau poste après une période d'essai maximale de quarante-cinq (45) jours ouvrables pendant lesquels elle s'est présentée au travail. Si la personne ne peut compléter la période d'essai ou si elle le désire, dans le même délai, elle est réintégrée dans ses fonctions, et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son emploi antérieur.

Dans un tel cas, la Personne salariée ou l'Employeur le cas échéant, transmet un avis écrit à cet effet, au moins cinq (5) jours avant la réintégration.

Le fardeau de la preuve de démontrer l'incapacité de la Personne salariée à occuper le poste incombe à l'Employeur.

- 10.7 La Personne salariée qui obtient un nouveau poste régulier suite à un Affichage voit son salaire fixé sur ce nouveau poste selon les règles prévues à la clause 9.6.

- 10.8 La modification du régime d'emploi de temps partiel à temps plein, pour une Personne salariée régulière, de plus d'un (1) an d'ancienneté, n'engendre pas d'Affichage.

- 10.9 Comblement des postes contractuels

- a) Sous réserve du paragraphe b) 4) de la présente clause, suite à l'Affichage d'un poste contractuel, il est loisible à toute Personne salariée régulière de poser sa candidature.

Sous réserve des clauses 11.4 B), 11.5 b) et 37.6 a) les candidatures provenant des Personnes salariées régulières seront examinées avant toute autre candidature. Parmi les personnes candidates régulières qui rencontrent les Exigences normales du poste affiché, l'Employeur accorde le poste à celle qui a le plus d'ancienneté.

- b) Lorsqu'une Personne salariée régulière obtient un poste contractuel par suite d'Affichage, les dispositions suivantes s'appliquent :
- 1) la Personne salariée régulière conserve son statut de Personne salariée régulière;
 - 2) la Personne salariée régulière est sujette à la période d'essai prévue à la clause 10.6;
 - 3) le poste régulier ainsi libéré peut, au choix de l'INRS, être affiché poste régulier, contractuel ou remplaçant ou être aboli, après la période d'essai prévue à la clause 10.6. Dans le cas où l'INRS l'affiche poste contractuel ou remplaçant, aucune Personne salariée régulière ne peut poser sa candidature sur cet Affichage;
 - 4) la Personne salariée régulière doit terminer le ou les projets initiaux requérant sa présence sur le poste avant de postuler sur un autre poste;
 - 5) à la fin de son affectation, les dispositions prévues à l'article 11 – Sécurité d'emploi s'applique.

11 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 11.1 Aucune Personne salariée régulière ayant douze (12) mois ou plus d'ancienneté à l'INRS n'est mise à pied par suite d'abolition de poste pour cause de :
- Changements techniques ou technologiques;
 - Modifications dans les procédés de travail;
 - Changements d'équipements;
 - Modification dans les structures administratives;
 - Changements dans l'orientation des activités d'un Centre ou d'un Service;
 - Changements dans la localisation géographique de Centres ou de Services;
 - Restrictions d'ordre financier, baisse ou perte de subvention;
 - Fermeture d'un Centre ou d'un Service.
- 11.2 Si l'Employeur envisage l'une ou l'autre des mesures mentionnées à la clause 11.1 et qui affectent des personnes salariées ayant la sécurité d'emploi, il en informe le Syndicat et les personnes salariées concernées au moins trois (3) mois (pour les cinq (5) premières raisons évoquées) et six (6) mois (dans le cas des trois (3) dernières raisons évoquées) avant que les changements ne soient effectifs. Après entente entre les parties, ces délais peuvent être d'une durée moindre. Toute Personne salariée concernée est rencontrée par le Service des ressources humaines, en présence d'un(e) représentant(e) syndical(e) afin d'expliquer la démarche de remplacement et répondre à ses questions.
- 11.3 Durant la période prévue au paragraphe précédent, le comité des relations du travail (CRT) doit alors étudier le cas des personnes salariées concernées en vue de leur remplacement compte tenu de leurs qualifications et des possibilités qui s'offrent. Le CRT entend toute Personne salariée qui en fait la demande. Si une entente intervient, les dispositions

s'appliquent à l'expiration du délai prévu à la clause précédente, ou dans un délai moindre, si les parties sont d'accord.

- 11.4 À défaut d'entente entre les parties et malgré les autres dispositions de la Convention, les mesures suivantes 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) Si un poste équivalent¹ est vacant, la Personne salariée y est replacée sans Affichage à la condition de satisfaire aux Exigences normales du poste. Si plusieurs postes équivalents sont vacants, le choix du poste appartient à la Personne salariée. Cette personne ainsi replacée est assujettie à la période d'essai prévue au paragraphe 10.6. Si la Personne salariée refuse d'être replacée à un poste équivalent, elle est réputée avoir démissionné.

L'Employeur donne priorité à des postes équivalents de la même accréditation syndicale. À défaut d'un poste équivalent dans l'accréditation SCUQ, si un tel poste est disponible dans une autre accréditation syndicale, celui-ci est octroyé, sans Affichage à l'externe, à la Personne salariée. La Personne salariée est alors transférée dans l'autre accréditation et conserve son ancienneté.

Si le poste équivalent vacant nécessite le déplacement de la Personne salariée à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail, et que cette personne refuse d'y être replacée, elle peut se prévaloir des dispositions de l'alinéa 11.4 B) ou bénéficier des dispositions de la clause 11.5.

Si le poste équivalent vacant implique un régime d'emploi (temps plein, temps partiel) différent et que la Personne salariée refuse d'y être replacée, cette personne peut se prévaloir des dispositions de l'alinéa 11.4 B).

- B) Si le remplacement de la Personne salariée ne peut être effectué selon l'alinéa 11.4 A) ci-dessus, cette personne est replacée provisoirement à son choix :

- a) à un poste vacant dont le maximum de l'échelle de salaire est inférieur et pour lequel elle répond aux Exigences normales. Si plusieurs postes sont vacants, le choix du poste lui appartient.

Durant cette période, la Personne salariée ainsi replacée peut, à sa demande, être replacée à nouveau sans Affichage à un poste vacant dont le maximum de l'échelle de salaire est supérieur à celui sur lequel elle a été replacée et qui correspond davantage à ses qualifications;

ou

- b) sur un projet spécifique ou sur un contrat, d'une durée prévue de plus d'un (1) mois pour lequel l'Employeur embaucherait normalement une Personne salariée surnuméraire, contractuelle ou remplaçante.

Si durant cette période un poste dont le maximum de l'échelle est inférieur à celui du poste aboli devient vacant, la Personne salariée peut, à sa demande,

¹ Un poste est équivalent si le maximum de la classe salariale est identique à celui du poste fermé et s'il correspond aux qualifications de la Personne salariée.

y être remplacée sans Affichage à la condition de satisfaire aux Exigences normales du poste.

Au terme du projet spécifique ou du contrat, la Personne salariée bénéficie à nouveau du choix prévu au présent paragraphe.

Si, durant la période de son remplacement provisoire, un poste équivalent pour lequel la Personne salariée répond aux Exigences normales devient vacant, cette personne y est remplacée sans Affichage.

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 11.4 B).

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.

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

- 11.5 Si la Personne salariée refuse d'être remplacée selon les modalités prévues à l'alinéa 11.4 B), elle peut :
- a) soit démissionner et recevoir une indemnité de séparation équivalant à un (1) mois de salaire par année de Service jusqu'à concurrence de six (6) mois;
 - b) soit être inscrite sur la liste de rappel pendant une période maximale de douze (12) mois et recevoir, lorsqu'elle n'est plus sur la liste de rappel, l'indemnité qu'elle aurait reçue au moment de son inscription sur la liste de rappel. Toutefois, durant sa période de douze (12) mois d'inscription sur la liste de rappel, la Personne salariée peut, à tout moment, demander par écrit d'être retirée de cette liste et recevoir l'indemnité de séparation. Si pendant la période de l'inscription sur la liste de rappel, elle refuse un rappel sur un poste équivalent à celui qu'elle occupait, elle est réputée avoir démissionné et ne bénéficie pas de l'indemnité de séparation.
- 11.6 Pour permettre à la Personne salariée visée à la clause 11.4 d'occuper efficacement le poste, le CRT recommande une mise à niveau, s'il le juge approprié. Dans le cas où la mise à niveau consiste en des cours de formation, la Personne salariée régulière est libérée sans perte de salaire lorsque la formation a lieu durant les heures normales de travail. Les frais de scolarité sont assumés par l'Employeur.
- 11.7 Dans le cas où le remplacement implique un changement de domicile de la Personne salariée, l'Employeur s'engage à payer les frais de déménagement selon les normes en vigueur.
- 11.8 Une Personne salariée régulière ne peut voir son poste régulier aboli s'il y a dans l'unité de travail² une Personne salariée contractuelle, remplaçante ou surnuméraire occupant la fonction visée par l'abolition. Dans ce cas, l'Employeur procède d'abord à la mise à pied, ou le cas échéant, aux non-renouvellements de contrat dans l'ordre suivant et inversement à l'ordre d'ancienneté :
- 1) surnuméraires;

² L'unité de travail désigne le plus petit groupe de personnes salariées travaillant sous l'autorité d'un même responsable.

- 2) contractuel(le)s, remplaçant(e)s;
- 3) Personnes salariées en probation, personnes salariées n'ayant pas la sécurité d'emploi.

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.

- 11.9 Dans le cas d'abolition d'un poste régulier dans une unité de travail de recherche, la Personne salariée régulière ayant le moins d'ancienneté, qui se retrouve dans la fonction visée par l'abolition, est replacée. Par la suite, les dispositions du présent article s'appliquent à cette Personne salariée.

12 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

- 12.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme interlocuteur et partenaire valables pour la réalisation de certains de ses objectifs et, à cette fin, un comité consultatif est institué sous le nom de Comité des relations du travail le (CRT).
- 12.2 Malgré le mécanisme de procédure de règlement des Grievs prévu à la Convention, le CRT est un comité consultatif paritaire permanent, chargé d'examiner toute question susceptible de maintenir, d'améliorer ou de développer les relations du travail que lui soumettent l'Employeur ou le Syndicat ou deux (2) personnes membres du comité.
- 12.3 Dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la signature de la Convention, chaque partie nomme ses personnes représentantes et en informe l'autre par écrit.
- 12.4 Le CRT est composé de quatre (4) personnes membres du Syndicat choisies par ce dernier et de quatre (4) personnes représentantes de l'Employeur. Le CRT peut s'adjoindre les personnes qu'il juge à propos.
- 12.5 Le CRT se réunit sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties.
- 12.6 Le CRT se réunit, normalement, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant une telle demande. Un avis écrit et l'ordre du jour comportant tout point que veut y inscrire l'une de ses personnes membres, l'Employeur ou le Syndicat, doivent être communiqués aux personnes membres du comité au moins deux (2) jours ouvrables avant cette réunion. Cet avis est remis au Syndicat et à l'Employeur.
- 12.7 Le procès-verbal d'une réunion du CRT doit être adopté séance tenante ou à la réunion subséquente et signé par une personne représentante des deux parties. La transcription du procès-verbal est transmise à chacune des personnes membres et à chacune des parties dans les dix (10) jours ouvrables de son adoption.
- 12.8 Les parties s'emploient à rechercher des solutions appropriées pour les problèmes discutés au CRT et à formuler des recommandations à l'autorité compétente chez l'Employeur. En cas de désaccord sur les solutions à suggérer, les personnes représentantes de chaque partie au CRT peuvent soumettre un rapport et des recommandations distinctes à l'autorité compétente concernée. Un avis écrit de la décision de l'Employeur est transmis au CRT dans les meilleurs délais.

13 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 13.1 En tout temps, une Personne salariée peut rencontrer une personne représentante de l'Employeur pour tenter de régler avec elle tout problème, sans préjudice à la procédure

de Grief. À cette occasion, la Personne salariée peut se faire accompagner d'une personne déléguée syndicale.

Une Personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par une personne supérieure pour l'unique raison qu'elle a déposé un Grief.

Aucune pression ou menace n'est 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.

13.2 Première étape

- a) Lorsqu'une Personne salariée ou le Syndicat en son nom, au nom de la Personne salariée ou au nom de plusieurs personnes salariées, désire présenter un Grief, elle doit le faire dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le Grief découle, ce délai étant de trente (30) jours ouvrables dans les cas d'une mesure disciplinaire, d'une Promotion, d'une Mutation ou d'une Rétrogradation, mais sans excéder un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au Grief.

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 trente (30) jours 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'événement.

Un Grief doit être formulé par écrit et remis à la directrice ou au directeur du Centre ou du Service concerné, avec copie à la directrice ou au directeur du Service des ressources humaines et à la personne présidente du Syndicat, sous réserve de la clause 36.1. Toutefois, lorsque la Personne salariée ou le Syndicat soumet au CRT un problème pouvant occasionner ou ayant occasionné un Grief, les délais de prescription ci-dessus cessent de courir sur réception par l'Employeur de l'avis de convocation du CRT et recommencent à courir le jour suivant la réunion du CRT.

- b) Dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du Grief, la directrice ou le directeur du Centre ou du Service répond par écrit aux personnes salariées concernées avec copie au Syndicat.

Deuxième étape

- c) À défaut du règlement du Grief à l'étape prévue à la clause 13.2 b), ce Grief est transmis par la Personne salariée ou le Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables de l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables mentionnés à la clause 13.2 b), à la directrice ou au directeur du Service des ressources humaines.

Troisième étape

- d) À défaut du règlement du Grief dans les dix (10) jours ouvrables de sa soumission à la directrice ou au directeur du Service des ressources humaines, le Syndicat peut, dans les dix (10) jours ouvrables de l'expiration du délai précédent, soumettre le Grief à l'arbitrage, à défaut de quoi, il est réputé être retiré par le Syndicat.
- e) Dans le délai prévu à la clause 13.2 d), le Syndicat informe l'Employeur de son intention de soumettre le Grief à l'arbitrage. Dès que l'avis est reçu par l'Employeur, le délai de dix (10) jours ouvrables cesse de courir. Les parties se rencontrent alors pour s'entendre sur le choix d'une personne arbitre et fixer le moment de l'audition après entente avec la personne arbitre désignée.

f) À défaut d'entente sur le choix de la personne arbitre, l'une ou l'autre des parties en demande la nomination selon les dispositions du Code du travail.

13.3 Une erreur technique dans la formulation d'un Grief n'en affecte pas la validité. La personne plaignante ou le Syndicat, le cas échéant, peut amender en tout temps son Grief pour autant qu'un tel amendement n'en modifie pas la nature.

Le Grief signé et daté doit indiquer sommairement la nature de la plainte eu égard aux dispositions de la Convention.

13.4 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par une entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat. Le Grief de l'Employeur est soumis aux mêmes règles et délais.

Toutefois, 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.

13.5 La personne arbitre décide des Griefs conformément aux dispositions de la Convention; elle ne peut ni la modifier ni y ajouter ou en soustraire quoi que ce soit.

13.6 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage. Les frais et honoraires de la personne arbitre sont payés à parts égales par le Syndicat et l'Employeur.

13.7 En matière disciplinaire, la personne arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur; elle peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

13.8 La personne arbitre doit, si possible, rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date où la preuve est terminée. La personne arbitre peut cependant s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle est rendue après l'expiration du délai prévu. La personne arbitre doit, sans délai, communiquer la décision à chacune des parties, en leur faisant parvenir une copie signée.

13.9 La décision de la personne arbitre lie les parties et doit être exécutée dans les meilleurs délais ou avant l'expiration du délai prévu à la sentence s'il y a lieu.

13.10 Les Griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération peuvent être soumis en tout temps et la Personne salariée a droit au montant total auquel elle aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération n'avait pas été commise.

13.11 Lorsque le Grief comporte une réclamation monétaire, la personne ou le Syndicat en son nom qui a posé le Grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant la décision de la personne arbitre sur le droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le Grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé à la même personne arbitre lui soumet la question pour décision finale.

13.12 Un Grief collectif touchant les personnes salariées de plusieurs Centres ou Services peut être présenté par le Syndicat directement à la deuxième étape.

13.13 Lorsque l'Employeur modifie des conditions de travail autres que celles prévues dans la Convention, la Personne salariée qui se croit lésée, peut formuler un Grief pourvu que le CRT ait déjà étudié le problème. Les délais de prescription prévus dans le présent article cessent de courir sur réception par l'Employeur de l'avis de convocation du CRT et

recommencent à courir le jour suivant la réunion du CRT. Il appartient à l'Employeur de faire la preuve que sa décision est fondée sur un motif raisonnable. La personne arbitre ne peut alors qu'entériner ou annuler la décision de l'Employeur, avec possibilité dans ce dernier cas, d'ordonner que le préjudice réel subi par la Personne salariée soit compensé.

14 DURÉE DU TRAVAIL

Horaire normal

- 14.1 a) La Semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de travail de sept (7) heures chacun. Ce travail, normalement, s'effectue entre huit heures (8) et dix-sept heures (17), du lundi au vendredi inclusivement.
- b) La Semaine régulière de travail pour le personnel de métiers et services est de trente-huit heures et trois quarts (38 $\frac{3}{4}$) réparties en cinq (5) jours de travail de sept heures et trois quarts (7 $\frac{3}{4}$) chacun.
- c) La Personne salariée à temps partiel, engagée sur un poste, peut accepter de prolonger ses heures de travail jusqu'à concurrence de la journée ou de la semaine normale de travail des personnes salariées de même corps d'emploi qui travaillent à temps complet. Les heures ainsi travaillées sont rémunérées au taux de salaire prévu pour leur corps d'emploi.
- d) Cependant, malgré ce qui précède, à la demande d'une Personne salariée ou de la directrice ou du directeur de Centre ou de Service, et après entente entre eux, la Semaine régulière de travail peut comporter un horaire quotidien ou hebdomadaire différent de celui précisé aux paragraphes précédents. Chaque jour travaillé selon le nouvel horaire doit respecter une prestation minimale de travail de quatre (4) heures, à l'exception des Personnes salariées surnuméraires. L'entente conclue alors, constitue la semaine régulière et la Journée régulière de travail de la Personne salariée.
- 14.2 Toute Personne salariée doit prendre une pause non rémunérée pour le repas d'une durée minimale de trente (30) minutes et maximale d'une (1) heure. La Personne salariée a aussi droit à une pause rémunérée de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. Ces pauses peuvent être juxtaposées à la pause pour le repas. Les pauses ne peuvent pas être utilisées pour raccourcir la journée de travail.

Horaire d'été

- 14.3 Pour la période du 24 juin au premier lundi de septembre de chaque année, la Semaine régulière de travail est réduite à trente-deux (32) heures sans réduction de salaire pour les personnes salariées dont la Semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures et à trente-cinq heures et trois quarts (35 $\frac{3}{4}$) sans réduction de salaire pour les personnes salariées dont la Semaine régulière de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 $\frac{3}{4}$). Cette réduction est applicable à l'après-midi de la dernière journée de la semaine.

Dans les cas où il est impossible de réduire le nombre d'heures de travail durant cette période, les personnes salariées concernées sont payées au taux de travail supplémentaire applicable pour les heures où elles auraient eu droit de bénéficier de la réduction des heures de travail. Cette réduction d'heures se fera au prorata des heures travaillées pour les personnes salariées à temps partiel.

- 14.4 Aux fins d'application de la Convention, la journée durant laquelle s'applique la réduction des heures de travail prévue à la clause 14.3 est réputée équivaloir à une journée complète.

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).

Toutefois, la prise d'un congé de maladie un vendredi pendant la période couverte à la clause 14.3, entraîne une déduction de quatre (4) heures de la banque.

Horaire de quatre (4) jours

14.5 L'horaire de quatre (4) jours est implanté pour les Personnes salariées à temps complet, après entente entre les parties au cours de la période prévue aux clauses 14.3 et 14.4. L'horaire de quatre (4) jours débutera au plus tôt dans la semaine complète suivant le congé férié du 1^{er} juillet.

Les parties s'engagent à examiner des aménagements possibles aux horaires de travail des Centres ou Services, compte tenu des besoins de l'Employeur.

14.6 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 à temps complet désirant obtenir un tel horaire présente à son supérieur immédiat, au moins vingt (20) Jours ouvrables avant la mise en application de l'horaire d'été, le formulaire dûment rempli, distribué à cet effet par le Service des ressources humaines en avril - mai et indiquant la date de mise en application de l'horaire souhaité.

A) 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) par semaine, soit :

- du lundi au mercredi, entre 7 h 15 et 12 h et 12 h 45 et 17 h et le jeudi, entre 7 h 30 et 12 h et 12 h 45 et 17 h;
- du mardi au jeudi, entre 7 h 15 et 12 h et 12 h 45 et 17 h et le vendredi, entre 7 h 30 et 12 h et 12 h 45 et 17 h;
- incluant une période rémunérée de quinze (15) minutes de repos par demi-journée de travail;
- ou tout autre horaire accepté par le supérieur immédiat et la Personne salariée concernée.

B) La Personne salariée travaillant selon l'horaire prévu à la clause 14.5, conserve celui-ci pour toute la période estivale.

3. Conditions de travail applicables aux Personnes salariées ayant un horaire de quatre (4) jours en vertu de la présente entente.

Toutes les dispositions de la convention collective 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.

- B) 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 d'absence durant la période de l'entente.

- C) Congés sociaux

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.

- D) 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 collective. 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) ou neuf (9) heures selon le cas, 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).

- E) Aux fins de l'application de l'article 15 -Travail supplémentaire :

a) Pour les personnes salariées travaillant trente-deux heures par semaine (32), 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.

b) Pour les personnes salariées travaillant trente-cinq heures et trois quarts (35,75) semaine, la journée de travail de huit heures et trois quarts (8,75) ou neuf (9) heures selon le cas 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.

- F) 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.

15 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 15.1 Tout travail qu'une Personne salariée exécute après autorisation de la directrice ou du directeur de Centre ou de Service, en dehors de la Journée régulière de travail ou de la Semaine régulière de travail, telle que définie à l'article 14 – Durée du travail, est considéré comme du travail supplémentaire.
- 15.2 Le travail supplémentaire n'est pas obligatoire et ne peut être exécuté qu'en accord avec la Personne salariée concernée.
- 15.3 Le 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^e) jour de repos hebdomadaire;
 - c) malgré les dispositions prévues aux paragraphes a) et b) ci-dessus mentionnées, 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 21.1, qui travaille un samedi ou un dimanche ou qui travaille plus de quarante (40) heures par semaine, ou plus de trente-sept (37) heures pendant la période prévue à la clause 14.3, est rémunérée au taux du travail supplémentaire applicable.
- 15.4 La demande de paiement du travail supplémentaire doit normalement être produite dans les trente (30) jours de la date d'accomplissement du travail supplémentaire.
- 15.5 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 suivant la réception de demande de paiement prévue à la clause 15.4. À l'occasion des vacances et du congé des Fêtes, le paiement ci-haut mentionné est retardé d'une période de paie additionnelle.
- 15.6 Il est loisible à la Personne salariée de reprendre en congé, au taux prévu à la clause 15.3, le temps supplémentaire effectué ou de l'ajouter à sa période normale de vacances, après entente avec le directeur de son Centre ou de son Service. À la fin d'une année de référence, la Personne salariée ne peut, en aucun cas, avoir plus de dix (10) jours accumulés; l'excédent est payé dans les 30 jours suivants le 31 mai de l'année visée.
- 15.7 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.

16 RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL

- 16.1 En aucun cas, la rémunération d'une Personne salariée n'est inférieure à l'équivalent de deux (2) heures à taux double, lorsqu'une Personne salariée a terminé ses heures régulières de travail et qu'elle est rappelée par la suite pour effectuer du travail supplémentaire.
- 16.2 La clause 16.1 ne s'applique pas si la Personne salariée effectue le travail en temps supplémentaire immédiatement avant ou après les heures régulières de travail.

16.3 Dans le cas de rappel durant la période de vacances annuelles d'une Personne salariée ou à l'occasion des jours fériés énumérés à la clause 21.1, tout travail effectué est rémunéré à taux double en plus de son salaire régulier et un minimum de quatre (4) heures est garanti à la Personne salariée ainsi déplacée.

17 VERSEMENT DU SALAIRE

17.1 Le salaire de la personne lui est versé tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi de paie coïncide avec un jour férié, le salaire est versé le Jour ouvrable précédent.

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

17.3 À la demande de la Personne salariée, l'Employeur, dans les cinq (5) jours ouvrables de son départ, remet un état signé des montants dus 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.

18 SALAIRES

18.1 Les échelles de salaire de l'INRS en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2022 et 2023³.

Echelles salariales au 1^{er} décembre 2022
Syndicat des chercheurs de l'Université du Québec (SCUQ)

échelon	Classe													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	23,04 \$	23,40 \$	24,39 \$	25,33 \$	26,39 \$	27,21 \$	28,01 \$	28,78 \$	29,36 \$	29,79 \$	30,08 \$	30,23 \$	33,18 \$	36,86 \$
2	23,44 \$	23,96 \$	25,05 \$	26,07 \$	27,22 \$	28,08 \$	28,76 \$	29,73 \$	30,55 \$	31,42 \$	31,85 \$	32,12 \$	35,06 \$	38,72 \$
3	23,84 \$	24,54 \$	25,71 \$	26,80 \$	28,05 \$	28,94 \$	29,52 \$	30,73 \$	31,73 \$	33,05 \$	33,62 \$	33,99 \$	36,92 \$	40,58 \$
4	24,25 \$	25,12 \$	26,36 \$	27,54 \$	28,87 \$	29,82 \$	30,27 \$	31,67 \$	32,93 \$	34,69 \$	35,41 \$	35,86 \$	38,79 \$	42,44 \$
5		25,69 \$	27,02 \$	28,27 \$	29,66 \$	30,69 \$	31,02 \$	32,67 \$	34,13 \$	36,34 \$	37,21 \$	37,73 \$	40,68 \$	44,30 \$
6			27,68 \$	29,00 \$	30,50 \$	31,55 \$	31,80 \$	33,62 \$	35,33 \$	37,98 \$	38,97 \$	39,60 \$	42,55 \$	46,15 \$
7				29,75 \$	31,33 \$	32,40 \$	32,57 \$	34,61 \$	36,54 \$	39,61 \$	40,75 \$	41,46 \$	44,43 \$	48,01 \$
8					32,15 \$	33,29 \$	33,34 \$	35,56 \$	37,72 \$	41,27 \$	42,53 \$	43,34 \$	46,31 \$	49,89 \$
9						34,14 \$	34,09 \$	36,56 \$	38,92 \$	42,89 \$	44,31 \$	45,22 \$	48,18 \$	51,73 \$
10							34,85 \$	37,50 \$	40,10 \$	44,54 \$	46,08 \$	47,09 \$	50,05 \$	53,59 \$
11								35,59 \$	38,51 \$	41,31 \$	46,16 \$	47,87 \$	48,96 \$	51,92 \$
12									36,37 \$	39,45 \$	42,50 \$	47,81 \$	49,64 \$	50,84 \$
13													51,44 \$	52,73 \$
14														55,67 \$
15														
														57,55 \$
														61,04 \$
														62,91 \$

³ Pour obtenir un taux de salaire annuel la Personne salariée travaillant trente-cinq (35) heures par semaine doit multiplier son taux horaire par mille huit cent vingt-six virgule trois (1 826,3) heures.

Pour obtenir un taux de salaire annuel la Personne salariée travaillant trente-huit virgule soixante-quinze (38,75) heures par semaine doit multiplier son taux horaire par deux mille vingt-deux (2 022) heures.

Échelles salariales au 1^{er} décembre 2023
Syndicat des chercheurs de l'Université du Québec (SCUQ)

échelon	Classe													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	23,73 \$	24,10 \$	25,12 \$	26,09 \$	27,18 \$	28,03 \$	28,85 \$	29,64 \$	30,24 \$	30,68 \$	30,98 \$	31,14 \$	34,18 \$	37,97 \$
2	24,14 \$	24,68 \$	25,80 \$	26,85 \$	28,04 \$	28,92 \$	29,62 \$	30,62 \$	31,47 \$	32,36 \$	32,81 \$	33,08 \$	36,11 \$	39,88 \$
3	24,56 \$	25,28 \$	26,48 \$	27,60 \$	28,89 \$	29,81 \$	30,41 \$	31,65 \$	32,68 \$	34,04 \$	34,63 \$	35,01 \$	38,03 \$	41,80 \$
4	24,98 \$	25,87 \$	27,15 \$	28,37 \$	29,74 \$	30,71 \$	31,18 \$	32,62 \$	33,92 \$	35,73 \$	36,47 \$	36,94 \$	39,95 \$	43,71 \$
5		26,46 \$	27,83 \$	29,12 \$	30,55 \$	31,61 \$	31,95 \$	33,65 \$	35,15 \$	37,43 \$	38,33 \$	38,86 \$	41,90 \$	45,63 \$
6			28,51 \$	29,87 \$	31,42 \$	32,50 \$	32,75 \$	34,63 \$	36,39 \$	39,12 \$	40,14 \$	40,79 \$	43,83 \$	47,53 \$
7				30,64 \$	32,27 \$	33,37 \$	33,55 \$	35,65 \$	37,64 \$	40,80 \$	41,97 \$	42,70 \$	45,76 \$	49,45 \$
8					33,11 \$	34,29 \$	34,34 \$	36,63 \$	38,85 \$	42,51 \$	43,81 \$	44,64 \$	47,70 \$	51,39 \$
9						35,16 \$	35,11 \$	37,66 \$	40,09 \$	44,18 \$	45,64 \$	46,58 \$	49,63 \$	53,28 \$
10							35,90 \$	38,63 \$	41,30 \$	45,88 \$	47,46 \$	48,50 \$	51,55 \$	55,20 \$
11								36,66 \$	39,67 \$	42,55 \$	47,54 \$	49,31 \$	50,43 \$	53,48 \$
12									37,46 \$	40,63 \$	43,78 \$	49,24 \$	51,13 \$	52,37 \$
13												52,98 \$	54,31 \$	57,34 \$
14													54,81 \$	56,23 \$
15														64,80 \$

Majoration des taux et échelles de salaire

18.2 a) du 1^{er} décembre 2022 au 30 novembre 2023

À compter du 1^{er} décembre 2022, les taux et les échelles de salaire applicables au 30 novembre 2022 sont majorés de trois virgule cinq pour cent (3,5 %).

b) du 1^{er} décembre 2023 au 30 novembre 2024

À compter du 1^{er} décembre 2023, les taux et les échelles de salaire applicables au 30 novembre 2023 sont majorés de trois pour cent (3%).

c) du 1^{er} décembre 2024 au 30 novembre 2025

À compter du 1^{er} décembre 2024, les taux et les échelles de salaire applicables au 30 novembre 2024 sont majorés du pourcentage équivalent à l'IPC⁴ avec un minimum d'un virgule cinquante pour cent (1,50 %) et un maximum de deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75 %).

d) du 1^{er} décembre 2025 au 30 novembre 2026

À compter du 1^{er} décembre 2025, les taux et les échelles de salaire applicables au 30 novembre 2025 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 soixante-quinze pour cent (2,75 %).

e) du 1^{er} décembre 2026 au 31 mai 2027

À compter du 1^{er} décembre 2026, les taux et les échelles de salaire applicables au 30 novembre 2026 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 soixante-quinze pour cent (2,75 %).

18.3 Personne salariée hors taux ou hors échelle

4 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 de l'année précédente à août de l'année en cours) pour établir le pourcentage versé au 1^{er} décembre de la même année.

- a) La Personne salariée dont le salaire au 30 novembre est supérieur à celui déterminé par sa classification dans l'échelle de salaire bénéficié, à la date de majoration des salaires, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au taux maximum de son échelle de salaire au 1^{er} décembre de la période en cause.
 - b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe a) de la présente clause a pour effet de situer au 1^{er} décembre une Personne salariée qui était hors taux au 30 novembre précédent à un salaire inférieur à celui déterminé par sa classification, le taux minimum est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette Personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon.
 - c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation applicable au maximum de l'échelle de salaire et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes a) et b) de la présente clause lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire. Le montant forfaitaire est versé à chaque période de paie de l'année en cours.
- 18.4 La Personne salariée en place au moment de la signature de la Convention conserve la classification et l'échelon qui lui étaient attribués à la date de la signature de la présente Convention.
- 18.5 La Personne salariée, engagée après la signature de la Convention, est intégrée dans l'échelle conformément à son classement établi en vertu de l'article 9 – Avancement et carrière.
- 18.6 Primes 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 (15) heures et vingt-quatre (24) heures reçoit, à compter du 1^{er} décembre 2022, une prime de quatre-vingt-six cents (0,86 \$) pour chaque heure effectivement travaillée, et au 1^{er} décembre 2023, une prime de quatre-vingt-neuf cents (0,89 \$) et ceci, pour la durée de la Convention.

Par la suite, cette prime est majorée selon les paramètres prévus à la clause 18.2.
 - b) Prime de nuit

Toute Personne salariée dont la moitié ou plus de ses heures régulières de travail intervient entre zéro (0) et huit (8) heures reçoit, à compter du 1^{er} décembre 2022, une prime de un dollar et trente-cinq cents (1,35 \$) pour chaque heure effectivement travaillée, et au 1^{er} décembre 2023, une prime de un dollar et trente-neuf cents (1,39 \$) et ceci, pour la durée de la Convention.

Par la suite, cette prime est majorée selon les paramètres prévus à la clause 18.2.
 - 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.

Primes de responsabilité

- 18.7 La personne agente de recherche ou agente de laboratoire qui, après approbation de la directrice ou du directeur de Centre, est appelée à diriger un projet de recherche, reçoit une prime de responsabilité pendant la période où elle dirige ce projet de recherche.

Cette prime est constituée d'une majoration de cinq pour cent (5 %) de son salaire annuel pendant la durée du projet sans toutefois que les montants ainsi versés excèdent cinq pour cent (5 %) du financement extérieur obtenu pour la réalisation du projet.

- 18.8 Lorsque l'Employeur désigne une personne technicienne pour diriger de façon continue et régulière le travail de personnes techniciennes de la même classe que la sienne, son taux de salaire régulier est majoré, pour chaque heure effectivement travaillée, d'un dollar et vingt-quatre cents (1,24 \$) à compter du 1^{er} décembre 2022 et d'un dollar et vingt-huit cents (1,28 \$) à compter du 1^{er} décembre 2023.

Par la suite, cette prime est majorée selon les paramètres prévus à la clause 18.2. 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.

- 18.9 Prime de disponibilité

La Personne salariée qui demeure en disponibilité est avisée au préalable par l'Employeur. 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, à compter de la date de signature de la Convention, une prime équivalant à une (1) heure à son taux de salaire régulier pour chaque période de huit (8) heures durant laquelle elle demeure ainsi en disponibilité, et ceci, pour la durée de la Convention.

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 15 - Travail supplémentaire et 16 - 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 du secteur de travail concerné qui effectuent habituellement le travail requis. Toute disponibilité est facultative.

19 RÉTROACTIVITÉ

- 19.1 a) 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.
- b) 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 le 1^{er} décembre 2022 (Promotion, Rétrogradation) au prorata des heures rémunérées depuis le 1^{er} décembre 2022.

Le paiement des montants dus est effectué dans les soixante (60) jours ouvrables de la signature de la Convention. Un montant de rétroactivité inférieur à dix (10) dollars n'est pas payable. Aux fins du présent paragraphe, l'expression heures rémunérées désigne :

- 1) les heures déjà rémunérées par l'Employeur pendant une absence du travail pour maladie;
- 2) les heures déjà rémunérées au taux régulier;
- 3) les heures travaillées en temps supplémentaire et déjà rémunérées au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %);

- 4) les heures travaillées en temps supplémentaire et déjà rémunérées au taux régulier majoré de cent pour cent (100 %).
- c) Malgré les paragraphes précédents, l'Employeur verse la rétroactivité à la Personne salariée retraitée depuis le 1^{er} décembre 2022. Dans le cas du décès de la Personne salariée survenu depuis le 1^{er} décembre 2022, l'Employeur verse aux personnes ayants droit le montant de rétroactivité auquel la Personne salariée aurait eu droit.
- d) Malgré les paragraphes précédents, la Personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} décembre 2022 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^{er} décembre 2022 à leur dernier numéro de compte bancaire fourni par la personne. Une copie de la liste des personnes concernées est transmise à ce moment au Syndicat. Advenant que le numéro de compte bancaire ne soit plus valide, l'Employeur informe dans les soixante (60) jours ouvrables de la signature, ces personnes à leur dernière adresse connue. Ces personnes 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.

20 VACANCES ANNUELLES

Crédits de vacances

- 20.1 Sous réserve des autres dispositions de cet article, toute Personne salariée a droit au cours des douze (12) mois qui suivent le 1^{er} juin de l'année courante, à un crédit de vacances, incluant trois jours (3) supplémentaires dû à l'abolition des congés personnels, calculé sur la base annuelle de jours ouvrables indiqués au tableau qui suit, et ce, au prorata de chaque heure régulière travaillée, de chaque heure d'absence rémunérée ainsi que toute absence prévue à la clause 20.2 :

Nombre d'années d'ancienneté accumulées au 1 ^{er} juin de l'année courante :	Jours de vacances payés sur une base annuelle :
Moins de dix (10) ans	Vingt-trois (23) jours
Dix (10) à quinze (15) ans	Vingt-quatre (24) jours
Seize (16) ans	Vingt-cinq (25) jours
Dix-sept (17) ans	Vingt-six (26) jours
Dix-huit (18) ans	Vingt-sept (27) jours
Dix-neuf (19) ans	Vingt-huit (28) jours
Vingt (20) ans et plus	Vingt-neuf (29) jours

- 20.2 La Personne salariée qui, au cours d'une même année, 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 30 – Maladie ou accident, 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 29 – Accidents de 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 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.

20.3 La Personne salariée peut consulter le relevé de ses crédits de vacances.

Prise de vacances

20.4 La période de vacances est établie chaque année après entente entre la Personne salariée et le directeur de son Centre ou de son Service, en tenant compte :

- a) des préférences exprimées par la Personne salariée;
- b) de l'ancienneté au sein de l'INRS;
- c) des besoins du Centre ou du Service.

20.5 a) La Personne salariée n'est pas tenue de prendre la totalité de ses vacances de façon consécutive. Elle peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'elle le désire. Elle peut également les fractionner en jours et en heures. Les congés prévus à la clause 21.1, qui surviennent pendant la période de vacances de la personne salariée, s'ajoutent à celles-ci.

20.6 Toute Personne salariée a droit, sujet aux dispositions de la clause 20.4, de prolonger ses vacances par un congé sans traitement.

Cependant, la durée totale des vacances (consécutives ou non) et de toute prolongation ne peut excéder six (6) semaines au cours d'une même année de référence, à moins d'entente contraire entre la Personne salariée et la directrice ou le directeur de son Centre ou de son Service.

20.7 À la demande de la directrice ou du directeur de Centre ou de Service, la Personne salariée contractuelle qui complète un contrat final ou qui a reçu un avis de non-renouvellement doit prendre les vacances accumulées à son dossier avant l'échéance de ce contrat.

Report de vacances

20.8 Les vacances peuvent être reportées pour un maximum de vingt (20) jours à l'année de référence suivante pour les Personnes salariées à temps complet ou au prorata pour les Personnes salariées à temps partiel

Sous condition d'avoir pris un minimum de dix (10) jours de vacances pour les Personnes salariées à temps complet ou au prorata pour les Personnes salariées à temps partiel, au plus tard le 1^{er} mai, la Personne salariée peut demander que le solde de sa banque lui soit entièrement payé au 1^{er} juin. Si la demande n'est pas faite, avant le 1^{er} mai, seules les

vacances excédant le maximum de vingt (20) jours ou le prorata pour les Personnes salariées à temps partiel seront automatiquement payées.

La Personne salariée qui, le 1er 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.

Après entente avec son directeur de Centre ou de Service, la Personne salariée peut prendre de façon anticipée, avant le 1er juin, des vacances accumulées selon les dispositions de la clause 20.4.

Avance de crédits de vacances

20.9 Après entente avec sa directrice ou son directeur de Centre ou de Service, il est possible de prendre les vacances accumulées de l'année en cours. Sur demande de la Personne salariée contractuelle ayant au moins un (1) an d'ancienneté et avec l'approbation de sa directrice ou de son directeur de Centre ou de Service une avance de crédits de vacances, d'un maximum équivalent aux crédits accumulés peut aussi être octroyée, pour une durée totale d'un maximum de quatre (4) semaines.

Cessation d'emploi

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

20.11 Dans le cas du décès d'une Personne salariée, l'Employeur verse aux personnes ayants droits ou personnes héritières légales l'indemnité de vacances qu'elle a acquise.

21 JOURS FÉRIÉS

21.1 Au cours de l'année financière, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés:

CALENDRIER DES JOURS FÉRIÉS					
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Fête nationale du Québec	Vendredi 24 juin 2022	Vendredi 23 juin 2023 (devancement du samedi 24 juin)	Lundi 24 juin 2024	Mardi 24 juin 2025	Mercredi 24 juin 2026
Fête du Canada	Vendredi 1 ^{er} juillet 2022	Vendredi 30 juin 2023 (devancement du samedi 1 ^{er} juillet)	Lundi 1 ^{er} juillet 2024	Mardi 1 ^{er} juillet 2025	Mercredi 1 ^{er} juillet 2026
Fête du Travail	Lundi 5 septembre 2022	Lundi 4 septembre 2023 (1 ^{er} lundi de septembre)	Lundi 2 septembre 2024	Lundi 1 ^{er} septembre 2025	Lundi 7 septembre 2026
Journée nationale de la vérité et de la réconciliation	Vendredi 30 septembre 2022	Vendredi 29 septembre 2023	Lundi 30 septembre 2024	Mardi 30 septembre 2025	Mercredi 30 septembre 2026
Action de grâce	Lundi 10 octobre 2022	Lundi 9 octobre 2023	Lundi 14 octobre 2024	Lundi 13 octobre 2025	Lundi 12 octobre 2026
Veille du jour de Noël	Vendredi 23 décembre 2022	Mercredi 27 décembre 2023	Mardi 24 décembre 2024	Mercredi 24 décembre 2025	Jeudi 24 décembre 2026

		(report du dimanche 24 décembre)			
Jour de Noël	Lundi 26 décembre 2022	Lundi 25 décembre 2023	Mercredi 25 décembre 2024	Jeudi 25 décembre 2025	Vendredi 25 décembre 2026
Lendemain de Noël	Mardi 27 décembre 2022	Mardi 26 décembre 2023	Jeudi 26 décembre 2024	Vendredi 26 décembre 2025	Lundi 28 décembre 2026
1 ^{er} congé mobile	Mercredi 28 décembre 2022	Jeudi 28 décembre 2023	Lundi 23 décembre 2024	Lundi 22 décembre 2025	Lundi 21 décembre 2026
2 ^e congé mobile	Jeudi 29 décembre 2022	Vendredi 29 décembre 2023	Vendredi 27 décembre 2024	Mardi 23 décembre 2025	Mardi 22 décembre 2026
Veille du jour de l'An	Vendredi 30 décembre 2022	Mercredi 3 janvier 2024 (report du dimanche 31 décembre)	Mardi 31 décembre 2024	Mercredi 31 décembre 2025	Mercredi 30 décembre 2026 (devancement du jeudi 31 décembre)
Jour de l'An	Lundi 2 janvier 2023	Lundi 1 ^{er} janvier 2024	Mercredi 1 ^{er} janvier 2025	Jeudi 1 ^{er} janvier 2026	Jeudi 31 décembre 2026 (devancement du vendredi 1 ^{er} janvier)
Lendemain du Jour de l'An	Mardi 3 janvier 2023	Mardi 2 janvier 2024	Jeudi 2 janvier 2025	Vendredi 2 janvier 2026	Vendredi 1 ^{er} janvier 2027 (devancement du samedi 2 janvier)
3 ^e congé mobile	N/A	Jeudi 4 janvier 2024	Lundi 30 décembre 2024	Lundi 29 décembre 2025	Mercredi 23 décembre 2026
4 ^e congé mobile	N/A	Vendredi 5 janvier 2024	Vendredi 3 janvier 2025	Mardi 30 décembre 2025	Mardi 29 décembre 2026
Vendredi Saint	Vendredi 7 avril 2023	Vendredi 29 mars 2024	Vendredi 18 avril 2025	Vendredi 3 avril 2026	Vendredi 26 mars 2027
Lundi de Pâques	Lundi 10 avril 2023	Lundi 1 ^{er} avril 2024	Lundi 21 avril 2025	Lundi 6 avril 2026	Lundi 29 mars 2027
Journée nationale des patriotes	Lundi 22 mai 2023	Lundi 20 mai 2024 (lundi qui précède le 25 mai)	Lundi 19 mai 2025	Lundi 18 mai 2026	Lundi 24 mai 2027

L'Employeur convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés et payés quatre (4) congés mobiles par année de Convention. Ces quatre (4) congés mobiles apparaissent au tableau qui précède.

- 21.2 Malgré la clause 21.1, tout jour décrété fête civique par les gouvernements, après la signature de la Convention, ou tout jour décrété jour de congé par l'Employeur sont considérés comme congés et jours chômés payés suivant le présent article.
- 21.3 Si l'un des jours fériés en vertu de la clause 21.1 coïncide avec la période des vacances de la Personne salariée, celle-ci bénéficie alors d'une remise du jour férié à une date convenue entre elle et sa directrice ou son directeur de Centre ou de Service.
- 21.4 À compter de la vingt et unième (21^e) journée de travail, la Personne salariée à temps partiel bénéficie des jours fériés prévus à la clause 21.1.

Toutefois, lorsqu'un jour férié n'est pas inclus dans son horaire normal de travail, la Personne salariée à temps partiel a droit au versement d'une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire régulier versé au cours des quatre (4) semaines complètes précédant la semaine du jour férié.

22 CONGÉS SOCIAUX

22.1 La Personne salariée a droit, sur demande à sa directrice ou son directeur de Centre ou de Service, à un congé sans perte de salaire pour les fins et périodes de temps suivantes :

- a) son mariage : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur ainsi que de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint : le jour du mariage;
- c) le décès de la conjointe ou du conjoint, d'un enfant de la Personne salariée, d'un enfant de la conjointe ou du conjoint, la Personne salariée a droit à sept (7) jours ouvrables consécutifs dont une (1) journée peut être reportée ultérieurement aux fins de l'enterrement ou de l'incinération;
- d) le décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, du père de la conjointe ou du conjoint, de la mère de la conjointe ou du conjoint, du beau-père, de la belle-mère, la Personne salariée a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs desquels trois (3) jours seront rémunérés, une (1) journée peut être reportée ultérieurement aux fins de l'enterrement ou de l'incinération;
- e) le décès du beau-frère, de la belle-sœur, du frère de la conjointe ou du conjoint, de la sœur de la conjointe ou du conjoint, la Personne salariée a droit à trois (3) jours ouvrables consécutif dont une (1) journée peut être reportée ultérieurement aux fins de l'enterrement ou de l'incinération;
- f) le décès des grands-parents, des petits-enfants, la Personne salariée a droit à deux (2) jours ouvrables consécutif dont une (1) journée peut être reportée ultérieurement aux fins de l'enterrement ou de l'incinération;
- g) le décès de la conjointe ou du conjoint d'un enfant, de la tante, de l'oncle, du neveu, de la nièce, la Personne salariée a droit à un (1) Jour ouvrable;

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.

- h) 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;
- i) Lorsque la Personne salariée change de domicile, elle a droit à un congé d'une (1) journée ouvrable par année de référence pour déménagement;
- j) Dans tous les cas précités, il est loisible à la Personne salariée d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés et/ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

23 DROITS PARENTAUX

SECTION I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.1 Les indemnités du congé de maternité, de paternité ou d'adoption 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, de paternité ou au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant et d'adoption 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 ou d'adoption 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.

- 23.2 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.

- 23.3 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 régulier⁵, 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*.

- 23.4 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 - CONGÉ DE MATERNITÉ

- 23.5 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 23.7, 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 23.9, a également droit à un congé de vingt et une (21) semaines.

- 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 23.9 et 23.10 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^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 23.6 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*.

⁵ - 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.

- 23.7 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 ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 23.25 e) durant cette suspension.

- c) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes a) et b) de la présente clause, 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.

- 23.8 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 professionnelle ou un professionnel de la santé 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.

23.9 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

La salariée qui a complété vingt (20) semaines de service⁶ 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 cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire régulier versé par l'Employeur, moins le taux de cotisation au RRUQ 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*.

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un Employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de la clause 23.11, elle reçoit de chacun des Employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire régulier versé par l'Employeur moins le taux de cotisation au RRUQ et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

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 cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire régulier versé par l'Employeur, moins le taux de cotisation au RRUQ 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.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

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

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire régulier versé par l'Employeur, moins le taux de cotisation au RRUQ 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.

Dans les cas prévus aux clauses 23.9 et 23.10

- 23.11 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 régions 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 23.9 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des Employeurs mentionné 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 23.17 A) ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire régulier moyen.

Les dispositions du paragraphe d) de la présente clause constituent une des stipulations expresses visées par la clause 23.4.

- e) Dans le cas de mise à pied en vertu de l'article 11 – Sécurité d'emploi, 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 23.9 ou 23.10 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 23.9 ou 23.10 selon le cas.

23.12 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.

- 23.13 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 ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 23.12 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 23.25 e) par la suite.

- 23.14 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que prévu à la clause 23.5. 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.

- 23.15 L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) 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 23.25.

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.

- 23.16 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 - CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

- 23.17 A) Affectation provisoire et congé spécial

La salariée peut demander qu'on l'affecte provisoirement à d'autres tâches dans les cas suivants:

- 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;
- ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- 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 10.9. 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^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement et, pour la salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Durant ce congé spécial, la salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue à l'article 29 – Accidents de 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 :

- a) 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^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) 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^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

- c) 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.

23.18 Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 23.17 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 23.12, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et des avantages prévus à la clause 23.16. La salariée visée à la clause 23.17 B) peut également, se prévaloir des bénéfices du régime de traitement maladie (clause 30.7) ou du régime d'assurance-salaire, selon le cas. La salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés précédemment.

SECTION IV - CONGÉ DE NAISSANCE ET DE PATERNITÉ

23.19 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, incluant celui né dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) 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^e) jour ouvrable 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. Dans le cas d'un projet de grossesse pour autrui, ce délai s'applique à compter de la naissance de l'enfant pour la personne salariée qui lui a donné naissance et à compter du moment où il lui est confié pour la personne salariée qui est partie au projet parental impliquant une grossesse pour autrui.

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 ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant

À l'occasion de la naissance de son enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, le salarié a aussi droit à un congé de paternité ou à un congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes b) et c) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la personne salariée.

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.

Pour la Personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pendant le congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant prévu au paragraphe a) de la présente clause, la Personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire régulier et le montant des

prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Durant ce congé, la Personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 23.12, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et des avantages prévus à la clause 23.16.

- b) Lorsque son enfant est hospitalisé, la Personne salariée peut suspendre son congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- c) Sur demande de la Personne salariée, le congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la Personne salariée 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 ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation.

En cas d'absence de la Personne salariée 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 ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant 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 23.25 e) durant cette période.

- d) La Personne salariée qui fait parvenir à son Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, 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 ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant. 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 23.25 e) durant cette période.

SECTION V - CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

23.20 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 doit être pris dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La Personne salariée a également droit à un congé d'adoption d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes a) et b) de la présente clause, doivent être consécutives.

Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) 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 23.12, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et des avantages prévus à la clause 23.16.

Pour la Personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pour la Personne salariée non admissible au *Régime québécois d'assurance parentale*, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

- 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 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 23.25 e) durant cette période.

- c) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné, en vertu des paragraphes a) et b) de la présente clause, l'Employeur verse à la Personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait 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.
- d) 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 23.25 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 23.25.

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.

- 23.21 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 doit être pris dans les quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

- 23.22 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 23.20, la Personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire régulier et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*.

Les deuxième et troisième alinéas de la clause 23.9 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- 23.23 La Personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du *Régime québécois d'assurance parentale* qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu à la clause 23.20 une indemnité égale à son salaire hebdomadaire régulier.

Les paragraphes a), b) et d) de la clause 23.11 s'appliquent à la Personne salariée qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 23.22 et au premier alinéa de la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- 23.24 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.

Toutefois, ce congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du *Régime québécois d'assurance parentale* et les dispositions de la clause 23.20 s'appliquent.

Durant ce congé, la Personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 23.25 e).

SECTION VI – CONGÉS PARENTAUX (NON RÉMUNÉRÉ)

- 23.25 a) Congé parental

Le père et la mère ou les parents d'un nouveau-né, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, ainsi que la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental non rémunéré ou un congé parental partiel non rémunéré établi sur une période maximale de soixante-cinq (65) semaines continues.

Le congé parental commence au moment déterminé par la Personne salariée et se termine au plus tard quatre-vingt-cinq (85) semaines après la naissance de l'enfant ou,

en cas d'adoption ou d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, 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 aux régimes de retraite et d'assurances collectives 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 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 aux régimes 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.
- iii) 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.

f) Expiration du congé

Un (1) mois avant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, 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.

23.26 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 ou au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, 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 - CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET PARENTALES

23.27 a) Congé de dix (10) jours par année

La Personne salariée peut s'absenter du travail jusqu'à concurrence de dix (10) journées par année 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 de l'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.

b) Congé d'un (1) an

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 socio affectif 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.

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.

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.

c) Congés de seize (16) semaines et plus

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. Dans le cas où ce Parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un Parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

La Personne salariée a aussi droit à une prolongation de l'absence prévue, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci, dans les cas suivants:

- 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;
- si son enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

Dans tous les cas prévus aux paragraphes a), b) et c) de la présente clause, 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.

Dans tous les cas prévus aux paragraphes a), b) et c) de la présente clause, 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.

Dans les cas prévus aux paragraphes b) et c) de la présente clause, l'Employeur doit faire parvenir à la Personne salariée, au cours de la quatrième (4e) 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 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 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 23.25.

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 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.

SECTION VIII - DISPOSITIONS DIVERSES

23.28 L'Employeur s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la 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.

23.29 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 Comité des relations de travail afin de discuter de la possibilité d'intégrer de telles modifications dans la Convention.

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.

24 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

24.1 Les parties reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement des personnes salariées en leur permettant d'acquérir et de développer leurs connaissances, habiletés et aptitudes reliées au travail. Les formations doivent assurer un certain *savoir* (compétences conceptuelles), un *savoir-faire* (compétences techniques) ou un *savoir-être* (compétences humaines) pour la réalisation de tâches et de responsabilités.

La nature et la durée des activités de perfectionnement varient selon les besoins identifiés et les moyens jugés les plus aptes à répondre au besoin.

24.2 La responsabilité de déterminer la politique de perfectionnement professionnel des personnes salariées relève de l'Employeur. Lors d'une révision de la politique en vigueur en vue de son amélioration, l'Employeur s'engage à consulter le comité de perfectionnement tel que défini à la clause 24.5.

24.3 Les parties reconnaissent que l'identification des besoins de perfectionnement et la détermination des activités de formation découlent de l'évolution des activités de recherche et de formation ainsi que des besoins organisationnels et nécessitent l'implication des parties.

24.4 a) Conformément à la politique de perfectionnement en vigueur, le directeur de Centre ou de Service prépare un programme annuel de perfectionnement. À cet effet, il forme un sous-comité de perfectionnement sur lequel le Syndicat nomme deux (2) personnes représentantes des personnes salariées du Centre ou du Service.

b) Après l'adoption des programmes annuels, une Personne salariée peut soumettre à la directrice ou au directeur de son Centre ou de son Service une demande de perfectionnement pour une activité non prévue dans le programme annuel du Centre ou du Service. Elle doit être faite au moyen du formulaire en vigueur dûment complété et accompagnée des documents requis pour l'appuyer, avec copie au Service des ressources humaines.

La directrice ou le directeur de Centre ou de Service formule une recommandation, s'il le juge à propos, et la transmet au Service des ressources humaines qui la présente, dans les plus brefs délais, au comité de perfectionnement.

24.5 Les parties maintiennent le comité de perfectionnement existant. Ce comité paritaire est formé de trois (3) personnes membres nommées par le Syndicat et de trois (3) personnes membres nommées par l'Employeur.

Ce comité a pour fonction, dans le cadre de la mise en application de la politique établie :

a) d'étudier les programmes annuels de perfectionnement, de donner un avis favorable ou non et, s'il y a lieu, de présenter des recommandations et proposer des activités collectives à la directrice ou au directeur de Centre ou de Service;

b) à l'intérieur des disponibilités budgétaires dévolues, d'étudier, d'accepter ou de refuser les demandes de perfectionnement soumises par les personnes salariées en vertu de la clause 24.4 b), et, s'il y a lieu, de présenter des recommandations à la directrice ou au directeur de Centre ou de Service.

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 signent. L'Employeur remet au Syndicat une copie du procès-verbal dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre du comité de perfectionnement.

24.6 Le comité se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties et adopte les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.

24.7 Au 1^{er} mai de chaque année, l'Employeur consacre au perfectionnement un montant équivalent à un virgule deux pour cent (1,2 %) de la masse salariale de l'année financière précédente pour l'ensemble des personnes salariées membres de l'accréditation. Le budget consacré au perfectionnement exclut la rémunération, pourvu que les personnes salariées ne soient pas remplacées pendant leurs absences dues aux activités de perfectionnement.

Le tiers du montant total prévu pour le perfectionnement est réservé aux demandes de perfectionnement soumises au comité selon la clause 24.5 b).

24.8 Lorsqu'une Personne salariée bénéficie d'un congé avec salaire aux fins de perfectionnement, les modalités de libération sont confirmées par écrit par le directeur du

Service des ressources humaines avant son départ, suite aux avis du comité de perfectionnement. Le document, dont copie est transmise à la directrice ou au directeur de Centre ou de Service et au comité de perfectionnement, précise notamment l'origine de la demande (Employeur, Personne salariée), la nature de la demande (stage, cours, etc.) et l'horaire prévu pour son déroulement, sa durée totale, le nombre d'heures rémunérées non travaillées, les coûts directs (frais de scolarité, salaire) et les frais de transport et de séjour.

Lorsqu'une activité de perfectionnement est entreprise à la demande de l'Employeur, en dehors du programme annuel prévu aux clauses 24.4 et 24.5 et par la suite ou à l'occasion de changements techniques ou technologiques ou d'équipement ayant pour conséquence un changement significatif dans les tâches et responsabilités de la Personne salariée, le salaire et les frais encourus sont entièrement défrayés par celui-ci, indépendamment des budgets prévus à la clause 24.7, et ce, peu importe le statut de la Personne salariée devant poursuivre l'activité de perfectionnement.

25 CONGÉS SANS TRAITEMENT À TEMPS PLEIN OU À TEMPS PARTIEL

25.1 Une Personne salariée qui a un (1) an d'ancienneté peut, pour un motif jugé valable par l'Employeur qui tient compte des nécessités du Centre ou du Service, obtenir un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Ce congé peut être à temps plein ou à temps partiel. Ce congé sans traitement peut être prolongé pour un maximum de douze (12) mois.

25.2 La Personne salariée a droit à ce congé une (1) fois par période de cinq (5) ans.

25.3 La Personne salariée qui désire bénéficier d'un congé sans traitement doit au préalable en faire la demande par écrit en exposant les motifs et la durée de l'absence et obtenir l'autorisation écrite de sa directrice ou de son directeur de Centre ou de Service.

25.4 a) La Personne salariée continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurances si ces derniers le permettent, à la condition qu'elle en assume la totalité des coûts.

b) Les dispositions de la clause 3.8 s'appliquent à la Personne salariée, qui obtient un congé sans solde à temps partiel.

25.5 Si les fins pour lesquelles le congé sans traitement est accordé ne sont pas respectées, la Personne salariée est passible d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement sauf si la Personne salariée n'a pu respecter les fins pour lesquelles le congé avait été accordé en raison de force majeure.

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^e) mois.

25.6 Si la Personne salariée néglige de revenir au travail lors de l'échéance de son congé sans traitement sans avoir eu une autorisation de prolongation, elle est considérée comme ayant démissionné à la date prévue pour son retour au travail, à moins d'une raison indépendante de sa volonté.

25.7 À son retour au travail, la Personne salariée qui a bénéficié d'un congé sans traitement à temps plein d'une durée inférieure ou égale à six (6) mois est réintégrée dans ses fonctions.

- 25.8 À son retour au travail, la Personne salariée qui a bénéficié d'un congé sans traitement à temps plein de plus de six (6) mois est réintégrée dans le même Centre ou Service, dans des tâches correspondant à ses qualifications. Elle reçoit au moins le salaire attaché à la classification qu'elle détenait au moment de son départ.
- 25.9 Afin de permettre à une Personne salariée d'acquérir une expérience professionnelle particulière ou de nouvelles compétences, de mettre à jour ses connaissances ou d'explorer un nouveau milieu de travail, l'Employeur peut, à la demande d'une Personne salariée ou avec son accord, sur avis favorable de la directrice ou du directeur de Centre ou de Service, la mettre à la disposition d'un organisme public ou privé, à plein temps ou à temps partiel, pour une durée maximale d'une (1) année, renouvelable une (1) fois.
- 25.10 L'organisme qui bénéficie des Services d'une Personne salariée mise à sa disposition prend à sa charge, en proportion du temps que lui consacre la Personne salariée, sa part du salaire de la Personne salariée et des contributions de l'Employeur à ses avantages sociaux.
- 25.11 La Personne salariée mise à la disposition d'un autre organisme par l'Employeur conserve, durant son détachement, son statut de Personne salariée de l'Institut et chaque année de détachement compte comme année de service à l'INRS.

26 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ

26.1 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.

26.2 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.

26.3 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.

26.4 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 26.10, 26.11 et 26.12 ainsi qu'aux paragraphes b), c) et d) de la clause 26.13. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

26.5 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 25.4, excepté pour ce qui est prévu au présent article.

26.6 Conditions d'obtention

- 1) La Personne salariée peut bénéficier, après entente avec l'Employeur, du régime de congé à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues au présent 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 parental en vertu de la clause 23.25, 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 25.1.

- 2) Pour être admissible à un régime de congé à traitement différé ou anticipé :
 - a) la Personne salariée doit bénéficier de la sécurité d'emploi et être à l'emploi de l'Employeur depuis au moins trente-six (36) mois;
 - b) 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.
- 3) Pour la Personne salariée à temps partiel, la prise du congé ne peut se faire qu'à la dernière année du régime.
- 4) 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 entre l'Employeur et la Personne salariée.

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 23.25 ou de la clause 25.1.

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

26.7 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 est réintégrée dans ses fonctions.

26.8 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 congé	Pourcentage du salaire			
3 mois ⁷	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 %

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 plus des heures normalement effectuées par la Personne salariée à temps partiel.

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 au présent 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.

26.9 Conditions de travail

⁷ 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*.

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 au présent 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 à la clause 25.4.
- 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 26.8.

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 30.4 et 30.7, 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 26.8.

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.

26.10 Absence sans traitement

Pendant la durée du régime, sous réserve de la clause 26.13 d), 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 23.25, 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 23.25, le régime prend fin à la date où une telle durée est atteinte et les modalités prévues aux paragraphes a), b) et c) de la clause 26.14 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 23.25, 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 26.4.

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.

26.11 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 et les modalités prévues à la clause 26.14 s'appliquent.

26.12 Congé de maternité

Advenant un congé de maternité (vingt et une (21) semaines) qui débute pendant la période de contribution, la participation est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines. Les dispositions de la section II de l'article 23 – Droits parentaux s'appliquent.

26.13 Autres congés

a) Congé de paternité et d'adoption

Pendant le congé de paternité ou d'adoption, la Personne salariée maintient sa participation et est rémunérée au pourcentage du salaire prévu à la clause 26.8.

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 26.8 pendant les cinquante-deux (52) premières semaines. Cependant, si la Personne salariée est en accident de 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 26.14 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 23.17 A) pendant la période de contribution au régime maintient sa participation et est rémunérée au pourcentage prévu à la clause 26.8.

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 26.4.

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 au présent article, la Personne salariée maintient sa participation et est rémunérée au pourcentage du salaire prévu à la clause 26.8.

26.14 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 26.8. 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 26.8. 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.

26.15 Changement de régime

La Personne salariée qui voit son régime changer de temps complet à temps partiel ou l'inverse durant sa participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé peut 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 26.14.
- 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.

27 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

27.1 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.

Activités syndicales

27.2 a) L'Employeur libère, sans perte de traitement, la personne présidente du Syndicat ou ses personnes représentantes autorisées jusqu'à concurrence de quatre-vingt-douze (92) jours ouvrables par année de Convention pour s'occuper de toutes activités syndicales durant les heures de travail.

b) Les personnes représentantes autorisées du Syndicat peuvent s'absenter pour participer à des activités syndicales internes ou extérieures à l'INRS. À cette fin, une réserve non cumulative de quatre-vingts (80) jours/personnes par année de Convention est accordée par l'Employeur à raison d'un maximum de sept (7) personnes salariées à la fois. Le Syndicat paie à l'Employeur, pour la moitié des jours ouvrables d'absence, une somme égale au salaire quotidien.

27.3 À moins de circonstances exceptionnelles, les demandes de libération pour affaires syndicales doivent être faites, par écrit, à la directrice ou au directeur de Centre ou de Service avec copie au Service des ressources humaines deux (2) jours ouvrables avant l'occurrence.

27.4 Deux (2) fois durant l'année, les personnes membres de l'exécutif du Syndicat et les personnes déléguées syndicales sont libérées pour une (1) Journée régulière de travail pour assister à une assemblée syndicale, et ceci, sans perte de salaire. Ces libérations ne peuvent être demandées pour plus de dix-huit (18) personnes déléguées syndicales à la fois. Il appartient au Syndicat de présider à la désignation des personnes déléguées syndicales. Le Syndicat doit fournir au Service des ressources humaines, cinq (5) jours ouvrables à l'avance, la liste des personnes déléguées auxquelles s'applique la réduction d'heures prévue à la présente clause. Cependant, un quantum équivalent de libérations peut être réparti différemment, et ce, après entente entre les parties.

27.5 Une (1) fois durant l'année (1^{er} janvier au 31 décembre), les personnes salariées qui travaillent dans la région de Québec sont libérées pour la journée complète alors que les personnes salariées qui travaillent dans la région de Montréal et à Varennes sont libérées à partir de midi, ou vice-versa, pour assister à une assemblée générale du Syndicat, et ceci, sans perte de salaire.

Le Syndicat peut convenir avec l'Employeur de toute autre modalité afin que les personnes salariées puissent participer à une ou des assemblées générales du Syndicat. L'application de la présente clause ne peut avoir pour effet un dépassement du total des libérations prévues à la clause précédente pour la durée de la Convention.

Le Syndicat doit aviser le Service des ressources humaines au moins dix (10) jours ouvrables avant la tenue d'une assemblée générale pour laquelle une réduction d'heures est demandée.

Arbitrage

- 27.6 Une personne représentante du Syndicat qui désire rencontrer une ou des personnes salariées pour une enquête relative à un Grief peut s'absenter sans perte de salaire pour une durée raisonnable, à condition qu'il y ait, au préalable, une entente entre cette personne représentante et sa directrice ou son directeur de Centre ou de Service. Ce dernier ne peut refuser une telle absence au moment demandé sans motif valable.

En cas de Grief collectif touchant les personnes salariées de plus d'un Centre ou Service, le Service des ressources humaines agit en lieu et place à la directrice ou au directeur de Centre ou de Service.

- 27.7 Les personnes salariées appelées à témoigner à un arbitrage sont libérées sans perte de traitement pour le temps où leur présence est requise. La personne agente de Grievs est libérée sans perte de traitement pour la durée de l'arbitrage.

Renouvellement de la Convention

- 27.8 À l'occasion de la préparation du projet de Convention, l'Employeur met à la disposition du Syndicat, une réserve de soixante-cinq (65) jours/personnes pour ces activités. Ces jours doivent être utilisés à compter du sixième mois précédant l'échéance de la Convention et un maximum de sept (7) personnes représentantes à la fois sont libérées. Cette libération se fait sans perte de salaire.
- 27.9 L'Employeur libère, sans perte de traitement, les cinq (5) personnes 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 l'arbitrage. La libération sans perte de traitement cesse de s'appliquer lorsque les personnes salariées sont en grève.

28 ABSENCES POUR SERVICES PUBLICS ET AFFAIRES JUDICIAIRES

Services publics

- 28.1 La Personne salariée candidate à une élection fédérale ou provinciale, à un conseil municipal ou à un centre de service scolaire, obtient un congé sans traitement. Ce congé court de la mise en candidature officielle jusqu'à deux (2) jours ouvrables après l'élection.

Il est loisible à la Personne salariée de prendre, à l'intérieur de cette période, ses jours de vacances officiellement inscrits au dossier.

- 28.2 a) La Personne salariée élue à une élection provinciale ou fédérale bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Il en est ainsi, également, dans les cas où une Personne salariée est élue à la mairie ou à la présidence d'un centre de service scolaire exigeant sa libération à temps plein. L'Employeur s'engage, lors de son retour, à la réintégrer dans un poste de sa classification, à l'échelon où elle se trouvait avant son départ.
- b) La Personne salariée élue ou nommée à une fonction civique dans une corporation municipale, un centre de service scolaire, une corporation d'un Cégep ou d'une 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.

Affaires légales

- 28.3 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 20 – Vacances annuelles, soit à du temps supplémentaire accumulé en vertu de l'article 15 – Travail supplémentaire.
- d) Lorsqu'une Personne salariée doit s'absenter pour une des raisons prévues à la présente clause, elle doit en aviser le directeur de son Centre ou de son Service dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.

29 ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 29.1 Dans le cas de maladies contractées ou d'accidents subis par le fait ou à l'occasion du travail, la Personne salariée reçoit, toutes les deux (2) semaines, une compensation égale à 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 son contrat 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.
- 29.2 La Personne salariée, victime d'une maladie contractée ou d'un accident par le fait ou à l'occasion du travail et qui ne peut à son retour accomplir les tâches prévues par sa fonction, à cause d'une incapacité partielle, est affectée à une autre fonction permanente répondant à ses capacités, dans la même région, et ce, sans perte de salaire.
- 29.3 Le versement de la compensation, effectué en vertu du présent article, n'affecte pas les crédits en jours de maladie accumulés par la Personne salariée.

30 MALADIE OU ACCIDENT

- 30.1 La Personne salariée qui ne peut 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 a le droit de s'absenter du travail conformément aux dispositions du présent article.
- 30.2 La Personne salariée doit informer la directrice ou le directeur de son Centre ou de son Service de son absence avant le début de sa Journée régulière de travail ou le plus tôt possible en cas d'incapacité.

- 30.3 En cas d'absences fréquentes ou excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut demander à la Personne salariée de produire un certificat médical.
- 30.4 Au 1^{er} juin de chaque année, il est accordé à la Personne salariée un crédit pour maladie de dix (10) jours.

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

- le 1^{er} juin et le 30 septembre: dix (10) jours;
- le 1^{er} octobre et le 31 janvier : sept (7) jours;
- le 1^{er} février et le 31 mai : trois (3) jours.

- 30.5 a) Malgré la clause 30.4, toute Personne salariée contractuelle ou remplaçante se voit accorder au début de chaque contrat un crédit de maladie d'une journée par mois jusqu'à un maximum de dix (10) jours.

- b) La Personne salariée contractuelle ou remplaçante qui obtient un poste régulier en cours d'année se voit accorder le crédit annuel correspondant à sa date d'embauche à titre de Personne salariée régulière conformément à la clause 30.4, auquel est ajouté le nombre de jours de maladie qu'elle a à son crédit conformément au paragraphe a) précédent. Le solde de ce crédit ne peut toutefois excéder le nombre de jours accordés pour cause de maladie ou accident à la Personne salariée régulière de même statut.

- 30.6 Pour les employés réguliers ayant un solde de crédits de maladie au 31 mai un premier transfert jusqu'à un maximum de 3 jours sera effectué vers la nouvelle banque de crédits de maladie au 1^{er} juin.

Suite à ce premier transfert, s'il demeure un solde de crédits de maladie au 31 mai, un second transfert d'un maximum de 2 jours de maladie sera effectué vers la nouvelle banque de crédits de vacances au 1^{er} juin.

Pour les employés contractuels ayant un premier contrat de 12 mois complété, les dispositions des paragraphes précédents seront mises en application pour tout renouvellement de contrat subséquent au 1^{er} juin.

- 30.7 Pour chaque période d'absence non compensée par l'assurance-salaire, 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 épuisement de son crédit prévu à clause 30.4 ou à la clause 30.5 a). À compter de la troisième (3^e) journée ouvrable d'une période d'absence jusqu'à la dixième (10^e) journée ouvrable inclusivement, l'Employeur verse le salaire régulier à la Personne salariée absente pour raison de maladie. À compter de la onzième (11^e) journée ouvrable, et 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 partir de la première journée ouvrable suivant cette période d'attente.

Malgré 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 paragraphes a) et b) de la clause 23.17 B).

À compter de la troisième (3^e) 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.

- 30.8 La Personne salariée devant suivre, sur recommandation d'une personne professionnelle de la santé, des traitements médicaux ou de chiropractie séquentiels résultant d'une même cause, bénéficie d'une absence pour raison de maladie en vertu du présent article. Aux fins d'application de la présente clause, les heures d'absence de la Personne salariée concernée sont cumulées en jours et considérées comme une seule période d'absence aux fins d'application de la clause 30.7.
- 30.9 En contrepartie de la contribution de l'Employeur prévue au présent article, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) est acquise à l'Employeur.
- 30.10 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 maladie, d'accident, de don d'organes ou de tissus, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel. Ce congé peut être prolongé jusqu'à cent quatre (104) semaines en cas de dommage corporel grave résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste.
- 30.11 La personne salariée régulière ayant douze (12) mois ou plus d'ancienneté, victime d'une maladie ou d'un accident ne relevant pas de l'article 29 – Accidents de travail et qui ne peut au retour accomplir les tâches prévues par sa fonction à cause d'incapacité partielle, est affectée à une autre fonction répondant à ses capacités.
- 30.12 La personne salariée a le droit de consulter le relevé de ses crédits d'absence pour maladie.

31 AVANTAGES SOCIAUX (Régimes d'assurances collectives et de retraite)

Les avantages sociaux comprennent le régime d'assurances collectives (assurance-vie, assurance-maladie, assurance-salaire) ainsi que le régime de retraite.

Assurances collectives

- 31.1 À moins de dispositions contraires à la Convention, 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.
- 31.2 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.
- 31.3 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.

- 31.4 a) L'Employeur maintient un comité réseau sur les assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité. Ce comité est formé :
- d'une personne, ou d'une personne 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-traitantes;
 - d'une personne, ou d'une personne substitut, désignée par chaque syndicat dont les personnes membres participent aux régimes d'assurances stipulés à la clause 31.2;
 - d'une personne, ou d'une personne substitut, désignée par l'ensemble des personnes employées non syndiquées de chaque corporation;
 - d'une personne, ou d'une personne substitut, représentante des personnes-cadres de chaque corporation;
 - de trois (3) personnes représentant les personnes retraitées 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 régies 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-traitantes;
 - d'une personne représentante de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de personne secrétaire du comité.
- b) Le mandat des personnes représentantes des personnes assurées est de deux (2) années et peut être renouvelé.
- c) Le comité doit adopter dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des présentes un règlement de régie interne qui doit notamment comporter des dispositions relatives au mode particulier de désignation de ses personnes officières, à la durée de leur mandat, au mode de convocation des assemblées du comité et à la composition et au mandat d'un comité technique.

31.5 Le mandat du comité est :

- d'examiner les règles en vigueur et de les apprécier en vue de leur renouvellement;
- de préparer les cahiers de charges nécessaires et 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 nouvelles personnes membres du comité soient informées des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;
- de préparer, à l'usage des personnes participantes, une description écrite des régimes en vigueur.

- 31.6 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 (1/2) 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.
- 31.7 Ce 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 actuariaire-conseil et/ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être requis.
- 31.8 L'Employeur assume, quant à sa représentation et à celle de ses personnes salariées, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de la clause 31.7. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées à la clause 31.7 ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des personnes représentantes identifiées à la clause 31.4 a) ou des personnes substitués, selon les politiques en vigueur.
- 31.9 L'Employeur s'engage à remettre sur demande un document attestant de la participation de la Personne salariée aux régimes d'assurances collectives.
- 31.10 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.
- 31.11 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 généré dans une proportion de cinquante pour cent - cinquante pour cent (50 % - 50 %) entre les Employeurs et les personnes salariées sans référence au régime qui les a générés.
- 31.12 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'assurance actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.
- 31.13 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.
- 31.14 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 imposable devront faire l'objet d'étude et recommandation par les membres du comité réseau sur les assurances collectives.

- 31.15 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 rencontre à la demande des personnes représentantes syndicales ou patronales 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.
- 31.16 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.
- 31.17 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.

Régime de retraite

- 31.18 a) L'Employeur s'engage à maintenir le Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ) auquel il contribue, applicable à toutes les personnes salariées admissibles de l'Université, conformément aux dispositions du RRUQ.
- 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 personnes représentantes syndicales ou patronales à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la Convention traitant du régime de retraite et de toute question relative aux dispositions réglementaires du RRUQ.

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 en vertu de l'article 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 personnes participantes, l'Université et la situation financière du RRUQ afin de mener à terme les négociations, en tenant compte :

- du principe de parité dans le financement et le partage de risque;
- des lois et règlements fiscaux applicables;
- de la pérennité du RRUQ 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 :

- 1) en conformité avec l'avis de la table, s'il est conjoint, elle apporte alors les modifications en découlant au règlement;
- 2) 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 la personne actuariaire 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 la personne actuariaire 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.

Les modifications négociées et convenues entre les parties à la Table réseau de négociation relativement au texte du Régime de retraite de l'Université du Québec, et uniquement ces modifications, s'appliqueront pourvu que les cotisations au Régime demeurent partagées également entre les employeurs et les participants, dans le respect du principe de parité.

- d) Aux fins de l'application du mécanisme prévu à l'article 23.8 du Règlement du RRUQ, l'Institut 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'Institut s'engage à transmettre aux instances appropriées un avis favorable en ce sens.

31.19 Tant qu'une Personne salariée contractuelle n'est pas admissible à un régime de retraite, un montant forfaitaire égal à cinq pour cent (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 Régime enregistré d'épargne retraite (REER) collectif à chaque période de paie.

31.20 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.

- 31.21 Les contributions de l'Employeur et de la Personne salariée sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.
- 31.22 L'Employeur ne peut mettre une Personne salariée à la retraite en raison d'âge, à moins d'avoir obtenu son accord et que cette personne soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel elle participe.
- 31.23 L'Employeur dépose au Syndicat copie des lois ou règlements régissant les régimes auxquels participent les personnes salariées, ainsi que les modifications qui y sont apportées.
- 31.24 Un état annuel de participation au régime est fourni à chaque Personne salariée qui y adhère.
- 31.25 Sous réserve des articles 21 et 22 de l'annexe 6-B du Règlement général numéro 6 de l'Université du Québec, l'Employeur s'engage à maintenir un comité de retraite dont le mandat est d'administrer le régime de rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la *Loi sur l'Université du Québec*.
- Le comité de retraite est composé d'une personne représentante de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « Université », établissement et "autre unité", au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B et d'une personne représentante des personnes employées de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « Université », « établissement » et « autre unité » au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B citées à l'alinéa précédent.
- 31.26 L'Employeur assume, quant à sa représentation et à celle de ses personnes salariées, 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.
- 31.27 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 personnes membres du comité.
- 31.28 Le comité de retraite est mandaté pour mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite qui lui sont soumis par l'Employeur ou le Syndicat.
- 31.29 L'Employeur doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les personnes participantes au comité de retraite de l'Université du Québec.
- 31.30 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 touchant le régime de retraite qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par la loi ou les règlements en vigueur.
- 31.31 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative au régime de retraite qui pourrait intervenir au cours de la durée de la Convention.

Programme de retraite anticipée

31.32 Définition

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

31.33 Conditions d'admissibilité

Une Personne salariée régulière qui remplit les conditions ci-après peut se prévaloir d'une retraite anticipée pourvu qu'elle :

- soit âgée de cinquante-cinq (55) à moins de soixante-cinq (65) ans;
- ait au moins dix (10) ans d'ancienneté à l'INRS.

31.34 Date de la retraite anticipée

Une Personne salariée régulière qui souhaite prendre une retraite anticipée 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^e) anniversaire de naissance.

31.35 Retraite anticipée : prestation de départ

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

- 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 pas être supérieur à cent pour cent (100 %) du salaire annuel de la Personne salariée au moment de son départ à la retraite.

ou

- L'Employeur verse à la Personne salariée régulière une compensation forfaitaire de 100 % du traitement si elle est âgée de cinquante-cinq (55) à moins de soixante-cinq (65) ans

31.36 Comblement des postes réguliers

Compte tenu de ce programme de retraite anticipée, il est convenu que tout poste libéré par une prise de retraite ne réduit pas le plancher d'emploi. Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de combler un poste régulier libéré à la suite d'un départ à la retraite anticipée, si le nombre de postes réguliers prévus à la clause 10.1 de la Convention est comblé. Si, toutefois, ce nombre de postes réguliers n'est pas comblé, l'Employeur est alors tenu de combler le plancher d'emploi à l'expiration d'un moratoire d'un (1) an.

À l'expiration du moratoire, l'Employeur doit avoir comblé le poste ou, s'il le préfère, ouvrir et avoir comblé un autre poste régulier couvert par l'accréditation.

32 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

32.1 Sous réserve de ce qui suit, l'Employeur maintient en vigueur pendant la durée de la 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.

33 SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET PROTECTION DE LA SANTÉ

33.1 Dans le but de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'Employeur, sous la responsabilité du Service des ressources humaines et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possible de sécurité et de santé au travail.

Comité de santé et de sécurité (SST)

33.2 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.

Le comité SST vise à regrouper des personnes des différents groupes ou secteur d'activités. Le Syndicat y délègue une personne membre d'office. La personne responsable de la sécurité et de la santé dans le Centre ou à l'administration est membre d'office du comité.

Chaque Comité SST local a pour responsabilités sur le site dont il a la charge :

- a) D'établir un programme de prévention couvrant notamment la formation et la diffusion d'information relative à la gestion des substances à risques;
- b) D'identifier des moyens et des équipements individuels qui, tout en étant conformes aux lois et aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins;
- c) D'identifier et mettre en œuvre des mesures pour éliminer les risques pouvant affecter la santé, la sécurité et l'intégrité physique; en particulier, l'émission d'un contaminant, l'utilisation d'une matière ou d'un outil à risque;
- d) De s'assurer que la Communauté universitaire du site dont il a la responsabilité dispose de l'équipement de protection adéquat et en bon état;
- e) De s'assurer qu'en cas d'accident, entre autres, les correctifs appropriés soient mis en place;
- f) D'approuver les modalités et les moyens de mise en œuvre des règles relatives à la santé et à la sécurité au sein du site dont il a la responsabilité;
- g) De faire annuellement un rapport de ses activités au Comité institutionnel;
- h) D'assumer toute autre fonction que le Comité institutionnel lui confie;
- i) De signaler toute situation non corrigée présentant un potentiel de risque pour la santé et la sécurité à la directrice ou au directeur du Service des ressources humaines qui doit en faire rapport sans délai à la Direction des ressources humaines, administratives et financières.

33.3 Dans un 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 à ses frais.

33.4 L'Employeur peut faire examiner toute Personne salariée par la personne médecin de son choix; l'Employeur en défraie le coût. Dans le cas où une Personne salariée est exposée à des radiations ou autres sources de contamination dans le cadre de l'exercice de ses

fonctions, celle-ci peut subir pendant les heures de travail et sans frais de sa part tout examen exigé par une personne médecin.

Les résultats de ces examens sont transmis à la Personne salariée.

- 33.5 L'Employeur fournit gratuitement à ses personnes salariées tout équipement de protection individuel et tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant la santé et la sécurité.
- 33.6 L'Employeur informe toutes les personnes salariées d'un Centre ou Service lorsqu'est déclaré un cas de maladie infectieuse, un risque d'exposition à des radiations ou autres formes de toxicité pouvant mettre en danger la santé et la sécurité de ces personnes salariées. Celles-ci sont alors en congé payé jusqu'au rétablissement de la situation normale.

Ce congé n'est imputable à aucun régime de congés prévu à la Convention.

34 ASSIGNATION, FRAIS DE VOYAGE ET DE SÉJOUR

- 34.1 Lorsqu'une Personne salariée est assignée à l'extérieur de son lieu habituel de travail, pour une durée plus ou moins longue, elle est considérée en assignation.

À moins que l'assignation ne comporte des conditions particulières quant au lieu, aux dépenses encourues et aux conditions de séjour, les clauses 34.2 à 34.7 s'appliquent.

- 34.2 L'Employeur rembourse à la Personne salariée ses frais de voyage et de séjour, dûment autorisés au préalable selon la *Directive concernant le remboursement des dépenses de l'INRS* en vigueur.

Toute révision éventuelle de ces normes par l'Employeur fait partie intégrante de la Convention.

- 34.3 À défaut d'entente sur le moyen de transport à utiliser, il appartient à l'Employeur de déterminer le plus approprié.
- 34.4 La Personne salariée peut en tout temps refuser de se servir de son automobile personnelle.
- 34.5 Lorsque l'assignation comporte des conditions particulières quant au lieu, aux dépenses encourues et aux conditions de séjour, les dispositions suivantes s'appliquent :
- a) La directrice ou le directeur de Centre ou de Service informe, par écrit, la Personne salariée de son assignation au moins un (1) mois avant la date prévue pour son départ en mentionnant l'endroit et la durée probable.
 - b) Les conditions de l'assignation sont alors établies par l'Employeur après discussion entre la directrice ou le directeur de Centre ou de Service et la Personne salariée. Ces conditions sont communiquées à la Personne salariée par écrit au moins deux (2) semaines avant son départ en assignation.

Ces conditions portent notamment sur les points suivants :

- indemnités relatives au logement, à la subsistance, au déplacement et à l'isolement le cas échéant;
- conditions spécifiques de travail;
- conditions de vie;
- vêtements et équipements;

– retour à la résidence.

- 34.6 Si la Personne salariée estime que les conditions établies par l'Employeur ne sont pas raisonnables, elle peut en appeler auprès du CRT avant la date effective de l'assignation. À défaut d'une entente, la Personne salariée ou le Syndicat peut, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion du CRT, soumettre à l'arbitrage la proposition de l'Employeur et la proposition du Syndicat sur ces conditions d'assignation ou sur les conditions d'assignation de toute Personne salariée.
- 34.7 La personne arbitre désignée selon la procédure prévue à la clause 13.2 ne peut que retenir l'une ou l'autre des propositions et dans l'éventualité où elle retient la proposition syndicale, elle peut accorder des dommages compensatoires en lieu et place de l'impossibilité d'application de certaines conditions de cette proposition.

35 ÉQUIPEMENTS ET VÊTEMENTS SPÉCIAUX

- 35.1 Après autorisation de la directrice ou du directeur de Centre ou de Service, l'achat et le remplacement de tout outil ou équipement exigé pour le travail de la Personne salariée est aux frais de l'Employeur; ces outils ou équipements demeurent la propriété de l'Employeur.
- 35.2 L'utilisation des instruments, appareils, outillages ou autres pièces d'équipement mis à la disposition des personnes salariées doit être limitée aux fins exclusives de leur prestation de Service chez l'Employeur.
- 35.3 Les vêtements spéciaux fournis par l'Employeur demeurent sa propriété et il appartient à l'Employeur de décider de leur remplacement.
- 35.4 L'entretien des vêtements spéciaux fournis par l'Employeur et qui sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail est à la charge de l'Employeur.
- 35.5 Après autorisation de la directrice ou du directeur de Centre ou de Service, l'Employeur rembourse, sur présentation de pièces justificatives, le remplacement d'un vêtement personnel endommagé suite à un accident de travail ayant entraîné ou non une absence.

36 MESURES DISCIPLINAIRES

- 36.1 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un Grief de la part de la Personne salariée à qui elle est appliquée, sous réserve que les Grieffs de suspension et de congédiement sont soumis à la deuxième étape de la procédure de Grieffs dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la suspension ou le congédiement.
- 36.2 a) Dans le cas où l'Employeur, par ses personnes représentantes autorisées, désire imposer une mesure disciplinaire à une Personne salariée, il doit convoquer la 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 la personne représentante, que cette Personne salariée a été convoquée.
- b) Cette rencontre doit être faite dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance des faits, mais pas plus de trente (30) jours de calendrier suivant la survenance des faits reprochés, 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'une personne représentante 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, accompagnées par les personnes représentantes syndicales au CRT. 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.
 - e) Seuls les faits se rapportant aux motifs invoqués peuvent être mis en preuve à l'occasion d'un arbitrage. La responsabilité de démontrer incombe alors à l'Employeur.
- 36.3 À moins d'offense ou de motif sérieux, aucune sanction, telle que suspension, congédiement ne doit être imposée à une Personne salariée sans que celle-ci ait reçu au préalable un avis écrit. Un délai d'une longueur raisonnable doit s'écouler entre l'avis et la sanction pour permettre à la Personne salariée de rectifier la situation, s'il y a lieu.
- 36.4 Aucun document de nature disciplinaire ne peut être versé au dossier d'une Personne salariée sans que celle-ci en reçoive une copie.
- 36.5 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une Personne salariée ne peut être invoquée contre elle et est retirée de son dossier après neuf (9) mois, sauf s'il y a eu infraction de même nature à l'intérieur de ce délai, ou s'il s'agit d'une mesure disciplinaire en lien avec un événement de violence à caractère sexuel (VACS).

S'il n'y a pas infraction de même nature à l'intérieur de ce délai, les mesures disciplinaires sont retirées du dossier et ne peuvent être invoquées contre la Personne salariée après le délai maximal de neuf (9) mois de l'imposition de la dernière mesure disciplinaire par l'Employeur, sauf s'il s'agit d'une mesure disciplinaire imposée en lien avec un événement VACS.

37 CONTRAT D'ENGAGEMENT

Durée des contrats d'engagement

- 37.1 La Personne salariée contractuelle est engagée par contrats uniques ou successifs selon le formulaire apparaissant à [l'annexe 4](#), conformément aux dispositions suivantes :
- a) La durée minimale d'un premier contrat d'engagement est de trois (3) mois.
 - b) En cas de renouvellement, la durée du contrat est établie en fonction de la durée du ou des projets auxquels est affectée la Personne salariée, pourvu que le financement en soit assuré et compte tenu des besoins en ressources humaines pour sa réalisation. Cependant, la durée d'un tel renouvellement de contrat ne peut être inférieure à six (6) mois et celle des renouvellements subséquents ne peut être inférieure à douze (12) mois.
 - c) Malgré le paragraphe b) de la présente clause, la durée d'un renouvellement de contrat peut être d'au plus quatre (4) mois pour compléter un ou des projets de recherche. Ceci constitue un renouvellement terminal.
 - d) Malgré les paragraphes b) et c) de la présente clause, la durée d'un renouvellement de contrat peut être indéterminée lorsque le renouvellement est lié à l'octroi du financement prévu. L'obtention du financement prévu entraîne automatiquement la transformation rétroactive de ce renouvellement transitoire en contrat à durée déterminée établie conformément aux paragraphes b) ou c) de la présente clause. À défaut de l'obtention du financement prévu, le renouvellement transitoire prend fin de plein droit trente (30) jours après la réception d'un avis à cet effet par la Personne salariée. Copie du renouvellement transitoire est transmis au Syndicat.

- e) La durée d'un contrat n'est matière à Grief que si le minimum prévu aux paragraphes a) ou b) de la présente clause n'a pas été respecté.

Renouvellement du contrat d'engagement

- 37.2 Le contrat d'engagement est automatiquement renouvelé à l'échéance à moins d'un préavis de non-renouvellement, d'un renouvellement terminal, d'un contrat transitoire ou d'une modification du régime d'emploi (temps plein, temps partiel).

Dans le cas où l'Employeur n'a pas transmis le préavis de non-renouvellement ou de modification du régime d'emploi à l'intérieur du délai prévu en raison d'une erreur administrative, ce dernier peut, à l'échéance du contrat, soit prolonger le contrat pour une durée équivalente au délai prévu, soit payer à la Personne salariée le salaire équivalent au délai prévu. Dans un tel cas, la responsabilité de démontrer incombe à l'Employeur.

Préavis

- 37.3 La Personne salariée contractuelle peut démissionner en tout temps moyennant un préavis écrit de quinze (15) jours si elle détient un contrat d'une durée inférieure à un (1) an, et de trente (30) jours si elle détient un contrat d'une durée d'au moins un (1) an.
- 37.4 L'Employeur informe, par écrit, la Personne salariée contractuelle de son intention de ne pas renouveler son engagement ou de modifier son régime d'emploi, au moins quinze (15) jours avant l'échéance de son contrat si elle détient un contrat de moins d'un (1) an, et trente (30) jours avant l'échéance si elle détient un contrat d'au moins un (1) an.

Personne salariée contractuelle de dix (10) ans et plus d'ancienneté

- 37.5 a) Préavis

Malgré la clause 37.4 et l'avis prévu à la clause 37.1 d), l'Employeur informe, par écrit, la Personne salariée contractuelle de dix (10) ans et plus d'ancienneté de son intention de ne pas renouveler son engagement au moins trois (3) mois avant l'échéance de son contrat.

- b) Programme d'aide à la réaffectation externe à l'INRS

La Personne salariée contractuelle de dix (10) ans et plus d'ancienneté dont le contrat n'a pas été renouvelé, peut, au cours des douze (12) mois suivants, se prévaloir du Programme d'aide à la réaffectation externe à l'INRS. Elle ne peut toutefois se prévaloir de ce privilège qu'à une seule occasion au cours de sa période d'emploi à l'INRS.

- c) Indemnité de départ

La Personne salariée contractuelle de dix (10) ans et plus d'ancienneté dont le contrat n'a pas été renouvelé peut à son choix :

- soit demander, par écrit, d'être inscrite sur la liste de rappel prévue à la clause 37.6 a) et de recevoir, au terme de la période de douze (12) mois au cours de laquelle elle est inscrite sur liste de rappel, une indemnité équivalant à trois (3) mois de son salaire en vigueur au moment de la fin de son emploi. Toutefois, durant sa période de douze (12) mois d'inscription sur la liste de rappel, la personne peut, à tout moment, demander, par écrit, d'être retirée de cette liste et recevoir l'indemnité de départ;

- soit demander, par écrit, dès son départ, de ne pas être inscrite sur la liste de rappel prévue à la clause 37.6 a) et de recevoir une indemnité équivalant à trois (3) mois de son salaire en vigueur au moment de la fin de son emploi.

d) Utilisation de l'indemnité de départ lors d'un contrat transitoire

La Personne salariée contractuelle de dix (10) ans et plus d'ancienneté dont le contrat transitoire est modifié et comporte une réduction d'heures peut, si elle le désire, combler en tout ou en partie le nombre d'heures manquantes à sa Semaine régulière de travail, en utilisant l'indemnité de trois (3) mois. Cette utilisation est comptabilisée en heures.

Si la personne est mise à pied pendant le contrat transitoire, le montant utilisé selon l'alinéa précédent est déduit de son indemnité de départ.

Si la personne voit son contrat rétabli avec un nombre d'heures de travail hebdomadaire égal ou supérieur, elle pourra, à nouveau, bénéficier d'une indemnité de départ de trois (3) mois pourvu qu'elle ait travaillé une période de douze (12) mois suivant la période où elle a utilisé son indemnité. Cette utilisation de l'indemnité de départ ne peut se faire qu'une seule fois dans la carrière de la Personne salariée contractuelle à l'INRS.

e) Prestation départ à la retraite

La personne salariée contractuelle comptant quinze (15) ans et plus d'ancienneté et âgée de cinquante-cinq (55) à moins de soixante-cinq (65) ans reçoit une indemnité pour départ à la retraite équivalente à 3 mois de salaire.

Engagement d'une Personne salariée contractuelle ou remplaçante

37.6 Lorsque l'Employeur entend embaucher une Personne salariée contractuelle ou remplaçante, il procède de la façon suivante :

Simultanément à l'Affichage interne prévu à la clause 10.2, l'offre d'emploi est transmise aux personnes salariées du même groupe d'emploi dont le contrat n'a pas été renouvelé dans les douze (12) mois précédant l'Affichage, à leur dernière adresse connue.

Copie de l'offre d'emploi, des listes de rappel et d'envoi établies à l'alinéa précédent sont transmises au Syndicat au même moment; ces listes comprennent les noms, adresse et numéros de téléphone et, dans le cas de la liste de rappel, l'ancienneté.

a) Liste de rappel pour les Personnes salariées contractuelles de trois (3) ans et plus d'ancienneté.

Dans un premier temps, l'Employeur accorde une priorité d'emploi aux personnes salariées régulières inscrites sur la liste de rappel ou en remplacement provisoire en vertu de l'article 11 - Sécurité d'emploi, puis aux personnes salariées contractuelles de trois (3) ans et plus d'ancienneté du même groupe d'emploi, dont le contrat n'a pas été renouvelé dans les douze (12) mois précédant l'Affichage, et ce, de la façon suivante :

Les candidatures provenant des Personnes salariées qui sont sur la liste de rappel établie en vertu de l'article 11 – Sécurité d'emploi, puis celles des personnes salariées en remplacement provisoire en vertu du même article, sont d'abord examinées avant toute autre candidature. Parmi les personnes candidates qui rencontrent les Exigences normales du poste affiché, l'Employeur accorde le poste à celle qui a le plus d'ancienneté. Si aucune candidature ne convient, la personne représentante de l'Employeur fournit sur demande une justification écrite de son refus.

Les candidatures provenant des personnes salariées qui sont sur la liste de rappel établie au présent alinéa sont ensuite examinées. Parmi les personnes candidates qui rencontrent les Exigences normales du poste affiché, l'Employeur accorde le poste à celle qui a le plus d'ancienneté. Si aucune candidature ne convient, la personne représentante de l'Employeur fournit sur demande une justification écrite de son refus.

De plus, les candidatures des personnes salariées contractuelles de trois (3) ans et plus d'ancienneté ayant un renouvellement terminal à la date de l'affichage de l'offre d'emploi sont examinées au même titre que celles provenant de la liste de rappel. Il en va de même pour la candidature de la personne salariée contractuelle de trois (3) ans et plus d'ancienneté dont le contrat se termine dans les quatre (4) mois suivant la date de l'affichage de l'offre d'emploi et pour lequel la directrice ou le directeur de Centre ou de Service ne peut lui confirmer le renouvellement de son contrat d'engagement. Exceptionnellement, une personne salariée contractuelle de trois (3) ans et plus peut se prévaloir des dispositions prévues au présent paragraphe pour les raisons personnelles suivantes : le déménagement de la personne conjointe ou le départ de la professeure ou du professeur responsable des activités dans lesquelles elle est impliquée.

- b) Liste d'envoi pour les personnes salariées contractuelles de moins de trois (3) ans d'ancienneté.

Si le poste n'a pas été comblé en vertu des dispositions du paragraphe a) de la présente clause ou de la clause 10.9, l'Employeur considère prioritairement les candidatures du même groupe d'emploi provenant des personnes salariées rencontrant les Exigences normales du poste affiché, dont le contrat n'a pas été renouvelé dans les douze (12) mois précédant l'Affichage, et ce, de la façon suivante :

Les candidatures provenant des personnes salariées qui sont sur la liste d'envoi établie au présent paragraphe sont d'abord examinées avant toutes candidatures externes, en regard des Exigences normales du poste affiché. Si aucune ne convient, le représentant de l'Employeur fournit sur demande une justification écrite de son refus.

- c) L'Employeur informe le Syndicat des candidatures reçues en application des paragraphes a) et b) de la présente clause et lui fournit la décision rendue en regard de ces candidatures.

- 37.7 Le contrat de la Personne salariée contractuelle embauchée en vertu de la clause 37.6 est d'au moins trois (3) mois. Si la Personne salariée est embauchée sur le ou les mêmes projets de recherche, la durée du contrat est établie en fonction du ou des projets auxquels est affectée la Personne salariée pourvu que le financement en soit assuré et compte tenu des besoins en ressources humaines pour sa réalisation, le tout sous réserve de la clause 37.1 d).

Pour tout renouvellement ultérieur de contrat, les séquences prévues aux paragraphes b) et c) de la clause 37.1 s'appliquent.

Indemnité de fin de contrat avant terme

- 37.8 Un contrat d'une durée de plus d'un (1) an peut prendre fin avant échéance pour des raisons de fermeture d'un Centre, restrictions budgétaires ou perte de subvention.

Advenant un tel cas, la Personne salariée contractuelle comptant moins de dix (10) années d'ancienneté a droit au paiement d'une indemnité de trente (30) jours à laquelle sont ajoutés quinze (15) jours pour chaque année complète restant au contrat écourté, pour un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours d'indemnité.

La Personne salariée contractuelle comptant dix (10) années et plus d'ancienneté a droit au paiement d'une indemnité de quatre-vingt-dix (90) jours à laquelle sont ajoutés quinze (15) jours pour chaque année complète restant au contrat écourté, pour un maximum de cent-vingt (120) jours d'indemnité.

Recommandation au Comité des relations du travail

- 37.9 Le Syndicat peut, en cours d'application du présent article, rencontrer l'Employeur via le CRT, afin d'y formuler des recommandations. L'Employeur tient compte des recommandations du Syndicat.
- 37.10 La Personne salariée contractuelle qui, à la date de la signature de la Convention, a accumulé deux (2) ans de service continu à l'INRS et qui estime que son contrat n'a pas été renouvelé pour une cause juste et suffisante peut formuler un Grief dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de la décision de l'Employeur.

38 PARTICIPATION À LA VIE SCIENTIFIQUE

38.1 Dans le but de maintenir un intérêt soutenu de la part des personnes salariées pour le travail qu'elles accomplissent, de maintenir un climat propice à la recherche à l'intérieur de chaque Centre, les parties conviennent de favoriser la participation des personnes salariées à la vie scientifique du Centre et de l'INRS.

38.2 En plus des mécanismes habituels de convocation de l'assemblée des personnes membres, définie au Règlement général n° 1 de l'INRS, trois (3) personnes salariées ou plus d'un même Centre, membres de l'assemblée, peuvent demander à la directrice ou au directeur de Centre de réunir l'assemblée pour discuter de tout sujet qui entre dans le cadre de son mandat.

38.3 Dans la préparation de documents devant être soumis à l'assemblée des personnes membres, le directeur de Centre favorise la participation des personnes salariées.

Lors de l'élaboration ou de la modification de programmes de recherche dans un Centre, le directeur de ce Centre procède à la formation d'un comité restreint auquel participent des personnes représentantes des personnes salariées des groupes d'emploi technique et professionnel. Le choix de ces personnes représentantes se fait parmi les personnes salariées des groupes d'emploi technique et professionnel de ce Centre.

38.4 Le directeur assure une information adéquate à toutes les personnes salariées du Centre ou du Service sur tout sujet qu'il juge à propos ou qui lui est amené par une ou plusieurs personnes salariées et qu'il estime susceptible d'intéresser une partie ou l'ensemble des personnes salariées.

38.5 Une ou plusieurs personnes salariées peuvent proposer des projets de recherche à la directrice ou au directeur de leur Centre, pourvu que ces projets s'inscrivent dans le cadre des programmes de recherche du Centre.

38.6 Une Personne salariée peut, avec l'accord préalable de la directrice ou du directeur de son Centre, publier sous le nom de l'INRS les résultats de travaux de recherche faits à l'INRS. Si cet accord lui est refusé, la Personne salariée peut en appeler de cette décision à la directrice ou au directeur scientifique, puis à la Commission des études et de la recherche de l'INRS dont la décision est finale.

38.7 Le CRT est consulté lors de toute modification aux règles de régie interne de l'INRS touchant la participation des personnes salariées à la vie scientifique d'un Centre ou de l'INRS. Le CRT peut aussi formuler à la directrice ou au directeur général de l'INRS toute

recommandation susceptible d'accroître la participation des personnes salariées à la vie scientifique de l'INRS.

39 AFFECTATION TEMPORAIRE

39.1 Lorsqu'un poste régulier est dégagé pour une période temporaire, l'Employeur affecte, à moins qu'il ne recoure à l'engagement d'une personne surnuméraire ou que les besoins ne le justifient pas, la Personne salariée de son choix en tenant compte de l'ancienneté et de la capacité de la Personne salariée à répondre aux Exigences normales de l'emploi, et ce, pourvu que le travail qu'on lui confie soit connexe à sa classification. Si l'affectation est d'une durée supérieure à un mois, elle est signifiée par écrit à la Personne salariée concernée avec copie au Syndicat à titre informatif.

Il est loisible à la Personne salariée de refuser une affectation temporaire, sauf dans les cas d'urgence nécessitant l'affectation temporaire de la Personne salariée.

39.2 La Personne salariée ainsi affectée reçoit, pour la durée de cette 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 moins une (1) journée ouvrable de travail.

39.3 L'affectation temporaire ne peut comporter de diminution de salaire. Elle ne peut se faire dans un immeuble autre que celui où travaille habituellement la Personne salariée sans l'accord de cette dernière.

39.4 La Personne salariée affectée temporairement à un poste exclu de l'unité de négociation reçoit, dès l'affectation, une prime égale à douze pour cent (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'attribution de cette prime ne peut avoir pour effet de porter la rémunération globale à un niveau qui excède l'échelle applicable au poste ainsi comblé.

39.5 La Personne salariée qui comble temporairement un poste exclu de l'unité de négociation demeure syndiquée et assujettie à la présente Convention pendant cette période.

40 TÉLÉTRAVAIL

40.1 L'Employeur maintient en vigueur, pendant la durée de la présente convention, la Politique de télétravail. Advenant le cas où la Politique de télétravail serait modifiée, l'Employeur s'engage à consulter le Syndicat en rapport avec les textes proposés.

41 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

41.1 La Convention entre en vigueur au moment de sa signature et sera d'une durée de cinq (5) ans, soit du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2027.

41.2 La Convention n'a pas d'effet rétroactif, sauf pour les dispositions expresses à effet contraire.

41.3 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 la Convention.

41.4 La Convention 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, en respect des dispositions du *Code du travail*.

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

ANNEXE 1

CONGÉS PARENTAUX APPLICABLES À LA PERSONNE SALARIÉE CONTRACTUELLE OU REMPLAÇANTE

Dispositions générales

Les dispositions de la section I de l'article 23 – Droits parentaux s'appliquent à la Personne salariée contractuelle ou remplaçante.

Les congés prévus au paragraphe précédent ne peuvent excéder la date prévue pour l'échéance du contrat de la Personne salariée à moins que ledit contrat ne soit renouvelé.

A) Congé de maternité

Les dispositions de la section II de l'article 23 – Droits parentaux s'appliquent à la Personne salariée contractuelle ou remplaçante avec les ajustements suivants concernant le montant d'indemnité qu'elle peut recevoir.

- a. La salariée contractuelle ou remplaçante 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 cent pour cent (100%) de son salaire hebdomadaire régulier moins le taux de cotisation RRUQ le cas échéant 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*.
- b. La salariée contractuelle ou remplaçante 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-cent pour cent (100%) de son salaire hebdomadaire régulier moins le taux de cotisation RRUQ le cas échéant 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*.
- c. La salariée contractuelle ou remplaçante 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.
- d. La salariée contractuelle ou remplaçante exclue du bénéfice des prestations d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée contractuelle ou remplaçante qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité, a également droit à une indemnité égale à cent pour cent (100%) du salaire hebdomadaire régulier versé par l'employeur, moins le taux de cotisation RRUQ, 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.

B) Retour au travail

- a. La Personne salariée contractuelle ou remplaçante 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 contractuelle ou remplaçante reprend le poste qu'elle détenait pourvu que son contrat d'engagement soit toujours en vigueur.
 - b. La salariée contractuelle ou remplaçante 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 du paragraphe A) de la présente annexe.
 - c. 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 23 – Droits parentaux s'appliquent à la salariée contractuelle ou remplaçante.
- La salariée contractuelle ou remplaçante reprend le poste qu'elle détenait pourvu que son contrat d'engagement soit toujours en vigueur.
- D) Congé de naissance et de paternité ou au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant
- Les dispositions de la section IV de l'article 23 – Droits parentaux s'appliquent à la Personne salariée contractuelle ou remplaçante qui a trois (3) ans ou plus d'ancienneté. La Personne salariée qui a moins de trois (3) ans d'ancienneté bénéficie du congé de naissance prévu aux trois premiers alinéas de la clause 23.19.
- E) Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption
- Les dispositions de la section V de l'article 23 – Droits parentaux s'appliquent à la Personne salariée contractuelle ou remplaçante qui a trois (3) ans ou plus d'Ancienneté
- La Personne salariée qui a moins de trois (3) ans d'ancienneté bénéficie du congé d'adoption prévu au premier alinéa de la clause 23.20. Cependant, des cinq (5) ouvrables prévus à l'arrivée de l'enfant à la maison, seuls les deux (2) premiers sont maintenus avec traitement.
- F) Congés parentaux
- Les dispositions de la section VI de l'article 23 – Droits parentaux s'appliquent à la Personne salariée contractuelle ou remplaçante, à l'exception de la clause 23.25 b).
- La Personne salariée contractuelle ou remplaçante 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 contrat d'engagement soit toujours en vigueur.
- G) Congé pour obligations familiales
- Les dispositions de la clause 23.27 a) s'appliquent. à la Personne salariée contractuelle ou remplaçante
- H) Modification du régime
- Les dispositions de la clause 23.29 s'appliquent. à la Personne salariée contractuelle ou remplaçante.

ANNEXE 2

ARTICLES ET ANNEXES DE LA CONVENTION APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES SURNUMÉRAIRES

- Article 1 - But de la Convention de travail
 - Article 2 - Définitions des termes
 - Article 3 - Reconnaissance et champ d'application
 - Article 4 - Droits de l'Employeur
 - Article 5 - Régime syndical
 - Article 6 - Droits et responsabilités
 - Article 7 - Liberté d'action syndicale
 - Article 8 - Ancienneté
 - Article 12 - Comité des relations du travail
 - Article 13 - Procédure de règlements des Grievs et d'arbitrage sur les articles énumérés
 - Article 14 - Durée du travail
 - Article 15 - Travail supplémentaire
 - Article 16 - Rémunération minimale de rappel
 - Article 17 - Versement du salaire
 - Article 18 - Salaires
 - Article 19 - Rétroactivité
 - Article 20 - Vacances annuelles
 - Article 21 - Jours fériés
 - Article 27 - Absences pour activités syndicales (uniquement la clause 27.5)
 - Article 29 - Accidents de travail
 - Article 33 - Sécurité au travail et protection de la santé
 - Article 34 - Assignation, frais de voyage et de séjour
 - Article 35 - Équipements et vêtements spéciaux
 - Article 40- Télétravail
 - Article 41- Durée de la Convention
-
- Annexe 3 Liste d'ancienneté des personnes salariées
 - Annexe 4 Contrat individuel de travail applicable à la Personne salariée surnuméraire, contractuelle ou remplaçante

ANNEXE 3

LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES AU 1^{er} JUIN 2024

Nom	Prénom	Statut	Ancienneté ¹	
			Années	Jours
Charette	Étienne	Régulier	41	87
Peat	Manon	Régulier	40	255
Gingras	Sylvain	Régulier	37	8
Le Berre	Nicolas	Régulier	33	12
Vachon	Nathalie	Régulier	31	249
Boutin	Marco	Régulier	31	196
Charlebois	Alain	Régulier	31	44
Vesic	Svetozar	Régulier	30	74
Glavicich	Carole	Régulier	30	13
Robitaille	Anne	Régulier	30	2
Rancourt	Lise	Régulier	29	156
Verret	Serge	Régulier	29	16
Racine	Denis	Régulier	28	15
Sanon	Peggy	Régulier	26	63
Lortie	Diane	Régulier	26	4
Hamelin	Claudine	Régulier	25	254
Dufresne	Julie	Régulier	25	43
Provost	Monique	Contractuel	25	26
Bérubé	Francis	Contractuel	25	8
Paquet	Nicolas	Régulier	23	249
Tremblay	Sebastien	Contractuel	23	195
Duval	Sébastien	Régulier	23	164
Savard	Nancy	Régulier	23	2
Diez	Catherine	Contractuel	22	184
Desharnais	Philippe	Contractuel	21	249
Mercier	Mariane	Contractuel	21	184
Dion	Pascale	Régulier	21	132
Aguiar	Nathalie	Régulier	21	125
Chabanier	Christophe	Régulier	21	119
Cantin	Dominique	Régulier	21	42
Benoit	Pierre-Luc	Régulier	20	254
Bergeron	Paule	Régulier	20	149
Joly	Linda	Régulier	20	99
Payeur	Stéphane	Régulier	20	85
Vigneault	Harold	Régulier	20	48

Nom	Prénom	Statut	Ancienneté ¹	
			Années	Jours
Ballard	Jean-Marc	Contractuel	19	147
Bernard	Stéphanie	Régulier	19	111
Gregory	Mary	Contractuel	19	94
Savary	Stéphane	Contractuel	19	72
Gaudet	Julie	Contractuel	19	41
Luna	Bernardo	Régulier	19	19
Ouellet	Marie-Noëlle	Régulier	19	19
Marcoux	Serge	Régulier	19	19
Bensadoune	Anissa	Régulier	19	19
Ratté	Simon-Pierre	Régulier	18	188
Côté	Marie-Lee	Régulier	18	121
Martel	Christian	Régulier	18	42
Lapierre	Linda	Régulier	18	13
Soria	Anne-Marie	Régulier	17	243
Leboeuf	Bertrand	Régulier	17	196
Métras	Nathalie	Régulier	17	192
Girard	Philippe	Régulier	17	124
Bélanger	Céline	Régulier	17	25
Maltais	Joël	Contractuel	17	1
Jalbert	Luc	Régulier	16	183
Leclerc	Francine	Régulier	16	174
Morneau	Éric	Contractuel	16	163
Rojas	Cindy	Régulier	16	93
Nadeau	Mathieu	Régulier	16	43
Tanguay	Lucie	Régulier	16	12
Lévesque	Richard	Contractuel	15	249
Lo Vullo	Natacha	Contractuel	15	225
Poulin	Jimmy	Contractuel	15	199
Girard	Hélène	Régulier	15	192
Zitouni	Amine	Contractuel	15	124
Ferrand	Pauline	Contractuel	15	121
Lassonde	Philippe	Contractuel	15	48
Perreault	Julie	Régulier	15	25
Rose	Luc	Régulier	14	245
Costea	Constanta	Régulier	14	235
Dutil	Jean-François	Régulier	14	211
Fortin	Julie	Régulier	14	211
Talbot	Guillaume	Contractuel	14	126

Nom	Prénom	Statut	Ancienneté ¹	
			Années	Jours
Roy	Émilie	Régulier	14	85
Schintee-Nechita	Adriana	Régulier	14	77
Dufour	Sylvain	Régulier	14	54
Foul	Wassila Amel	Contractuel	14	51
De Coninck	Arnaud	Contractuel	14	18
Des Roches	Mathieu	Contractuel	14	3
Vallée	Guylaine	Régulier	13	207
Stinfil	Job Charles	Contractuel	13	181
St-Onge	Julie	Contractuel	13	136
Khaled Khodja	AbdelKamel	Régulier	13	119
Silva	Gustavo	Régulier	13	62
Herreyre	Karine	Régulier	13	27
Renaud	Mathilde	Régulier	13	11
Douangpanya	Rita	Contractuel	13	11
Hébert	Carolyne	Régulier	12	166
Comeau	Félix-Antoine	Contractuel	12	89
Godin	Carole	Contractuel	12	25
Bendezu Lopez	Rose Mary	Régulier	11	235
Lavoie	Joanie	Régulier	11	141
Moïse	Stéphane	Régulier	11	105
Beaudoin	Alexis	Régulier	11	17
Normandeau	Valéry	Contractuel	11	4
Lun Sin	Sophie	Régulier	10	204
Doré	Vicky	Contractuel	10	204
Despot	Maryse	Contractuel	10	176
Gamboa Palma	Lucia Carolina	Contractuel	10	174
Helsten	Robin	Contractuel	10	171
Morin	Mélanie	Contractuel	9	244
Leclerc	Marie	Contractuel	9	239
Patry	Brigitte	Régulier	9	232
Pomerleau	Katerine	Régulier	9	215
Hébert	Natalie	Contractuel	9	213
Tchamo-Kpona	Hama	Contractuel	9	164
Dubois-Laverdière	Anne-Marie	Régulier	9	25
Courtois	Geneviève	Régulier	9	2
Marcotte	Michelle	Régulier	8	251
Bolduc	Samuel	Contractuel	8	183
Gagnon	Martin	Contractuel	8	164

Nom	Prénom	Statut	Ancienneté ¹	
			Années	Jours
Gadbois	Sophie	Régulier	8	155
Raynauld	Mélanie	Contractuel	8	66
Bélanger	Gildor	Contractuel	8	13
Roy	Héloïse	Contractuel	7	253
Jestin	Yoann	Contractuel	7	223
Trudel	Marc-André	Contractuel	7	124
Rahem	Menouar	Régulier	7	75
Lortie	Nancy	Régulier	6	255
Soucy	Patrick	Contractuel	6	173
Bisson	Alex-Sandra	Contractuel	6	153
Sylvestre	Alexandre	Contractuel	6	112
Drolet	Danielle	Régulier	6	49
Betis	Myrabelle	Contractuel	6	16
Azzouz	Sarah	Contractuel	6	16
Savoie	Anne	Régulier	5	249
Fradette Couillard	Marie-Claude	Régulier	5	205
Munoz	Patricia	Régulier	5	205
Campagnac	Estelle	Régulier	5	195
Bélisle	Manon	Régulier	5	169
Bounna	Hyrene Flore	Régulier	5	149
Racine	Sylvain	Contractuel	5	147
Lavoie	Line	Régulier	5	104
Berthiaume-Lechasseur	David	Contractuel	5	94
Racine	Kim	Contractuel	5	51
Sanni	Isbath Bona Ouré	Contractuel	5	44
Desbiens	Simon	Régulier	5	13
Laverdière	Mélanie	Régulier	5	11
Letellier	Philippe	Contractuel	5	11
Poirier	Sandra	Régulier	5	2
Boivin	André	Contractuel	4	237
To	Tuan Anh	Contractuel	4	235
Dorey	Jonathan	Contractuel	4	199
Visconti	Maria José	Contractuel	4	148
Racine	Marie-Claude	Régulier	4	65
Abdela	Simon	Contractuel	4	51
Robert	Julie	Régulier	4	23
Rezgui	Raky	Contractuel	4	22
Machabée	Yannick	Régulier	4	6

Nom	Prénom	Statut	Ancienneté ¹	
			Années	Jours
Zaouter	Charlotte	Contractuel	4	6
Houle	Kévin	Contractuel	4	6
Quintal	Geneviève	Régulier	4	2
Hamel	Marc-André	Contractuel	4	1
Faucher	François	Contractuel	4	1
Noël	Marjolaine	Contractuel	3	256
Bédard	Maryse	Contractuel	3	255
Boilard	François	Contractuel	3	252
Castonguay	Myriam	Régulier	3	231
Harnagea	Catalin	Contractuel	3	111
Doucet	Martin	Contractuel	3	109
Lecka	Joanna	Contractuel	3	97
Bélanger	Magali	Contractuel	3	79
Nmiri	Nader	Contractuel	3	55
Proulx	Marie-Claude	Contractuel	3	25
Émond	Lucie	Contractuel	3	24
Mamifarananahary	Emma	Contractuel	3	23
Pokam Ntiembou	Franklin Billy	Régulier	3	18
Lacombe	Alex	Régulier	3	12
Delarue	Julie	Contractuel	2	255
Benkaraache	Sanae	Contractuel	2	244
Hammou	Djilali	Contractuel	2	242
Gelencser-Smith	Tasia	Régulier	2	235
Dubé	Nathalie	Régulier	2	205
Grondin	Myrian	Régulier	2	194
Noguez	Lucile	Régulier	2	153
Ferchichi	Habiba	Contractuel	2	113
Beaudoin	Alex	Contractuel	2	85
Talon	Michel	Régulier	2	75
Tardif	Laurence-Olivier	Contractuel	2	75
Joyal	Gabriel	Contractuel	2	73
Moukhliiss	El Mehdi	Régulier	2	19
Couillard	Julie	Contractuel	2	19
Bourque	Frédéric	Contractuel	2	15
Jarraya	Heykel	Contractuel	2	15
Da Silva Lima	Marcus	Contractuel	2	13
Cloutier-Lapointe	Sarah-Jade	Contractuel	2	9
Dandois-Fafard	Maxine	Contractuel	2	7

Nom	Prénom	Statut	Ancienneté ¹	
			Années	Jours
Ramos	Jorge	Contractuel	2	6
Turcotte	Véronique	Contractuel	2	4
Ferland	Marie-Kim	Contractuel	1	258
Ricard	Nathalie	Contractuel	1	205
Lachapelle	Karine	Contractuel	1	202
Reyes Serratos	Eduardo Alejandro	Contractuel	1	194
Pelletier	Suzy	Contractuel	1	185
Gauthier	Nancy	Contractuel	1	175
Leblanc	Gabrielle	Contractuel	1	169
Maldonado Arango	Juan David	Régulier	1	165
Daigneault Lévesque	William	Contractuel	1	125
Chevrier	Marilyne	Contractuel	1	119
Kouadri	Amel	Contractuel	1	105
Valette	Salomé	Contractuel	1	94
Sabran	Isabelle	Contractuel	1	68
Sapojnikov	Leonid	Contractuel	1	49
Pomerleau	Maude	Contractuel	1	44
Desmarais	Ghyslain	Contractuel	1	39
Dos Santos Avila	Andreia Daniela	Contractuel	1	38
Doly	Mandy	Contractuel	1	32
Deschênes	Thomas	Contractuel	1	25
Bédard	Piel	Contractuel	1	24
Chevrier	Tim	Contractuel	1	22
Rasooli Zadeh	Aliyeh	Contractuel	1	21
Folly	Abra	Contractuel	1	15
Madoyan Trautmann	Alexandra	Contractuel	1	15
Laverdière	Simon	Contractuel	1	14
Hernandez gonzalez	Rodolfo	Contractuel	1	13
De Blois	Pierre-Luc	Contractuel	1	9
Thivierge Pacheco	Marie-Claude	Régulier	1	6
Huchet	François	Contractuel	1	6
Ramiandrisoa	Nantenaina Stéphanie	Contractuel	1	5
Auger	Christian	Contractuel	1	2
Barrett	Michel	Régulier	1	2
Houde	Guillaume	Contractuel	1	1
Jauvin	Sylvie	Contractuel	0	258
Hays	Corinne	Contractuel	0	245
Fainstein	Balia	Contractuel	0	224

Nom	Prénom	Statut	Ancienneté ¹	
			Années	Jours
Bisson	Amélie	Contractuel	0	218
Aguilar Sanchez	Vanessa	Contractuel	0	218
Labbé	Rémi	Régulier	0	215
Sanga	Gael	Contractuel	0	215
Diez	Carlos Mario	Contractuel	0	207
Dallaire	Johanne	Contractuel	0	188
Tran-Le	Van Trinh	Contractuel	0	185
Bouley	Maude	Contractuel	0	184
Jadda	Taraneh	Contractuel	0	181
Debroux	Julie Anne A	Contractuel	0	172
Ahoba	Atchiman Lucie-Emmanuelle	Contractuel	0	165
Gulat-Okalla Bana	Marie-Laure	Contractuel	0	164
Roy	Pier-Luc	Surnuméraire	0	162
Leclair	Patricia	Contractuel	0	155
Gracia	Stéphane	Régulier	0	145
Amari	Mohamed	Contractuel	0	143
Nigai	Tudor	Régulier	0	125
Vallières	Laurence	Surnuméraire	0	122
Gurlekian	Zachary	Surnuméraire	0	114
Alary	Anouck	Contractuel	0	107
Turcotte	Anne-Marie	Contractuel	0	105
Joubert	Annie	Contractuel	0	75
Deschâtelets	Laurianne	Contractuel	0	74
Hamaidi	Mohammed	Remplaçant	0	63
Fournier	Sylvain	Contractuel	0	59
Simard	Camille	Contractuel	0	53
Desmarais-Tremblay	Laurence	Surnuméraire	0	52
Hostachy	Florian	Remplaçant	0	38
Villeneuve	Catherine	Contractuel	0	35
Hulmann	Annie	Contractuel	0	35
Chartrand	Marie-Claude	Contractuel	0	35
Gondry	Antoine	Contractuel	0	35
Zerfaine	Abdelkader	Surnuméraire	0	32
Bedoiseau	Maya	Contractuel	0	28
El Anjami Amrani	Anouar	Contractuel	0	25
Thivierge	Josée	Contractuel	0	22
Jolicoeur	Caroline	Régulier	0	21
Cardinal	Adèle	Contractuel	0	16

Nom	Prénom	Statut	Ancienneté ¹	
			Années	Jours
Lafrenière	Janie	Surnuméraire	0	16
Baron	Marie	Contractuel	0	15
Turcotte	France	Surnuméraire	0	15
Fontier	Sarah	Surnuméraire	0	14
Rodriguez Bonilla	Camila Andrea	Contractuel	0	14
Picard	Marc André	Contractuel	0	12
Rioux	Dominic	Remplaçant	0	9
Waltzing	Isabelle	Contractuel	0	8
Veilleux	Audrey	Contractuel	0	6
Jalbert	Audrey-Maude	Surnuméraire	0	5
Hotte	Noémie	Surnuméraire	0	5
Patel	Suraj	Surnuméraire	0	5
Pena Ruiz	Diana	Surnuméraire	0	4
Abolhosseini	Pejman	Contractuel	0	2
Samayoa	Elisa Lissette	Contractuel	0	1
Lerebours	Nadège	Contractuel	0	1
Boudreau	Geneviève	Contractuel	0	1

¹ L'ancienneté est indiquée en années, jours ouvrables. Une année correspond à deux cent soixante (260) jours ouvrables.

ANNEXE 4

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL APPLICABLE À LA PERSONNE SALARIÉE SURNUMÉRAIRE, CONTRACTUELLE OU REMPLAÇANTE

CONTRAT DE TRAVAIL

Entre **L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**
ci-après appelé l' « **INRS** »

Et **Prénom et Nom** _____
Adresse _____
ci-après appelé(e), la « **Personne salariée** »

LES PARTIES SUSMENTIONNÉES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

La Personne salariée ci-dessus est engagée comme _____ (corps d'emploi) (statut) au salaire initial de _____ correspondant à la classification _____.

1. Obligations de la Personne salariée
 - 1.1. La Personne salariée s'engage par la présente à travailler à temps ____ à raison de heures par semaine, pour la période commençant le ____ et se terminant le ____ au (Centre ou Service) _____ de l'INRS, sous l'autorité de sa directrice ou de son directeur de Centre ou de Service et sous la supervision des personnes responsables auprès desquelles elle est affectée.
 - 1.2. La Personne salariée convient de se conformer aux décisions et aux documents normatifs en vigueur à l'INRS, dans le respect des dispositions de la Convention régissant l'INRS et le Syndicat des chercheurs de l'Université du Québec le « SCUQ ».
 - 1.3. La Personne salariée affirme solennellement qu'elle ne révélera ni ne fera connaître, sans y être dûment autorisée, les informations ou données dont elle aura connaissance dans l'exercice de sa fonction et s'engage à en préserver la confidentialité en tout temps.
 - 1.4. La Personne 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, sauf la rémunération versée par l'INRS telle que prévue à la Convention.

2. Obligations de l'INRS

- 2.1. L'INRS s'engage à verser le salaire et à accorder à la Personne salariée les droits et avantages prévus à la Convention en vigueur entre l'INRS et le SCUQ.

3. Dispositions générales

- 3.1. Il est convenu qu'à l'expiration de son contrat, la Personne salariée n'emportera ni ne gardera aucun document, rapport, projet, compilation, etc., résultant de son travail à moins d'autorisation de la directrice ou du directeur de son Centre ou de son Service.
- 3.2. La Personne salariée fournit dans les plus brefs délais à l'INRS les diplômes, documents et autres pièces justificatives nécessaires à l'établissement de ses qualifications et de son expérience.
- 3.3. Les dispositions de la Convention applicables aux Personnes salariées font partie intégrante du présent contrat d'engagement.
- 3.4. Aucune condition d'engagement verbale ou écrite, autre que celles stipulées aux présentes, ne peut être invoquée contre l'INRS.
- 3.5. Le présent contrat individuel de travail peut être renouvelé selon les dispositions prévues à la Convention en vigueur entre l'INRS et le SCUQ. Il est à noter que le renouvellement ne nécessite pas la signature d'un nouveau contrat.

À l'occasion d'un tel renouvellement, les conditions de travail établies dans ce contrat sont sujettes à être actualisées conformément aux dispositions de la Convention en vigueur entre l'INRS et le SCUQ. Ces nouvelles conditions de travail font partie intégrante de ce contrat. L'INRS avise, par écrit, la Personne salariée de son renouvellement incluant les modifications apportées à son contrat.

- 3.6. Le renouvellement de ce contrat individuel de travail à durée déterminée ne peut, en aucun cas, avoir comme résultat de le transformer en contrat à durée indéterminée.

Fait à :

Directrice ou directeur
Service des ressources humaines

Personne salariée

Directrice ou directeur de Centre ou de
Service

LETTRÉ D'ENTENTE N° 1

ENTRE: **LE SYNDICAT DES CHERCHEURS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC**, 385, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec), H2X 1E3, agissant et représenté aux fins des présentes par sa présidente, Nathalie Vachon, dûment autorisée tel qu'elle 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 tel qu'elle le déclare;

Ci-après appelé l'«**INRS**»

Ci-après collectivement appelés les «**Parties**»

OBJET: **Crédits de maladie et vacances**

CONSIDÉRANT l'entente de principe et les discussions intervenues entre les Parties le 3 mai 2024, concernant la prochaine convention collective;

CONSIDÉRANT que la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective sera après le 1^{er} juin 2024, date de la nouvelle année de référence;

CONSIDÉRANT le désir de l'INRS d'octroyer certains avantages des nouvelles conditions de travail négociées en date de la prochaine année de référence.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

Le transfert de crédits de maladie, prévu à la clause 30.6 de la convention collective en vigueur au 1^{er} juin 2024, ne sera pas mis en application. La formule suivante sera appliquée :

- Pour les membres du personnel régulier ayant un solde de crédits de maladie au 31 mai 2024, un premier transfert, jusqu'à un maximum de trois (3) jours, sera effectué vers la nouvelle banque de crédits de maladie au 1^{er} juin 2024.
- Suite à ce premier transfert, s'il demeure un solde de crédits de maladie au 31 mai 2024, un second transfert d'un maximum de deux (2) jours de maladie sera effectué vers la nouvelle banque de crédits de vacances au 1^{er} juin 2024.
- Pour les membres du personnel contractuel ayant un premier contrat de douze (12) mois complété, les dispositions des paragraphes précédents seront mises en application pour tout renouvellement de contrat subséquent au 1^{er} juin 2024.

2. Au 1^{er} juin 2024, l'application de la clause 20.9, report de vacances, sera modifiée concernant les crédits de vacances pouvant être transférés à l'année de référence suivante. La formule suivante sera appliquée :

- Un maximum de vingt (20) jours de crédits de vacances pourra être transféré vers l'année de référence suivante, peu importe l'ancienneté de l'employée ou de l'employé. Tout excédant à ces vingt (20) jours sera automatiquement payé à l'employée ou à l'employé. Exceptionnellement, la personne peut demander, avant le 17 mai, que la totalité de son solde de vacances au 31 mai 2024 lui soit payée au 1^{er} juin 2024.
 - Les clauses 22.2 et 22.3 sont modifiées afin que les 3 jours de congés personnels soient ajoutés aux crédits de vacances au 1^{er} juin 2024 et pour les renouvellements de contrats subséquents au 1^{er} juin 2024. La notion de congé personnel ne sera plus appliquée.
- 3- Sous réserve de l'acceptation d'une entente de principe par l'assemblée générale du Syndicat et par les instances de l'INRS, ces modifications seront intégrées à la nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI les Parties ont signé à la date et à l'endroit indiqués en marge de leur signature respective.

Pour le Syndicat

**Nathalie
Vachon**

Nathalie Vachon
Présidente du SCUQ

Montréal, le 31^e jour de mai 2024

Signature numérique de Nathalie Vachon
DN : cn=Nathalie Vachon, o=Institut
national de recherche scientifique,
ou=Centre Urbanisation Culture Société,
email=Nathalie.Vachon@ICS.INRS.ca, c=CA
Date : 2024.05.31 10:55:13 -0400'

Pour l'INRS

Marlène Blais



Marlène Blais
Directrice du Service des ressources humaines

Québec, le ^e jour de juin 2024

Signé avec Consigno Cloud (31/05/2024)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

ENTRE: **LE SYNDICAT DES CHERCHEURS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC**, 385, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec), H2X 1E3, agissant et représenté aux fins des présentes par sa présidente, Nathalie Vachon, dûment autorisée tel qu'elle 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 tel qu'elle le déclare;

Ci-après appelé l'«**INRS**»

Ci-après collectivement appelés les «**Parties**»

OBJET: Création d'un comité de travail pour intégrer des nouveaux corps d'emploi au plan de classification

CONSIDÉRANT les discussions entre les Parties lors des dernières négociations pour le renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT les dispositions de la clause 9 concernant l'avancement au niveau 2 pour tous les postes techniques et le poste d'agente administrative ou d'agent administratif et le plan de classification;

CONSIDÉRANT que la notion d'avancement disparaît de la convention collective et que l'ajout d'un corps d'emploi pour les postes de niveau 2 devient nécessaire;

CONSIDÉRANT l'ajout d'un poste d'adjointe ou d'adjoint à la direction, pour les directions de Service;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de travailler conjointement à la création des nouveaux corps d'emploi reflétant le niveau de responsabilité établi par ces catégories de postes.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les considérants font partie intégrante de la présente.
2. L'INRS mettra en place un Comité de travail (Comité) pour l'élaboration des nouveaux corps d'emploi à ajouter au plan de classification pour tous les postes techniques de niveau 2, pour le poste d'agente administrative ou d'agent administratif niveau 2 et pour le poste d'adjointe ou d'adjoint à la direction de Service.
3. Ce Comité comprendra deux (2) membres provenant des personnes représentantes du SCUQ et deux (2) membres provenant de l'INRS.
4. Ce Comité débutera ses travaux dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective.
5. Ce Comité s'entendra sur ces nouveaux corps d'emploi à ajouter au plan de classification, tout en respectant les pointages et le classement salarial déjà établis pour ces postes.
6. Ce Comité s'entendra sur le processus de transfert et le positionnement dans l'échelle salariale du personnel déjà en place vers les postes d'adjointe ou d'adjoint à la direction de Service.

EN FOI DE QUOI les Parties ont signé à la date et à l'endroit indiqués en marge de leur signature respective.

Pour le Syndicat

Nathalie Vachon
Signature numérique de Nathalie Vachon
DN : cn=Nathalie Vachon, o=Institut national de
recherche scientifique, ou=Centre Urbanisation Culture
Socété, email=Nathalie.Vachon@CIJ-INRS.ca, c=CA
Date: 2024.05.31 10:53:02 -04'00'

Nathalie Vachon
Présidente du SCUQ

Montréal, le 31^e jour de mai 2024

Pour l'INRS

Marlène Blais 
Signé avec ConsignO Cloud | 31/05/2024
Vérifiez avec veriflio.com ou Adobe Reader.

Marlène Blais
Directrice du Service des ressources humaines

Québec, le ^e jour de juin 2024

LETTRE D'ENTENTE N° 3

ENTRE **LE SYNDICAT DES CHERCHEURS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC**,
385, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec), H2X 1E3, agissant et représenté aux fins
des présentes par sa présidente, Nathalie Vachon, dûment autorisée tel qu'elle le déclare;

Ci-après appelé le « **Syndicat** »

ET **L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**, ayant son siège au
490, rue de la Couronne, Québec (Québec) G1K 9A9, agissant et représenté par
Marlène Blais, dûment autorisée à cette fin tel qu'elle le déclare;

Ci-après appelé l' « **Employeur** »

Ci-après collectivement désignés les « **Parties** »

Objet: Création d'un comité de travail pour discuter d'horaire de travail

CONSIDÉRANT les discussions entre les Parties lors des dernières négociations pour le renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT les dispositions de la clause 14 concernant l'horaire de travail;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties d'établir un horaire de travail de quatre (4) jours par semaine à l'année ou tout autre horaire sans réduction d'heures de travail.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les considérants font partie intégrante de la présente.
2. L'INRS mettra en place un Comité de travail (Comité) pour analyser la faisabilité et définir les modalités d'application d'un horaire de travail de quatre (4) jours par semaine à l'année ou tout autre horaire sans réduction d'heures de travail.
3. Ce Comité comprendra deux (2) membres provenant des personnes représentantes du SCUQ et deux (2) membres provenant de l'INRS.
4. Ce Comité débutera ses travaux dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI les Parties ont signé à la date et à l'endroit indiqués en marge de leur signature respective.

Pour le Syndicat

Nathalie Vachon

Signature numérique de Nathalie Vachon
DN : cn=Nathalie Vachon, o=Institut national de recherche
scientifique, ou=Centre Urbanisation Culture Société,
email=Nathalie.Vachon@INRS.ca, c=CA
Date : 2024.06.05 15:56:51 -04'00'

Nathalie Vachon
Présidente du SCUQ

Montréal, le 5^e jour de juin 2024

Pour l'INRS

Marlène Blais

Signature numérique de Marlène
Blais
Date : 2024.06.05 13:51:29 -04'00'

Marlène Blais
Directrice du Service des ressources humaines

Québec, le 5^e jour de juin 2024

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 17 juin 2024 à l'endroit prévu.

Pour l'INRS

Luc-Alain Giraldeau
Directeur général

Isabelle Boucher
Directrice
Direction de l'administration

Marlène Blais
Directrice
Service des ressources humaines

Équipe de négociation

Marc-Andre Croteau
Conseiller en relations de travail
Service des ressources humaines

Rufin Djaozandry
Gestionnaire de l'administration
Centre Énergie Matériaux et
Télécommunications

Pour le SCUQ

Nathalie Vachon
Présidente

Lise Rancourt
Vice-présidente

Christian Martel
Vice-président

Mathieu Des Roches
Membre du comité de négociation